

PIANO DELLE PERFORMANCE 2016 AFOL METROPOLITANA

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

SOMMARIO

SERVIZI TRASVERSALI

DIREZIONE GENERALE, AREA LAVORO TERRITORIO DI MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE NORD OVEST	Pag.3
SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI	Pag.9
SERVIZIO SVILUPPO E CONTROLLO SICUREZZA	Pag.15
SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	Pag.21
SERVIZIO QUALITA',CERTIFICAZIONE E ACCREDITAMENTO	Pag.27

TERRITORIO DI MILANO

AREA FORMAZIONE.....	Pag. 34
SERVIZIO FORMAZ. CONTINUA, PERMANENTE E SUPERIORE	Pag. 41
SERVIZIO UNITÀ DI PROGETTO AFOL MODA.....	Pag. 48
SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO.....	Pag. 63

TERRITORIO DI NORD OVEST MILANO

AREA FORMAZIONE	Pag. 70
AREA FORMAZIONE – SEDE LIMBIATE	Pag. 77
AREA FORMAZIONE – SEDE CESATE	Pag. 84
AREA LAVORO	Pag. 90

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZI TRASVERSALI

DIREZIONE GENERALE, AREA LAVORO TERRITORIO DI MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE NORD OVEST

<i>Obiettivo n. 1</i>		Armonizzazione aspetti amministrativo/gestionali			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	ARMONIZZAZIONE DEGLI ASPETTI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI DI AFOL METROPOLITANA	PREDISPOSIZIONE DEI REGOLAMENTI E STRUMENTI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI	ANALISI	MAGGIO	FEBBRAIO
			DEFINIZIONE PUNTUALE REGOLAMENTI E STRUMENTI	SETTEMBRE	MAGGIO - DICEMBRE
		<i>Indicatore di risultato</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>	
		PREDISPOSIZIONE DEI REGOLAMENTI E STRUMENTI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI EMERSI DALL'ANALISI PUNTUALE (FASE 2)	100%	100%	

Relazione sulla performance

A fronte della fusione tra AFOL Milano e AFOL Nord Ovest Milano, che ha avuto efficacia a decorrere dal 1.1.2015, nei mesi di gennaio e febbraio si è proceduto ad effettuare l'analisi necessaria all'individuazione degli strumenti amministrativi e gestionali necessari alla corretta ed efficace amministrazione di AFOL Metropolitana. L'analisi ha dato le seguenti rilevanze:

- 1) Regolamento dell'Assemblea consortile – approvato nell'Assemblea del 27/10/2015;
- 2) Regolamento di funzionamento del CDA – approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/06/2015 delibere n. 3 Verbale n. 9;
- 3) Regolamento di Organizzazione - Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/05/2015 con delibera n° 2 del Verbale n. 7.
- 4) Regolamento di Contabilità - Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/06/2015 con delibera n° 2 del Verbale n. 9.
- 5) Istituzione del fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ex art. 15 CCNL 1.4.1999, art. 4 CCNL 5.10.2001, art. 31 CCNL 22.1.2004– i criteri di istituzione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2015 con delibera n° 4 del Verbale n. 10;
- 6) Definizione contrattazione decentrata unitaria per le Aree territoriali confluite in AFOL Metropolitana - Accordo nuovo sistema di misurazione e valutazione delle Performance del 20.4.2015;
- Accordo decentrato sull'articolazione dell'orario di servizio e istituti correlati del 21.12.2015;
- 7) Metodologia di graduazione delle Posizioni Dirigenziali - Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10/11/2015 con delibera n° 3 del Verbale n. 14.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n.3	Potenziamento reti e servizi Territoriali				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
ENTI LOCALI SOCI CITTADINI	POTENZIAMENTO DELLA RETE E DEI SERVIZI SUL TERRITORIO	RAFFORZAMENTO DEI PUNTI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI EROGATI, SECONDO LE SPECIFICHE RICHIESTE TERRITORIALI	ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO PER L'ANALISI E LA GESTIONE DEL PROGETTO	SETTEMBRE	FEBBRAIO - DICEMBRE
			MONITORAGGIO ANDAMENTO DEL PROGETTO		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
POTENZIAMENTO DEGLI SPORTELLI AL CITTADINO				100%	100%

Relazione sulla performance

Considerate le fusioni aziendali programmate ed effettuate nell'anno 2015, il personale coinvolto in tale progetto è variato secondo i mutati assetti organizzativi. Il coordinamento del progetto è stato affidato all'Area Lavoro del Territorio di Milano e al Servizio Sviluppo controllo e Sicurezza.

L'obiettivo di ampliare i servizi territoriali ha richiesto una valutazione delle aspettative dei cittadini residenti nei confronti di Afol. E' emerso come vi sia una forte richiesta di prossimità nell'erogazione di servizi amministrativi ed una debole conoscenza del piano dell'offerta formativa della struttura tutta.

IL rafforzamento e potenziamento dei Servizi al cittadino è stato perseguito con l'installazione di Totem informativi multimediali, strutturati secondo le indicazioni derivanti da tali valutazioni.

Sono stati installati a livello territoriale n.25 totem, di questi n.11 nei Centri per l'Impiego di Milano e Rho e n.14 nei Comuni del territorio del nord ovest.

La riforma del lavoro e la riorganizzazione dei servizi al lavoro, occorsi nel corso dell'anno 2015 a seguito di novelle normative, hanno determinato la necessità di riconsiderare l'erogazione degli sportelli al cittadino e la struttura dei Totem informativi multimediali.

Sono stati effettuati incontri di rilevazione e valutazione del fabbisogno territoriale avanzato dai soci dell'Agenzia, che hanno portato all'ampliamento dei servizi erogati dagli sportelli al cittadino e l'apertura di n. 2 nuovi sportelli.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 5	Integrazione strutture organizzative AFOL metropolitana				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI UTENTI	INCREMENTARE I FLUSSI INFORMATIVI E LA COLLABORAZIONE TRA SERVIZI E TRA TERRITORI	INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE AZIONI DI INTEGRAZIONE DEI SERVIZI E TERRITORI DELLA NUOVA AFOL METROPOLITANA	INDIVIDUAZIONE AZIONI DI INTEGRAZIONE	GIUGNO	FEBBRAIO - OTTOBRE
			ATTUAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
REALIZZAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE (FASE 1)				100%	90%

Relazione sulla performance

I processi di fusione che vedono coinvolta la rete della AFOL hanno la necessità di essere fattivamente supportati da processi di integrazione delle strutture organizzative e di standardizzazione dei servizi erogati.

La Direzione ha individuato e ritenuto propedeutiche a tale scopo le seguenti azioni:

- Riunioni plenarie con tutto il personale – effettuato (chiedere Paola) ½ riunioni plenarie;
- Azioni di aggregazione e integrazione – effettuata un’azione che ha coinvolto tutto il personale in forza;
- Riunioni periodiche del Comitato di Direzione allargato – effettuate bimestralmente;
- Tavoli tecnici di coordinamento tra Aree o Servizi omogenei delle diverse Aree Territoriali – sono stati avviati tavoli di confronto e gruppi di lavoro in materia di servizi al lavoro e alla formazione;
- Azioni di formazione/informazione rivolte a tutto il personale di AFOL Metropolitana;
- Avvio di tavoli di confronto con la rete delle AFOL – incontri periodici dei Direttori Generali e avvio di tavoli tecnici di confronto sulle aree dell’amministrazione, della gestione del personale e degli acquisti in cui sono stati coinvolti i Responsabili di Servizio;

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI DIREZIONE GENERALE, AREA LAVORO TERRITORIO DI MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE MILANO, DIREZIONE TERRITORIALE NORD OVEST	Peso in %	Target	Risultato
ARMONIZZAZIONE ASPETTI AMMINISTRATIVO/GESTIONALI	20	100%	100%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	15	100%	100%
POTENZIAMENTO RETI E SERVIZI TERRITORIALI	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO DELLO STATO FINANZIARIO DI AFOL METROPOLITANA	20	100%	90%
INTEGRAZIONE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AFOL METROPOLITANA	25	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO AMMINISTRATIVO

<i>Obiettivo n.</i>	DEFINIZIONE PROCESSI GESTIONALI DEL SERVIZIO				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
DIPENDENTI SERVIZI DI AFOL					
	<i>Indicatore di risultato</i>			<i>Target</i>	<i>Risultato</i>

Relazione sulla performance

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 2	Contenimento della spesa				
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE	
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE RISPETTO AI BILANCI CONSUNTIVI 2014 DI AFOL MILANO E AFOL NORD OVEST MILANO	ANALISI E INDIVIDUAZIONE CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE DEL TRA IL 1% E IL 2% DELLA SPESA CORRENTE RISPETTO AI BILANCI CONSUNTIVI 2014 DI AFOL MILANO E AFOL NORD OVEST MILANO				100%	100%

Relazione sulla performance

L'analisi effettuata è stata centrata sull'individuazione sia dei capitoli di spesa oggetto di riduzione dei costi, sia dei processi e comportamenti gestionali suscettibili di miglioramento al fine di determinare una riduzione della spesa. Con i responsabili di Servizio sono state pertanto individuate e avviate strategie di riduzione della spesa e di ridefinizione dei processi gestionali.

Tale azione si inserisce nel quadro più ampio dei processi di fusione che hanno determinato la necessità di armonizzare i processi esistenti nelle differenti Aree Territoriali. La Direzione ha pertanto favorito e monitorato l'attuazione di tali strategie.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n.3	Potenziamento reti e servizi Territoriali				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
ENTI LOCALI SOCI CITTADINI	POTENZIAMENTO DELLA RETE E DEI SERVIZI SUL TERRITORIO	RAFFORZAMENTO DEI PUNTI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI EROGATI, SECONDO LE SPECIFICHE RICHIESTE TERRITORIALI	ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO PER L'ANALISI E LA GESTIONE DEL PROGETTO	SETTEMBRE	FEBBRAIO - DICEMBRE
			MONITORAGGIO ANDAMENTO DEL PROGETTO		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
POTENZIAMENTO DEGLI SPORTELLI AL CITTADINO				100%	100%

Relazione sulla performance

Considerate le fusioni aziendali programmate ed effettuate nell'anno 2015, il personale coinvolto in tale progetto è variato secondo i mutati assetti organizzativi. Il coordinamento del progetto è stato affidato all'Area Lavoro del Territorio di Milano e al Servizio Sviluppo controllo e Sicurezza.

L'obiettivo di ampliare i servizi territoriali ha richiesto una valutazione delle aspettative dei cittadini residenti nei confronti di Afol. E' emerso come vi sia una forte richiesta di prossimità nell'erogazione di servizi amministrativi ed una debole conoscenza del piano dell'offerta formativa della struttura tutta.

IL rafforzamento e potenziamento dei Servizi al cittadino è stato perseguito con l'installazione di Totem informativi multimediali, strutturati secondo le indicazioni derivanti da tali valutazioni.

Sono stati installati a livello territoriale n.25 totem, di questi n.11 nei Centri per l'Impiego di Milano e Rho e n.14 nei Comuni del territorio del nord ovest.

La riforma del lavoro e la riorganizzazione dei servizi al lavoro, occorsi nel corso dell'anno 2015 a seguito di novelle normative, hanno determinato la necessità di riconsiderare l'erogazione degli sportelli al cittadino e la struttura dei Totem informativi multimediali.

Sono stati effettuati incontri di rilevazione e valutazione del fabbisogno territoriale avanzato dai soci dell'Agenzia, che hanno portato all'ampliamento dei servizi erogati dagli sportelli al cittadino e l'apertura di n. 2 nuovi sportelli.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Obiettivo n. 4</i>	Implementazione del sistema di controllo dello stato finanziario di AFOL Metropolitana				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTROLLO COSTANTE DEL RAPPORTO TRA VALORE DELLA PRODUZIONE E COSTO DELLA PRODUZIONE	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO	GIUGNO	GIUGNO
				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
				100%	90%
				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
				100%	90%

Relazione sulla performance

A fronte della realizzazione del processo di fusione tra AFOL Milano e AFOL Nord Ovest Milano è stata effettuata una prima armonizzazione delle voci di bilancio e dei centri di costo. Il sistema di controllo di gestione è stato coerentemente implementato, garantendo il monitoraggio coerente della sostenibilità della spesa. La fusione per incorporazione avvenuta nel mese di luglio, che ha determinato l'ingresso di AFOL Nord Milano in AFOL Metropolitana, ha determinato la necessità di armonizzare i centri di costo esistenti. Il sistema di controllo di gestione attuale è da considerarsi in continua evoluzione, coerentemente con i processi di fusione in atto. Esso garantisce al momento un corretto monitoraggio della gestione aziendale. Nel corso del 2016 sarà necessario individuare le aree di miglioramento dell'attuale sistema, al fine di potenziare le strategie gestionali dell'Agenzia.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 5	Integrazione strutture organizzative AFOL metropolitana				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI UTENTI	INCREMENTARE I FLUSSI INFORMATIVI E LA COLLABORAZIONE TRA SERVIZI E TRA TERRITORI	INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE AZIONI DI INTEGRAZIONE DEI SERVIZI E TERRITORI DELLA NUOVA AFOL METROPOLITANA	INDIVIDUAZIONE AZIONI DI INTEGRAZIONE	GIUGNO	FEBBRAIO - OTTOBRE
			ATTUAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
REALIZZAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE (FASE 1)				100%	90%

Relazione sulla performance

I processi di fusione che vedono coinvolta la rete della AFOL hanno la necessità di essere fattivamente supportati da processi di integrazione delle strutture organizzative e di standardizzazione dei servizi erogati.

La Direzione ha individuato e ritenuto propedeutiche a tale scopo le seguenti azioni:

- Riunioni plenarie con tutto il personale – effettuato (chiedere Paola) ½ riunioni plenarie;
- Azioni di aggregazione e integrazione – effettuata un’azione che ha coinvolto tutto il personale in forza;
- Riunioni periodiche del Comitato di Direzione allargato – effettuate bimestralmente;
- Tavoli tecnici di coordinamento tra Aree o Servizi omogenei delle diverse Aree Territoriali – sono stati avviati tavoli di confronto e gruppi di lavoro in materia di servizi al lavoro e alla formazione;
- Azioni di formazione/informazione rivolte a tutto il personale di AFOL Metropolitana;
- Avvio di tavoli di confronto con la rete delle AFOL – incontri periodici dei Direttori Generali e avvio di tavoli tecnici di confronto sulle aree dell’amministrazione, della gestione del personale e degli acquisti in cui sono stati coinvolti i Responsabili di Servizio;

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI SERVIZIO AMMINISTRATIVO	Peso in %	Target	Risultato
ARMONIZZAZIONE ASPETTI AMMINISTRATIVO/GESTIONALI	20	100%	100%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	15	100%	100%
POTENZIAMENTO RETI E SERVIZI TERRITORIALI	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO DELLO STATO FINANZIARIO DI AFOL METROPOLITANA	20	100%	90%
INTEGRAZIONE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AFOL METROPOLITANA	25	100%	90%
	100%		

SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI

**Agenzia metropolitana per la formazione
l'orientamento e il lavoro**

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Obiettivo n. 6</i>		Trasparenza e Anticorruzione ex D.lgs 33/2013 e L. 190/2012			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI	COSTANTE MONITORAGGIO DEGLI ADEMPIMENTI EX D. LGS 33/2013 E L. 190/2012	RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO E COSTANTE AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE TEMATICA DEL SITO AZIENDALE	ANALISI DELLA CONDIZIONE ESISTENTE	SETTEMBRE	Aggiornamento tempestivo o secondo previsione di legge
			PIANIFICAZIONE PERIODICA DEGLI AGGIORNAMENTI	OTTOBRE	Aggiornamento tempestivo o secondo previsione di legge
			COSTANTE AGGIORNAMENTO SECONDO LA PIANIFICAZIONE REALIZZATA		Aggiornamento tempestivo o secondo previsione di legge
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RISPETTO DELLE PREVISIONI NORMATIVE				100%	100%

Relazione sulla performance

In qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nominata dal Consiglio di Amministrazione di AFOL Metropolitana, visto il PTPC di AFOL Milano, a seguito della fusione per incorporazione e creazione di AFOL Metropolitana, si è provveduto alla predisposizione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione di AFOL Metropolitana che, adottato dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015, è stato pubblicato sul sito internet dell'azienda, alla sezione "Amministrazione Trasparente", come da previsione normativa.

In ottemperanza al dettato normativo ed al comunicato del Presidente di ANAC del 25/11/2015 - che ha differito il termine per la pubblicazione della Relazione Annuale da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione al 15/01/2016 - si è provveduto alla redazione della relazione annuale, secondo lo schema predisposto da ANAC ed alla pubblicazione sul sito dell'azienda, in data 21/12/2015.

Anche rispetto agli adempimenti previsti dal D.lgs n. 33/2013, si è pianificato, monitorato ed eseguito l'aggiornamento costante e tempestivo, o comunque entro le scadenze previste dalla norma.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

<i>Obiettivo n. 7</i>	Contenimento della spesa				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE GENERALE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
<i>Indicatore di risultato</i>				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

In relazione al comune obiettivo di contenimento della spesa corrente per servizi e acquisti, si è operato per la costruzione di processi che - oltre a limitare grandemente se non addirittura ad eliminare casi di comportamenti scorretti - consentano di monitorare le uscite relative ad acquisti di beni e servizi.

Il gestionale in uso al personale dell'ufficio acquisti consente di avere la mappatura delle richieste di acquisto, l'evidenza dei fornitori e gli importi preventivati prima e liquidati dopo. Partendo dal gestionale, fatta in itinere una verifica della procedura utilizzata negli anni passati, si è operata una razionalizzazione delle richieste di acquisto. In altri termini, mantenendo la qualità dei prodotti acquistati, si è, in primo luogo, diminuito il quantitativo evitando eccessive ed inutili scorte di magazzino di prodotti poi inutilizzati ed ammalorati.

Oltre alla diminuzione dei quantitativi, si è fatta un'attenta analisi del passato, andando ad individuare i fornitori più adatti e, grazie ad una buona negoziazione ed evitando diversi passaggi nella "catena commerciale", si sono ottenuti prezzi più vantaggiosi.

<i>Obiettivo n. 8</i>	Armonizzazione aspetti amministrativi	
	PROGRAMMAZIONE	RENDICONTAZIONE

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	ARMONIZZAZIONE DEGLI ASPETTI AMMINISTRATIVI DI AFOL METROPOLITANA	SUPPORTO LEGALE ALLA PREDISPOSIZIONE DEI REGOLAMENTI DI ORGANIZZAZIONE E DI CONTABILITA'	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	SETTEMBRE	MAGGIO
			PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	DICEMBRE	GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DEI REGOLAMENTI				100%	100%

Relazione sulla performance

A seguito dell'avvio del processo di fusione, tuttora in atto, e la nascita di AFOL Metropolitana, si è reso necessario avviare un complesso – anche data l'eterogeneità degli uffici - percorso di armonizzazione di aspetti, anche di carattere amministrativo, tra le diverse realtà territoriali dell'azienda.

Pertanto si è collaborato con gli altri servizi dell'azienda, rispettivamente competenti per materia, alla stesura/rivisitazione di atti e documenti fondamentali per l'azienda tra cui i Regolamenti di Organizzazione e di Contabilità che sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di AFOL metropolitana, rispettivamente nelle sedute del 14 maggio 2015 e 26 giugno 2015.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 9	Armonizzazione procedure				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	ARMONIZZAZIONE DEI PROCESSI DI COMPETENZA IN RELAZIONE AI PROCESSI DI FUSIONE AZIENDALE	DEFINIRE PROCESSI TRASVERSALI DI COMPETENZA PER L'AGENZIA METROPOLITANA	INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI	OTTOBRE	FEBBRAIO
			DEFINIZIONE DEI PROCESSI	NOVEMBRE	GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
REDAZIONE DEI PROCESSI DI COMPETENZA INDIVIDUATI DALL'ANALISI (FASE 1)				100%	85%

Relazione sulla performance

Sempre a seguito della prima fusione intervenuta tra due realtà aziendali comunque diverse, ciascuna con le proprie specificità e con differenti modalità operative adottate e consolidate negli anni, è stato necessario avviare un lavoro di omogeneizzazione di processi partendo dallo strumento gestionale.

In primo luogo si è esteso l'utilizzo del gestionale "Vanoglio" in uso ad AFOL Milano ai territori del Nord Ovest prima e del Nord in seguito ad incorporazione, eliminando quelli esistenti nelle sedi territoriali, onde consentire la protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita dall'azienda con uno strumento comune ed unico, visibile e condiviso da tutte le sedi.

Per trasferire le informazioni sull'utilizzo del gestionale "protocollo" sono state organizzate sessioni di formazione con il personale coinvolto.

Il gestionale "Vanoglio" è di supporto anche nel processo degli acquisti e del magazzino. A differenza del gestionale "protocollo" che, già esistente, ha subito solo modifiche ed implementazioni, il gestionale "magazzino", creato ex novo con AFOL Metropolitana, completo per alcuni aspetti, per altri è ancora in fase di sviluppo.

Anche per la comprensione e per il corretto utilizzo di tale strumento, sono stati organizzati incontri di formazione per tutto il personale coinvolto.

Oltre ad una armonizzazione dei processi, si è lavorato per una razionalizzazione dei contratti in essere con numerosi fornitori per i diversi servizi attivati in ciascuno dei territori. Il processo di razionalizzazione, a seguito dell'incorporazione dell'AFOL nord, è tuttora in atto e avrà termine solo alla fine del processo di fusione, con la definitiva incorporazione delle rimanenti Afol territoriali.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 10						Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
						PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE	
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi						
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	GIUGNO						
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	AVVIO NEL MESE DI DICEMBRE						
						Indicatore di risultato			Target	Risultato	
						PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	100%	
						INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	80%	

Relazione sulla performance

In relazione alla definizione delle variabili valutative del sistema in uso, rispetto all'attuazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, si è contribuito mediante l'individuazione e la proposta dei comportamenti organizzativi individuali sui quali si è ritenuto di focalizzare l'attenzione per l'anno 2015, riconoscendo alla "capacità attuativa" una grande importanza che, in termini percentuali, incide grandemente nella valutazione, seguita dalle capacità propositive e di reporting. In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI	Peso in %	Target	Risultato
TRASPARENZA EX L. 190/2012	30	100%	100%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	15	100%	100%
ARMONIZZAZIONE ASPETTI AMMINISTRATIVI	30	100%	100%
ARMONIZZAZIONE PROCEDURE	10	100%	85%
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO SVILUPPO, CONTROLLO E SICUREZZA

Obiettivo n. 11		Realizzazione applicativi			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CITTADINI UTENTI	CREAZIONE APPLICAZIONI INFORMATICHE	REALIZZAZIONE APPLICAZIONI DI AFOL METROPOLITANA PER SISTEMA ANDROID E IOS E PIATTAFORMA SOFTWARE "LAVORA CON NOI"	REALIZZAZIONE PIATTAFORMA SOFTWARE "LAVORA CON NOI"	SETTEMBRE	MARZO 2016
			REALIZZAZIONE APP AFOL METROPOLITANA	OTTOBRE	OTTOBRE 2015
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DI AFOL METROPOLITANA DELLA NUOVA PIATTAFORMA SOFTWARE "LAVORA CON NOI"				100%	80%
DIFFUSIONE APP AFOL METROPOLITANA PER SISTEMI OPERATIVI ANDROID E IOS				100%	90%

Relazione sulla performance

Nel corso dell'anno sono stati rilasciati nuovi software e aggiornati con nuove versioni alcuni applicativi esistenti.

Tra i nuovi, è stato sviluppato l'applicativo dedicato alla gestione della linea di finanziamento regionale Garanzia Giovani e l'applicazione web in uso ai Totem territoriali: quest'ultima sviluppata in tecnologia DOT NET in quanto funzionale alla previsione di sviluppo in usabilità smartphone e tablet con APP dedicate.

Sono state rilasciate nuove versioni di applicativi già in uso. Il software di gestione ticket di malfunzionamento si era rilevato un sistema eccessivamente chiuso nella formulazione delle criticità: si è migliorata l'usabilità intervenendo su una riduzione massiva delle voci di malfunzionamento, con una contestuale riorganizzazione dei contenuti molto più prossimi alle esigenze degli operatori di AFOL Metropolitana. L'applicativo infatti a partire da quest'anno può essere utilizzato anche dagli operatori delle sedi territoriali.

E' stata rilasciata una seconda versione dell'applicativo gestione aziende con la risoluzione di alcune criticità rilevate in seguito al primo rilascio.

E' stato rilasciato l'applicativo [lavora con noi] nella fase di frontend, mentre si è in fase di test per la parte di backend/amministrazione. In ottica di razionalizzazione dei costi e di messa a sistema delle opportunità di sviluppo, si è avviata una collaborazione con AFOL EST nella fornitura di contenuti finalizzati al rilascio della prima APP di AFOL denominata [AFOL MIJOB] per piattaforme android, ios e microsoft. E' stata avviata inoltre la fase di test per l'utilizzo da parte di AFOL Metropolitana della app [CORNER JOB] finalizzata alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, mediante la pubblicazione delle principali offerte di lavoro provenienti dalle aziende clienti di AFOL.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Obiettivo n. 12</i>	Ottimizzazione sedi AFOL e rispetto l. 81/2008				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI	RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE	INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE DI SOLUZIONI LOGISTICHE FINALIZZATE ALL'OTTIMIZZAZIONE DELL'IMPIEGO DELLE STRUTTURE, OTTEMPERANDO AL DETTATO NORMATIVO EX L.81/2008	ANALISI DELLO STATO DELLE STRUTTURE	GIUGNO	GIUGNO
			INDIVIDUAZIONE STRATEGIE E AZIONI	SETTEMBRE	LUGLIO
			ATTUAZIONE SOLUZIONI INDIVIDUATE	DICEMBRE	DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE DI AFOL METROPOLITANA				100%	100%
RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO EX L. 81/2008 IN RIFERIMENTO AI LUOGHI DI LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Sono stati gestiti interventi relativi a messa in sicurezza dei luoghi di lavoro e di impianti e attrezzature presenti nelle diverse sedi di AFOL Metropolitana, attraverso attività di manutenzione ordinaria da parte di operatori della struttura e con il supporto di società esterne.

La gestione degli interventi nella sede di Milano viene garantita in autonomia attraverso l'utilizzo dell'applicativo informatico di apertura ticket di malfunzionamento, in accordo con i referenti di Città Metropolitana di Milano. Per le sedi territoriali invece, la struttura viene coinvolta nella gestione di interventi significativi. L'anno monitorato ha richiesto interventi nelle sedi territoriali di Limbiate, di Cesate e di Sesto San Giovanni.

Gli interventi nei CFP sono stati avviati in seguito ad accordi con gli Enti proprietari degli immobili, grazie ai quali si è concordato di procedere scomputando il costo degli interventi dal costo dei canoni annui.

Nel CFP di Cesate, si è completata la messa in sicurezza delle vetrazioni e dei serramenti, mentre si è approvato il progetto di intervento di rifacimento dei due blocchi bagni, con previsione di apertura lavori nei primi mesi del 2016 (e consegna del lavoro finito entro l'anno). Nel CFP di Limbiate si è provveduto a dare seguito ad un progetto di prevenzione incendi presentato nel 2012 al Comando dei Vigili del Fuoco di Monza e Brianza: si è intervenuti sia all'interno del plesso scolastico con modifiche strutturali alle vie di fuga, sia all'esterno con il posizionamento di una nuova rete di idranti costituita da una rete di tubazioni realizzata ad anello. Nel CFP di Sesto San Giovanni si è effettuato un preliminare studio di fattibilità relativo all'installazione di un nuovo impianto antincendio con centralina unica per entrambi i plessi scolastici. Nel CFP Paullo di Milano è stato avviato nei primi mesi dell'anno un preliminare studio di fattibilità allo scopo di avviare lo spostamento dei laboratori di estetica ed acconciatura nel nuovo edificio scolastico. Tale studio, vista la complessità organizzativa ed economica dell'intervento, ha visto il coinvolgimento della direzione d'Area Edilizia Istituzionale di Città Metropolitana e di alcuni professionisti da loro indicati. Valutata la fattibilità, si è completato il trasferimento dei laboratori nella palazzina 12/2. E' stato necessario prevedere significativi interventi di adeguamento degli impianti esistenti:

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



tra gli altri, si sono potenziati il carico elettrico ed il carico idrico al piano, effettuato anche grazie ad un intervento di copertura parziale di costi da parte di Città Metropolitana.					
Obiettivo n. 13	Sistemi, reti e strumenti informatici				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CDA DIPENDENTI	UNIFORMARE I SISTEMI, LE RETI E GLI STRUMENTI INFORMATICI, ANCHE AL FINE DI PERSEGUIRE UNA RIDUZIONE DEI COSTI DEGLI STESSI	OTTIMIZZAZIONE RETI, STRUMENTI E SISTEMI INFORMATICI, E RIDUZIONE DEL 20% DEI COSTI SOSTENUTI RISPETTO AL PRECEDENTE ANNO	ANALISI	LUGLIO	LUGLIO
			PROPOSTA DI ADEGUAMENTO E RIDUZIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI IN USO NELLE EX AFOL	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			IMPLEMENTAZIONE E REALIZZAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE	NOVEMBRE	DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
DIFFUSIONE UNIFORME DEI SISTEMI E STRUMENTI INFORMATICI IN USO				100%	85%
RIDUZIONE DEL 20% DEI COSTI SOSTENUTI NEL PRECEDENTE ESERCIZIO				100%	60%

Relazione sulla performance

L'anno in corso ha visto il passaggio dal vecchio sistema di posta elettronica, garantito da Provincia di Milano con dominio provincia.milano.it alla nuova piattaforma office 365 con dominio afolmet.it. Si è inoltre avviata una fase di studio e di successiva realizzazione e installazione di una nuova infrastruttura in seguito ad una richiesta da parte dell'Amministrazione provinciale di abbandonare il loro sistema antivirus.

Si è intervenuto sul server AFOL in risposta alla complessità maggiore della struttura AFOL, conseguente alla fusione Milano e territorio del nord ovest e territorio nord Milano. Si sono realizzati nel contempo nuovi file server per archiviazione documentale a lungo termine e per archiviazione documentale di sedi esterne. In tutte le sedi del Nord Ovest è stato garantito il passaggio al sistema operativo windows7 in risposta alle esigenze normative in merito alla sicurezza dei dati informatici. Sempre su quel territorio si è investito verso un significativo adeguamento tecnologico per garantire una connettività Internet più adeguata alle nuove necessità.

In ottica di riduzione dei costi, ha preso avvio il processo di virtualizzazione delle postazioni lavorative, mediante un primo intervento all'interno del Centro per l'Impiego di Milano, all'interno del quale sono state virtualizzate la totalità delle postazioni di lavoro in front (n.20 postazioni). Questo ha permesso di riusare tutte le macchine in altre sedi territoriali.

La riduzione dei costi per la strumentazione informatica è pari all'11,84% rispetto all'anno 2014.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 14	Servizi Territoriali				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
ENTI LOCALI SOCI CITTADINI	POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI SUL TERRITORIO	SUPPORTO AL POTENZIAMENTO DEGLI SPORTELLI AL CITTADINO E AMPLIAMENTO DEI SERVIZI EROGATI TERRITORIALMENTE	SUPPORTO ALL'ANALISI DEL FABBISOGNO	SETTEMBRE	LUGLIO
			SUPPORTO NELLE FASI DI AVVIO DEGLI "SPORTELLI TERRITORIALI"		SETTEMBRE
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	POTENZIAMENTO DEGLI SPORTELLI AL CITTADINO			100%	100%

Relazione sulla performance

Per garantire una presenza visibile di AFOL Metropolitana sul territorio, è stato ritenuto necessario intervenire con azioni di supporto agli sportelli al cittadino, già presenti nei Comuni del territorio del nord-ovest.

L'obiettivo di ampliare i servizi territoriali ha richiesto una valutazione delle aspettative dei cittadini residenti nei confronti di Afol. E' emerso come vi sia una forte richiesta di prossimità nell'erogazione di servizi amministrativi ed una debole conoscenza del piano dell'offerta formativa della struttura tutta.

Queste indicazioni sono state recepite in fase di strutturazione dei contenuti da veicolare nei totem informativi multimediali. In tal senso si sono implementati i contenuti dando priorità alle azioni di rilascio di certificati amministrativi di competenza (attraverso compilazione semplificata di form on-line) e alle azioni informative rispetto alla messa a disposizione degli utenti di un vero e proprio catalogo della formazione di AFOL Metropolitana, costruito ad hoc dalla struttura con il coinvolgimento di tutte le segreterie territoriali. Le potenzialità di questi sportelli telematici rimandano ad ulteriori fasi di sviluppo in cui si prevede l'implementazione di funzionalità relative alla possibilità di gestione diretta degli appuntamenti con i Centri per l'Impiego e alla possibilità di candidarsi ad offerte di lavoro o tirocinio pubblicate dalla struttura. La necessità di risposta alle esigenze territoriali di prevedere la funzionalità di rilascio di certificati amministrativi e la possibilità di rendere il servizio fruibile anche a smartphone e tablet, ha richiesto lo sviluppo di un applicazione web in tecnologia DOT NET in modo da consentire la gestione della ricezione delle informazioni del fascicolo dei lavoratori presente on line attraverso l'utilizzo di internet. Come database di appoggio è stato utilizzato lo stesso su cui gli sportelli del Centro Impiego hanno inserito nel tempo i dati della scheda anagrafica e operativa dei lavoratori.

Sono stati installati a livello territoriale n.25 totem, di questi n.11 nei Centri per l'Impiego di Milano e Rho e n.14 nei Comuni del territorio del nord ovest.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 15					
Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	APRILE
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	DICEMBRE	
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	100%
INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	80%

Relazione sulla performance

E' stata condivisa e predisposta la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali, utilizzando due modalità di pesatura sui comportamenti ritenuti funzionali al servizio ed escludendo in questa prima fase i comportamenti afferenti a categoria di Capacità di reporting, di Adattabilità al contesto lavorativo e alla Continuità della performance.

Vista l'eterogeneità del servizio, all'interno del quale convivono professionalità molto tecniche (sistemista di rete e sviluppo software), con professionalità più trasversali (manutentore e addetto alla logistica) e l'attuale rigidità del sistema (non è possibile misurare comportamenti diversi per i singoli operatori) si è dovuto fare sintesi nell'individuazione dei comportamenti da valorizzare, assumendo un valore medio laddove non si sia ritenuto di dover utilizzare un indicatore specifico nel processo di valutazione.

Per quanto attiene invece all'individuazione degli indicatori di performance aziendale per il servizio, si è operato all'interno delle aree logistiche/informatica, sicurezza e sistemi informatici cercando di mantenere un giusto equilibrio tra indicatori di efficacia e di efficienza. In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI SERVIZIO SVILUPPO, CONTROLLO E SICUREZZA	Peso in %	Target	Risultato
REALIZZAZIONE APPLICATIVI	25	100%	85%
OTTIMIZZAZIONE SEDI AFOL E RISPETTO L. 81/2008	25	100%	100%
SISTEMI, RETI E STRUMENTI INFORMATICI	20	100%	72,5%
SERVIZI TERRITORIALI	15	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Obiettivo n. 16		Valorizzazione del capitale umano			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA DIPENDENTI UTENTI AZIENDE	ATTIVAZIONE DI PROCESSI DI RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE A FRONTE DEI PROCESSI DI FUSIONE DELLE AFOL	ANALISI E IDENTIFICAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	ANALISI JOB POSITION DI AFOL METROPOLITANA	SETTEMBRE	-
			DEFINIZIONE PIANTA ORGANICA	OTTOBRE	-
			RILEVAZIONE E MAPPATURA DELLE COMPETENZE E DELLE JOB DESCRIPTION	DICEMBRE	-
Indicatore di risultato				Target	Risultato
DEFINIZIONE PIANTA ORGANICA				100%	-
RILEVAZIONE E MAPPATURA DELLE COMPETENZE E DELLE JOB DESCRIPTION				100%	-

Relazione sulla performance

Di concerto con la Direzione sono state valutate le modalità di realizzazione di tale obiettivo. L'ampiezza e la complessità di tale progetto, anche nel quadro dei processi di fusione in atto e delle differenti azioni di armonizzazione dei processi e delle strutture avviati e gestiti dal Servizio Gestione e Sviluppo del Personale, hanno fatto emergere l'impossibilità del Servizio di gestire un siffatto processo esclusivamente con risorse proprie.

Le ipotesi di avvalersi di personale qualificato dell'Agenzia in forza ad altro Servizio, o di avvalersi di consulenti o Società specializzati in tale attività, non sono state ritenute perseguibili, in considerazione dell'organizzazione stessa dei Servizi e in considerazione della necessità di contenere la spesa.

Di concerto con la Direzione si è pertanto convenuto di posticipare il perseguimento di tale obiettivo.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 17					
Adozione e gestione nuovo sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CDA DIPENDENTI	DEFINIZIONE E PREDISPOSIZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE	MESSA A REGIME DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PREDISPOSIZIONE NUOVO SISTEMA DELLE PERFORMANCE	APRILE	APRILE
			SUPPORTO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO NELL'INDIVIDUAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	MAGGIO
			SUPPORTO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO NELL'INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	DICEMBRE
			PERFEZIONAMENTO E ARMONIZZAZIONE NUOVO SISTEMA DI INDICATORI	DICEMBRE	
Indicatore di risultato				Target	Risultato
DEFINIZIONE DEL SISTEMA ORGANICO DI SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				100%	100%
DEFINIZIONE SISTEMA DI INDICATORI DELLA PERFORMANCE AZIENDALE				100%	70%

Relazione sulla performance

Si è proceduto alla predisposizione di un sistema di valutazione ispirato al dettato normativo del D.lgs. 150/2009. Conformemente alla normativa si è proceduto all'istituzione del Nucleo di Valutazione Monocratico di AFOL Metropolitana. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, oggetto di accordo con le OO.SS. e le RSU del 20.4.2015, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/05/2015 con delibera n° 6 del Verbale n. 7. A partire dal mese di giugno 2015 è stata pianificata la formazione in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance per tutto il personale di AFOL Metropolitana. In collaborazione con il Servizio Certificazione, Qualità e Accreditamento nel mese di settembre si è dato avvio all'analisi e definizione di un sistema integrato di indicatori, funzionale al Sistema Qualità, alle attività di monitoraggio, al rating per l'accREDITAMENTO e per la misurazione della performance aziendale, giungendo alla definizione di un primo pool di indicatori, che a partire dal mese di dicembre, è stato oggetto di confronto con i Responsabili di Servizio delle Area trasversale e delle Aree Formazione di AFOL Metropolitana.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Obiettivo n.18</i>	Supporto all'armonizzazione aspetti amministrativo/gestionali del personale				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	ARMONIZZAZIONE DEGLI ASPETTI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI DI AFOL METROPOLITANA	SUPPORTO ALLA PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E DEL FONDO EX ART. 15 DEL CCNL	SUPPORTO ALL'ANALISI	MARZO	MARZO
			PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	APRILE	APRILE
			PREDISPOSIZIONE FONDO EX ART. 15 CCNL	GIUGNO	DICEMBRE
		<i>Indicatore di risultato</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>	
		PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	100%	100%	
		PREDISPOSIZIONE DEL FONDO EX ART 15 DEL CCNL	100%	100%	

Relazione sulla performance

Il Regolamento di Organizzazione è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/05/2015 con delibera n° 2 del Verbale n. 7.
 Nel corso del 2015 si è proceduto ad costituire il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ex art. 15 CCNL 1.4.1999, art. 4 CCNL 5.10.2001, art. 31 CCNL 22.1.2004, per la neo costituita AFOL Metropolitana.
 I criteri di istituzione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2015 con delibera n° 4 del Verbale n. 10. Il suddetto fondo è stato istituito con Disposizione Dirigenziale nel mese di dicembre 2015.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 19	Nuova piattaforma "lavora con noi"				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTILIZZATORI PIATTAFORMA	MAGGIOR FRUIBILITA' DEI SISTEMI PER LA RICERCA DI COLLABORATORI ESTERNI	IDEAZIONE DI UNA NUOVA PIATTAFORMA INFORMATICA "LAVORA CON NOI"	PRE-ANALISI FABBISOGNO	MARZO	MARZO
			ANALISI E IDEAZIONE CON UTILIZZATORI DELLA PIATTAFORMA	APRILE	APRILE
			CONDIVISIONE PROGETTO CON SERVIZIO SVILUPPO, CONTROLLO E SICUREZZA	APRILE	APRILE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DI AFOL METROPOLITANA DELLA NUOVA PIATTAFORMA SOFTWARE "LAVORA CON NOI"				100%	80%
PUBBLICAZIONE BANDI DI COLLABORAZIONE AFOL METROPOLITANA				100%	85%

Relazione sulla performance

Il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale ha effettuato, nei mesi tra Gennaio e Aprile dello scorso anno, la pre-analisi del fabbisogno coinvolgendo i Servizi e gli Uffici interessati. L'analisi e ideazione della piattaforma "Lavora con Noi", realizzata anch'essa con le unità operative che si avvalgono di collaboratori esterni, ha portato alla definizione condivisa del progetto nei tempi programmati.

Si è proceduto, terminata l'analisi e l'ideazione del portale "Lavora con Noi", al coinvolgere il Servizio Sviluppo, Controllo E Sicurezza per la realizzazione dell'applicativo.

Attualmente è stato rilasciato il front-end dell'applicativo, mentre è in fase di test la parte di back-end.

Il Servizio ha proceduto alla predisposizione dei bandi di collaborazione, la cui pubblicazione avverrà pertanto nel momento del rilascio dell'intera piattaforma informatica.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 20	Contenimento della spesa				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE GENERALE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

Si è supportato la Direzione Generale nell'analisi finalizzata all'individuazione dei capitoli di spesa oggetto di riduzione dei costi e dei processi e comportamenti gestionali suscettibili di miglioramento al fine di determinare una riduzione della spesa. Il Servizio GSP ha favorito l'adozione di strategie di contenimento dei costi delle collaborazioni professionali e delle consulenze, in coerenza con i dettati normativi vigenti.

Il contenimento dei costi è stato perseguito, anche, non procedendo, dove possibile, alla sostituzione di personale assente per lunghi periodi o fuoriuscito dall'Agenzia.

Tale azione si inserisce nel quadro più ampio dei processi di fusione con le ex AFOL Nord Milano e AFOL Nord Ovest Milano, che hanno determinato la necessità di armonizzare ed economizzare i processi esistenti nelle differenti Aree Territoriali.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	Peso in %	Target	Risultato
VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	RIDISTRIBUITO	-	-
ADOZIONE E GESTIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	30	100%	85%
ARMONIZZAZIONE ASPETTI AMMINISTRATIVO/GESTIONALI	30	100%	100%
NUOVA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI"	20	100%	82,5%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	20	100%	100%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO QUALITÀ, CERTIFICAZIONE E ACCREDITAMENTO

<i>Obiettivo n. 21</i>	Armonizzazione sistema di qualità				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CDA DIPENDENTI UTENTI	UNIFICAZIONE SISTEMI DI QUALITÀ A FRONTE DEI PROCESSI DI FUSIONE DELLE AFOL	CREAZIONE DI UN SISTEMA DI QUALITÀ UNIFORME	ANALISI PUNTUALE DEI SISTEMI DI QUALITÀ IN USO	LUGLIO	LUGLIO
			ARMONIZZAZIONE E UNIFICAZIONE DEI SISTEMI	DICEMBRE	DICEMBRE
<i>Indicatore di risultato</i>				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
DEFINIZIONE DI UN UNICO SISTEMA DI QUALITÀ UNIFORME				100%	100%

Relazione sulla performance

Per quanto riguarda il Sistema di Gestione per la Qualità si è proceduto in modo da rendere disponibile in tempi piuttosto brevi (entro giugno-luglio, periodo in cui era stata pianificata inizialmente la certificazione) una prima versione di Sistema snella e di agile applicazione, semplice da rendere operativa presso tutte le sedi di AFOL Metropolitana. Nei circa tre mesi di adozione del nuovo Sistema, da maggio a luglio, si è proceduto con l'unificazione delle procedure (per la formazione, che si sviluppa nell'arco dei 12 mesi dell'anno scolastico, il periodo a disposizione ha potuto incidere solo parzialmente sui risultati). La prima versione del Sistema di Gestione per la Qualità è stata certificata con audit di terza parte ai primi di settembre (in leggero ritardo rispetto alle previsioni). L'ultimo quadrimestre dell'anno ha visto la convergenza totale sul nuovo sistema per tutte le sedi di Milano e del Nord-ovest e l'avvio del processo di convergenza per le sedi del Nord

Output:

- Manuale Qualità e corredo delle Procedure di Qualità (revisioni di luglio e agosto 2015);
- Il Sistema è stato certificato con audit dell'Ente di certificazione tenuto nei giorni 1 e 2 settembre 2015
- Programmata in uscita per gennaio 2016 la nuova revisione del Manuale Qualità

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 22	Definizione nuovi indicatori di qualità				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA	AGGIORNAMENTO DEGLI INDICATORI CHE RILEVINO LO STATO DI SALUTE DELL'AZIENDA.	COLLABORAZIONE NELL' INDIVIDUAZIONE DI UN POOL DI INDICATORI, IN CONTINUITA' CON IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	COLLABORAZIONE CON IL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE NELL' INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	DICEMBRE
	<i>Indicatore di risultato</i>			<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI INDICATORI QUALITA' INTEGRATO CON IL NUOVO SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION E CON IL SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLE PERFORMANCE			100%	80%

Relazione sulla performance

La reimpostazione del Sistema di Gestione per la Qualità ha avviato, di conseguenza, la revisione e la messa a punto del nuovo sistema di indicatori. Nella prima parte dell'anno, fino alla certificazione, il sistema di rilevazione utilizzato come riferimento è stato quello in uso presso AFOL Milano. Il sistema, focalizzato soprattutto sull'erogazione dei servizi, è stato applicato da subito per i servizi al lavoro e a fine anno scolastico per i servizi formativi. Il modello di Milano è stato utilizzato come schema per l'impostazione del nuovo sistema di indicatori integrato dalle componenti della soddisfazione degli utenti, derivata dal rating regionale, e della rilevazione delle performance aziendali. Il processo di revisione del sistema degli indicatori è stato avviato in collaborazione con il Servizio di Gestione e sviluppo del personale. Allo stato attuale è in fase di approvazione il primo set di indicatori chiave da sperimentare nei prossimi mesi.

Obiettivo n. 23		Nuovo sistema di rilevazione della soddisfazione degli utenti			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI	MIGLIORARE LA CAPACITA' DI RILEVARE IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI	CREAZIONE DI UN NUOVO SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION PER TUTTI I SERVIZI DI AFOL METROPOLITANA	ANALISI DEI SISTEMI ESISTENTI NEI TERRITORI DI MILANO E DEL NORD OVEST MILANO	GIUGNO	GIUGNO
			IDEAZIONE DI UN SISTEMA UNIFORME DI RILEVAZIONE, IN CONTINUITA' CON IL NUOVO SISTEMA DEGLI INDICATORI DELLA QUALITA'	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE DELLA RILEVAZIONE	NOVEMBRE	
Indicatore di risultato				Target	Risultato
CREAZIONE DI UN NUOVO E UNIFORME SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION				100%	100%
PRIMA RACCOLTA E ANALISI DEI DATI RILEVATI				100%	80%

Relazione sulla performance

Un approfondimento sulle modalità di rilevazione della Customer Satisfaction (CS) è fondamentale per dare il rilievo, che la norma ISO 9001 richiede, all'opinione degli utenti che sono, di fatto, i decisori del successo dell'operatore, in particolare in un sistema di 'quasi mercato' quale è quello dei servizi di formazione e lavoro in regione Lombardia. AFOL Metropolitana ha ripreso da AFOL Milano il modello di CS 'diffusa' che consente agli utenti, in ogni sede di servizio, di esprimere suggerimenti e critiche attraverso un piccolo modulo di facile compilazione da lasciare nelle scatole predisposte per la raccolta. Questo sistema di rilevazione, pur non raccogliendo un grande numero di questionari, dà evidenza agli utenti della disponibilità all'ascolto da parte dell'organizzazione. Per il gradimento dei servizi è stata avviata una fase di revisione dei moduli da utilizzare a conclusione dell'erogazione. La revisione ha lo scopo di allineare i moduli alle più recenti normative regionali del rating e prevede anche una loro somministrazione via web. L'applicazione della nuova modulistica sarà pianificata gradualmente a partire dal 2016. Nelle prime settimane del nuovo anno saranno elaborati i dati annuali del gradimento per le sedi di Milano e del nord-ovest.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 24		Accreditamento al sistema regionale			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CDA	RISPETTO DEI CRITERI E INFORMAZIONI IN MATERIA DI ACCREDITAMENTO REGIONALE ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO, A FRONTE DEI PROCESSI DI FUSIONE TRA LE AFOL	ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEI DATI DI AFOL METROPOLITANA RICHIESTI, SECONDO LE ATTESE DELLA REGIONE LOMBARDIA.	INDIVIDUAZIONE PUNTUALE DELLE ATTESE DEL SISTEMA DI ACCREDITAMENTO REGIONALE	GIUGNO	GIUGNO
			ANALISI DELLO STATO ATTUALE DELL'ACCREDITAMENTO DI AFOL METROPOLITANA E DEFINIZIONE DELLE AZIONI NECESSARIE AL PIENO ADEGUAMENTO	LUGLIO	LUGLIO
			ATTUAZIONE DI QUANTO PROGRAMMATO NELLA FASE PRECEDENTE	SETTEMBRE	SETTEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
SODDISFAZIONE DELLE INFORMAZIONI RICHIESTE DAL SISTEMA DI ACCREDITAMENTO REGIONALE ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Il processo di fusione delle AFOL territoriali ha comportato, come anticipato in premessa, un adeguamento continuo delle informazioni riportate sulle piattaforme regionali per l'accREDITamento. Nel mese di febbraio 2015 è stato accreditato il nuovo operatore AFOL Metropolitana e nei mesi successivi sono stati trasferiti, dai vecchi operatori al nuovo, i servizi e i progetti finanziati in corso, consentendo così la corretta liquidazione dei corrispettivi economici. A settembre 2015 il profilo di AFOL Metropolitana è stato aggiornato con l'inserimento delle sedi del Nord e sono stati trasferiti ad AFOL Metropolitana i servizi e i progetti non ancora liquidati di AFOL Nord. L'aggiornamento delle piattaforme ha riguardato anche la gestione degli utenti autorizzati ad operare per conto di AFOL Metropolitana. I corsi DDIF dell'anno formativo 2015-2015 sono stati avviati con l'utilizzo della nuova piattaforma regionale SiAge. Per il 2016, anche a seguito delle modifiche profonde sulla natura e sugli obiettivi dei servizi per il lavoro, si prevede un intervento di revisione radicale delle politiche di accesso alle piattaforme regionali e alla relativa organizzazione delle utenze.

<i>Obiettivo n. 25</i>		Contenimento della spesa			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE GENERALE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
<i>Indicatore di risultato</i>				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

Contributo al contenimento delle spese perseguito con :

- L'efficientamento del sistema di certificazione (un solo soggetto e un solo sistema da certificare rispetto ai precedenti tre)
- La limitazione della stampa di documenti cartacei a favore dell'utilizzo di documentazione elettronica

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI SERVIZI TRASVERSALI SERVIZIO QUALITÀ, CERTIFICAZIONE E ACCREDITAMENTO	Peso in %	Target	Risultato
ARMONIZZAZIONE SISTEMA DI QUALITÀ	25	100%	100%
DEFINIZIONE NUOVI INDICATORI DI QUALITÀ	25	100%	80%
NUOVO SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI	20	100%	90%
ACCREDITAMENTO AL SISTEMA REGIONALE	15	100%	100%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	15	100%	100%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



AREA FORMAZIONE: TERRITORIO DI MILANO

<i>Obiettivo n. 26</i>	Contenimento della spesa				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE GENERALE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO-LUGLIO
			ATTUAZIONE		
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI			100%	100%

Relazione sulla performance

Il complesso insieme delle attività sin qui descritte (si rimanda al Piano Programma per una descrizione di dettaglio) è stato attivato, in collaborazione con il Direttore Generale, in un'ottica di contenimento della spesa e di salvaguardia il più possibile della qualità degli interventi.

In tale contesto si è attuata pertanto massima attenzione nell'acquisto di materiali e servizi necessari all'attività e, per quanto riguarda le spese di personale, non procedendo alla sostituzione del personale in pensione, sopperendo, ma solo in pochi casi, con trasferimenti interni.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 27					
Innovazione in ambito formativo					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		Gennaio-dicembre
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	Febbraio-dicembre
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		Febbraio-dicembre
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	100%

Relazione sulla performance

All'interno di tali ambiti si è proceduto introducendo innovazioni che hanno visto l'attivazione di nuove forme di formazione. In quest'ottica va vista:

- la progettazione di seminari specifici per giornalisti (che tengono conto delle molteplicità di conoscenze anche tecnologiche oggi richieste per tale attività) e il riconoscimento dell'Ordine come validi per la formazione obbligatoria degli stessi;
- la richiesta (approvata) di adesione come ente partner alla fondazione ITS interregionale (Veneto e Lombardia) COSMO per l'avvio di nuove forme corsuali per il settore Moda (percorsi biennali di Istruzione Tecnico Superiore paralleli ai percorsi universitari) e il conseguente avvio (con progettazione già avviata e con l'aiuto di un'Agenzia per il Lavoro) di un nuovo settore quale la pelletteria che prevede l'uso di nuova strumentazione;
- il rafforzamento della collaborazione con la Fondazione Scuola del Cinema del comune di Milano per l'introduzione di nuove tematiche e tecnologie nei percorsi IFTS di comunicazione multimediale;
- rafforzamento, grazie al progetto GAP (prevenzione del Gioco d'Azzardo Patologico) finanziato da ASL e in collaborazione con Città Metropolitana, dell'esperienza e metodologia "Peer to Peer" (formazione tra pari) che prevede che alcuni studenti DDIF (formati appositamente su tematiche specifiche) divengano a loro volta

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



formatori per altri studenti;

- costruzione sempre grazie al progetto GAP di spot specifici, formativi e informativi, con metodologia applicabile ad altre esperienze successive;
- partecipazione al progetto europeo “METALS - MachinE Tool Alliance for Skills”, focalizzato sul potenziamento della rete europea di aziende che operano in modo virtuoso nel campo delle macchine utensili, per analizzare le metodologie di apprendimento e formazione sul campo e identificare buone prassi;
- partecipazione degli studenti DDIF a laboratori specifici (per es. evento “Fa la cosa giusta”) e riproducibilità dell’esperienza;
- attivazione, tramite apposita convenzione, di interventi di persone provenienti dal mondo del lavoro per l’attivazione sperimentale in alcune classi di DDIF di metodologie orientative alla professione;
- approvazione del progetto “Adolescenti in azione” per il riconoscimento agli allievi DDIF di uno spazio fisico e mentale dove potersi identificare durante le attività di laboratorio espressivo;
- incontri/testimonianze con esponenti significativi della società civile su tematiche sulle quali elaborare azioni didattiche e interventi in classe nei percorsi DDIF;
- progetti sulla tematica della parità di genere e sul cyberbullismo per l’utilizzo consapevole delle nuove tecnologie nei corsi DDIF.

Questi interventi, e altri che hanno portato alla ridefinizione di moduli previsti nei corsi di piano o IFTS, richiedono ovviamente competenze specifiche ritrovabili in nuove collaborazioni, da noi attivate, di professionisti presenti sulla piattaforma “lavora con noi”, di non semplice utilizzo e che e che dovrebbe a breve essere sostituita da un prodotto informatico elaborato all’interno dell’Agenzia.

Il turn over dei professionisti rispetto all’anno 2014, per l’intera Area Formazione dell’Area Territoriale di Milano, è stato pari al 43,30%.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 28		Ridefinizione piano offerta formativa			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI AZIENDE	RIDEFINIRE L'OFFERTA FORMATIVA E I SERVIZI FORMATIVI AL PRIVATO E ALL'AZIENDA	PROPOSTA DEL POF 2015-2016 IN LINEA CON LE RICHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE	ANALISI FABBISOGNO FORMATIVO	MAGGIO	Marzo-maggio
			PREDISPOSIZIONE PROPOSTA POF 2015-2016	GIUGNO	Maggio-giugno
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	SOGGETTI CONVOLTI NELL'INDAGINE DI ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO (AZIENDE/UTENTI)			200	> 200
	CORRISPONDENZA DEL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA CON LE ANALISI DI FABBISOGNO FORMATIVO			100%	85%

Relazione sulla performance

Questo insieme complesso di attività, che comprende la ridefinizione del POF 2015-16, è stato definito tenendo conto dei dati EXCELSIOR redatto da Unioncamere, dai ritorni delle aziende e dei professionisti con cui collaboriamo, dai risultati delle customer satisfaction degli allievi e per alcuni progetti da Associazioni datoriali quali Assolombarda e Agenzie per il Lavoro.

E' stata inoltre attivata, a ulteriore rafforzamento di tali scelte decisionali, per quanto riguarda il lavoro dipendente, una rilevazione, svolta con risorse interne, delle COB attivate nel periodo in esame, con particolare attenzione ai settori definiti dalle Linee Tematiche di Intervento a suo tempo definite dal CdA dell'Agenzia.

Una ulteriore definizione, puntuale, degli strumenti utilizzati per la definizione del Piano dell'Offerta Formativa 2015-16 si trova nella presentazione del piano stesso approvato con disposizione del Direttore Generale e successivamente dal Consiglio di Amministrazione.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 29					
Potenziamento dell'integrazione tra servizi alla formazione e servizi al lavoro					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CDA UTENTI CITTADINI	MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO	SVILUPPO DI DINAMICHE DI COLLABORAZIONE SINERGICA TRA SERVIZI AL LAVORO E ALLA FORMAZIONE PER IL PERSEGUIMENTO DELLA MISSION AZIENDALE	RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE TRA I SERVIZI TRAMITE LA CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO CON PROFESSIONALITA' ETEROGENEE E APPARTENENTI ALLE 2 AREE DI INTERVENTO	SETTEMBRE	Marzo-settembre
			SVILUPPO DI PROGETTI CONDIVISI TRA I DIVERSI SERVIZI	OTTOBRE	Marzo-dicembre
Indicatore di risultato				Target	Risultato
INCREMENTO DEL 15% DI PROGETTI CHE VEDANO LA COLLABORAZIONE SINERGICA DEI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%
INCREMENTO DEL 30% DEGLI UTENTI CHE USUFRUISCANO DI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

I progetti con Dote Unica Lavoro sono stati attivati in stretta collaborazione tra l'ufficio Doti di Area Formazione e il servizio Politiche Attive del Lavoro. La collaborazione si è articolata con scambio di informazioni e di utenza rispetto a bisogni specifici della stessa. La responsabile Vigorelli e la responsabile del Servizio Pal hanno pertanto costituito un gruppo di lavoro per la gestione di DUL e delle problematiche ad essa connesse. Tale gruppo si è ulteriormente rafforzato con la costituzione di AFOL Metropolitana e la condivisione del progetto doti (con relativo budget) da parte dei servizi dell'area milanese e dell'area nord e nord-ovest. Il gruppo di lavoro, costituito dalle responsabili prima citate e dai responsabili lavoro delle altre sedi, ha pertanto operato per la gestione del residuo DUL 2015 e per la definizione di strategie di interventi condivisi per la nuova DUL.

Un ulteriore gruppo di lavoro, costituito dalla responsabile Formazione Continua e permanente, dalla responsabile ufficio Apprendistato e Servizi alle Imprese e dalla responsabile servizio Politiche Attive del Lavoro si è costituito per il progetto "Match point lavoro" (il cosiddetto progetto 5° passo) e per la gestione della formazione alla sicurezza dei tirocinanti (stage extra-curriculare), a seguito della nuova modalità con pagamento di tale servizio. La gestione non banale delle nuove

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



problematiche relative è svolto con efficacia da tale gruppo di lavoro.

L'integrazione tra servizi ha avuto modo di esprimersi anche nella ricerca di aziende interessate alla formazione continua di propri dipendenti funzionale alla presentazione di un nuovo piano di formazione con Fondimpresa, nel progetto ForLav di work experience presso il Tribunale, nel progetto NEXT di orientamento al lavoro per stranieri e nella gestione del servizio di Infopoint con l'utenza del CPI.

Anche l'attività rivolta all'autoimprenditorialità ha visto il potenziamento dell'integrazione tra servizi con la progettazione condivisa per la costruzione del servizio di FabLab e la connessa attività di coworking e con la collaborazione per l'illustrazione delle tematiche proprie del fare impresa agli studenti di qualifica e di diploma professionale (DDIF). Tale collaborazione è stata esplicitata anche nella fase finale del progetto "Atelier 3.0" del programma Lombardia Plus.

Nel quadro dell'attenzione, caratterizzante l'attività e la "mission" di AFOL Metropolitana, verso gli utenti più deboli della società, si è risposto positivamente ad un invito, da parte di Comunità Nuova, di partecipazione ad un progetto per l'inserimento lavorativo di persone con restrizione della libertà. Tale progetto prevede anche la partecipazione di AFOL Sud e le nostre agenzie saranno impegnate in servizi di formazione e lavoro con l'attivazione di servizi di accompagnamento e di stage.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO DI MILANO AREA FORMAZIONE	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
CONTENIMENTO DELLA SPESA	25	100%	100%
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	30	100%	100%
RIDEFINIZIONE PIANO OFFERTA FORMATIVA	25	100%	92,5%
POTENZIAMENTO DELL'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO	20	100%	100%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO FORMAZIONE CONTINUA, PERMANENTE E SUPERIORE

Obiettivo n. 30					
Ridefinizione piano offerta formativa					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI AZIENDE	RIDEFINIRE L'OFFERTA FORMATIVA E I SERVIZI FORMATIVI AL PRIVATO E ALL'AZIENDA	COADIUVARE LA DIREZIONE NELLA FORMULAZIONE DI UN'OFFERTA FORMATIVA 2015-2016 IN LINEA CON LE RICHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE	COADIUVARE LA DIREZIONE DI AREA NELL'ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO	MAGGIO	MARZO - MAGGIO
			PREDISPOSIZIONE PROPOSTA POF 2015-2016	GIUGNO	MAGGIO - GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
SOGGETTI CONVOLTI NELL'INDAGINE DI ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO (AZIENDE/UTENTI)				200	>200
CORRISPONDENZA DEL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA CON LE ANALISI DI FABBISOGNO FORMATIVO				100%	85%

Relazione sulla performance

La sottoscritta ha collaborato in modo continuativo con il Direttore dell'Area Formazione nella ridefinizione del Piano dell'Offerta Formativa per l'anno 2015-2016.

La progettazione dell'offerta formativa muove dall'analisi degli esiti occupazionali del territorio metropolitano milanese, al fine di monitorare l'evoluzione dei fabbisogni professionali del tessuto produttivo ed individuare tempestivamente le aree di intervento formativo più efficaci dal punto di vista delle opportunità lavorative dei soggetti che accedono ai servizi formativi. Questo avviene innanzitutto tenendo in considerazione le elaborazioni Excelsior Unioncamere dei dati occupazionali che, svolte su direttiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, vengono analizzate per trend occupazionali nei diversi settori professionali, su scala nazionale, o su scala territoriale con proiezioni anche sui trimestri successivi ai singoli report.

E' stata, inoltre, attuata un'attività di monitoraggio realizzata attraverso l'elaborazione e l'analisi dei dati delle comunicazioni obbligatorie di avviamento al lavoro (quasi 800.000 per l'anno 2014) inviate telematicamente da tutte le imprese aventi sede operativa nell'area metropolitana milanese.

Uno dei contesti produttivi che si è dimostrato più attivo dal punto di vista occupazionale è rappresentato dalle imprese che operano nel settore dei "Servizi di informazione e comunicazione" che comprendono l'informatica, le agenzie di comunicazione, la pubblicità, l'editoria, etc.; a tale contesto fanno riferimento buona parte delle aree tematiche del POF.

Si sottolinea, inoltre, che nel corso dell'anno viene effettuato un continuo monitoraggio dell'attività formativa programmata ed erogata con il supporto dei coordinatori di Settore e dei referenti dei CFP. Obiettivo di tale attività è quello di puntare ad un continuo miglioramento del livello di soddisfazione di utenti ed aziende clienti, traendo suggerimenti e spunti attraverso le valutazioni espresse nelle customer satisfactions.

Il Piano dell'Offerta Formativa viene, quindi, ridefinito tenendo in considerazione tutti questi dati e tutti questi elementi.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 31		Contenimento della spesa			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELLA RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			COADIUVARE IL DIRIGENTE NELLA DEFINIZIONE DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO-LUGLIO
			ATTUAZIONE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

La sottoscritta ha collaborato con il Direttore d'Area Formazione al perseguimento di una politica di contenimento della spesa.

Ciò è avvenuto attraverso:

- Il mantenimento del livello dei compensi riconosciuti ai docenti che, anche quest'anno non sono stati aumentati;
- Il contenimento della spesa per i materiali di consumo necessari allo svolgimento delle attività formative;
- La non sostituzione del personale andato in pensione se non con l'utilizzo di personale interno a copertura parziale.

Si sottolinea che, nonostante il contenimento della spesa, è stato comunque garantito il livello qualitativo dell'attività formativa e la continuità della stessa.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 32					
Potenziamento dell'integrazione tra servizi alla formazione e servizi al lavoro					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CDA UTENTI CITTADINI	MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELLO SVILUPPO DI UN LAVORO SINERGICO TRA SERVIZI AL LAVORO E ALLA FORMAZIONE PER IL PERSEGUIMENTO DELLA MISSION AZIENDALE	SUPPORTO AL RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE TRA I SERVIZI TRAMITE LA CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO CON PROFESSIONALITA' ETEROGENEE E APPARTENENTI ALLE 2 AREE DI INTERVENTO	SETTEMBRE	MARZO – SETTEMBRE
			SUPPORTO ALLO SVILUPPO DI PROGETTI CONDIVISI TRA I DIVERSI SERVIZI	OTTOBRE	MARZO - DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
INCREMENTO DEL 15% DI PROGETTI CHE VEDANO LA COLLABORAZIONE SINERGICA DEI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%
INCREMENTO DEL 30% DEGLI UTENTI CHE USUFRUISCONO DI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	95%

Relazione sulla performance

La sottoscritta ha collaborato in modo continuativo con il Direttore dell'Area Formazione, con i referenti di CFP Bauer e di CFP Vigorelli nonché con i coordinatori di Settore all'integrazione tra i servizi al lavoro ed i servizi alla formazione. Oltre al proseguimento dell'attività relativa alla gestione di Dote Unica e del Piano Emerge, si è instaurata una nuova collaborazione per il progetto "Piano Provinciale Asse B – Match Point Lavoro – Interventi di ricollocazione dei lavoratori" ovvero il così detto "Progetto 5' Passo". Questo ha visto la partecipazione di 72 utenti ai corsi di formazione proposti; la maggior parte degli utenti ha, successivamente, espresso la volontà di proseguire l'attività formativa attraverso altre forme di finanziamento. E' stata loro proposta la Dote Unica e sono stati, quindi, offerti dei corsi ad hoc che potessero dare l'opportunità di proseguire su tematiche già trattate nel "Progetto 5' Passo" oppure su nuove tematiche desiderate.

Si sottolinea, inoltre, a partire dal mese di settembre una collaborazione quotidiana con l'Ufficio Tirocini. Con l'avvio, infatti, delle Convenzioni inclusive del corso di "Formazione Generale per lavoratori (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011)" si è resa necessaria la definizione di una procedura di lavoro concordata con la Responsabile delle Politiche attive per il lavoro. Tra novembre e dicembre 2015 sono state erogate 8 edizioni del suddetto corso con il coinvolgimento di circa 140 utenti.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 33					
Innovazione in ambito formativo					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
UTENTI AZIENDE	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		GENNAIO - DICEMBRE
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	FEBBRAIO - DICEMBRE
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		FEBBRAIO - DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	100%

Relazione sulla performance

La sottoscritta ha collaborato in modo continuativo con il Direttore d'Area Formazione, con i referenti di CFP Bauer e di CFP Vigorelli nonché con i coordinatori di Settore al perseguimento di azioni innovative in ambito formativo nonché al turnover dei professionisti incaricati in qualità di docenti. Continua è, infatti, la ricerca di nuovi professionisti del mondo del lavoro che possano portare, con la propria esperienza, un forte contributo in termini di innovazione e di competenze nei corsi erogati. Ciò è avvenuto nonostante le numerose problematiche evidenziate, nel corso dell'anno, dall'utilizzo del portale Egomnia al quale i docenti si iscrivono per rispondere al bando relativo alle collaborazioni per le attività didattiche dei CFP.

In termini di azioni innovative, si ricorda in particolare:

- L'attivazione di seminari per l'Ordine dei Giornalisti; a seguito dell'accREDITAMENTO all'Ordine sono stati e vengono tutt'ora proposti dei seminari con riconoscimento dei crediti formativi per gli aderenti all'Ordine;
- Il rafforzamento della collaborazione con la Scuola Civica del Cinema di Milano attraverso il progetto di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) "Digital Videomaker";
- La realizzazione del progetto "Prevenzione GAP nei e con i CFP e i CAG" realizzato in partnership con Provincia di Milano (capofila) e Consorzio di Cooperative Sociali Ex.it, avente per oggetto la realizzazione di azioni di informazione e prevenzione, sulla tematica del Gioco d'Azzardo Patologico (GAP);
- Lo sviluppo di nuove linee di intervento per il settore Moda, tra cui l'accREDITAMENTO alla Fondazione ITS Cosmo, l'accREDITAMENTO a Piattaforma Moda e la progettazione della nuova linea di pelletteria che verrà attivata in collaborazione con ACOF.

Il turn over dei professionisti rispetto all'anno 2014, per il Servizio, è stato pari al 38,29%.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 35					
Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	APRILE - MAGGIO
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	100%
INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	80%

Relazione sulla performance

La sottoscritta ha collaborato, in occasione di più incontri, con il Direttore dell'Area Formazione e con i referenti dei CFP all'individuazione degli indicatori rappresentativi i "comportamenti organizzativi individuali" necessari alla predisposizione della nuova scheda di valutazione delle performance (in base a quanto previsto dal nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance"). Sono stati individuati e definiti indicatori di comportamento attinenti alle mansioni presenti nella gestione di attività dell'Area Formazione.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

La sottoscritta ha partecipato, inoltre, al corso di formazione sul nuovo sistema di valutazione tenutosi in data 11 giugno 2015.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO DI MILANO SERVIZIO FORMAZIONE CONTINUA, PERMANENTE E SUPERIORE	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
RIDEFINIZIONE PIANO OFFERTA FORMATIVA	20	100%	92,5%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	20	100%	100%
POTENZIAMENTO DELL'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO	20	100%	97,5%
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	25	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO UNITÀ DI PROGETTO AFOL MODA

<i>Obiettivo n. 36</i>		Potenziamento della rete di partner AFOL MODA			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CITTADINI AZIENDE DEL SETTORE	POTENZIARE LE RELAZIONI CON GLI ATTORI DEL TERRITORIO	ACCRESCIMENTO DEL 10% DELLA RETE DI COLLABORAZIONI	INDIVIDUAZIONE NUOVI PARTNER	MAGGIO	Febbraio/giugno
			ATTUAZIONE COLLABORAZIONI	NOVEMBRE	Febbraio/giugno
Indicatore di risultato				Target	Risultato
ACCRESCIMENTO DEL 10% DELLA RETE DI PARTNER ESISTENTE				100%	100%

Relazione sulla performance

Oltre al consolidamento dei Rapporti esistenti con Sistema Formativo Moda (SFM) e con il Polo Moda, anche nel 2015 mi sono adoperata per potenziare la rete di partner esistenti. Afolmoda, infatti, lavora a stretto contatto con le imprese di settore del territorio per un confronto in fase progettuale e rappresenta per le stesse una risorsa di giovani professionisti in ogni ambito della filiera produttiva.

Ricordo i rapporti instaurati con due importanti agenzie per il lavoro finalizzati all'avvio di corsi inerenti il settore moda (sartoria maschile e corso di pelletteria) con un'attenzione al sociale: ho infatti stretto un rapporto di collaborazione con una cooperativa di Baranzate: "Fiore all'occhiello", tramite specifica convenzione per l'avvio di alcuni corsi.

In collaborazione con il direttore dell'Area Formazione mi sono attivata per una possibile richiesta di partenariato con la Fondazione Interregionale Cosmo, funzionale all'attivazione di corsi di Istruzione Tecnico Superiore. Ho stabilito rapporti di collaborazione con:

- Ente Fiera per Milano Unica: Salone Internazionale del tessile che ha visto presente nell'ultima Manifestazione un allestimento di abiti progettati e realizzati dagli studenti dei nostri corsi.
- Regione Lombardia: nel progetto "Magazzini Aperti" legato alle principali aziende tessili del territorio lombardo, che hanno fornito e forniranno tessuti e materiali a prezzo simbolico agli studenti: un'iniziativa che continuerà nel tempo e che porterà sicuramente ad ulteriori ed interessanti risultati.
- Gruppo Calzedonia: per la realizzazione del progetto "Intimissimi Vision to Come" durato oltre sei mesi, a supporto dei giovani talenti di moda italiani al quale hanno partecipato diverse nostre allieve, due delle quali hanno vinto il primo premio.

La serata conclusiva con premiazione si è tenuta presso la Triennale di Milano. Questa iniziativa continuerà con una seconda edizione di Vision to Come "Falconeri".

Il gruppo Calzedonia, riconoscendo professionalità e preparazione tecnica adeguata al mondo delle aziende, ha offerto agli studenti di Afolmoda la possibilità di stages significativi con

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



possibilità di assunzione.

- Camera della Moda e Camera di Commercio: per la sfilata-evento tenuta presso il teatro Versace di Piazza Vetra di Milano per il Concorso Next Generation (iniziativa finalizzata alla ricerca di una generazione di stilisti promotori del Made in Italy); due dei quattro vincitori sono stati allievi di Afolmoda.

Ancora con Camera della Moda e Piattaforma per l'evento in Triennale "Milano Moda Graduate" con le più prestigiose realtà formative dell'Area Milanese e Italiana: Naba, IED, Accademia di Brera, Marangoni, Accademia della Moda di Napoli, Koefia di Roma, etc....

-Linea Pelle: salone internazionale della Pelletteria che ha premiato una nostra studentessa.

-Con l'Ente Francese "Interfilier Paris": salone internazionale di Intimo e Mare che ci ha invitato delle Capsule Collection di intimo realizzate dagli allievi dei nostri corsi.

-Fondazione Cologni impegnata nella valorizzazione dell'Artigianato Artistico: con loro abbiamo attivato stages significativi presso realtà del settore.

-Ho rinsaldato i rapporti con aziende importanti di settore (Prada, Gucci, Dolce&Gabbana, Marni...) facendo una preselezione di ex allievi che poi sono stati assunti nelle stesse.

-Ho rinsaldato i rapporti con ex allievi impegnati in attività imprenditoriali come Adriana Santonocito di Orange Fiber, con Carlo Galli di Individuals, con Hemine, Hatige Sadig e Kleant Stasa di Kokler...

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 37					
Ridefinizione piano offerta formativa					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
UTENTI AZIENDE	RIDEFINIRE L'OFFERTA FORMATIVA E I SERVIZI FORMATIVI AL PRIVATO E ALL'AZIENDA	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELLA FORMULAZIONE DI UN'OFFERTA FORMATIVA 2015-2016 IN LINEA CON LE RICHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO	COADIUVARE LA DIREZIONE DI AREA NELL'ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO	MAGGIO	MARZO/MAGGIO
			PREDISPOSIZIONE PROPOSTA POF 2015-2016	GIUGNO	MAGGIO/GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
SOGGETTI CONVOLTI NELL'INDAGINE DI ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO (AZIENDE/UTENTI)				200	> 200
CORRISPONDENZA DEL PIANO DELL'OFFERTA FORMATIVA CON LE ANALISI DI FABBISOGNO FORMATIVO				100%	90%

Relazione sulla performance

La progettazione dell'offerta formativa parte dall'analisi continua di fabbisogni aziendali, dall'andamento del mercato del lavoro: dati ISTAT, dati dell'Osservatorio provinciale, dati Excelsior Unioncamere, rilevazioni Almalaurea/Stella, con APL... lettura costante di riviste specializzate di settore...

A questi dati si integrano in maniera determinante le informazioni raccolte durante stages aziendali, lettura di Customers, convegni, rapporti e relazioni con reti territoriali, confronti con gli associati di Piattaforma, visite aziendali (aziende interessate alla formazione professionale di risorse occupabili molto spesso entrano attivamente nel lavoro di progettazione con contributi e aggiornamenti innovativi).

La richiesta di iscrizioni alle attività proposte, oltre all'analisi della ricaduta occupazionale sugli ex allievi presso realtà professionali di settore è estremamente valida sia in termini progettuali che occupazionali.

A questo punto dopo un confronto con il POF precedente in collaborazione con il Direttore d'Area e collaboratrici è stato ridefinito il nuovo POF.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 38		Innovazione in ambito formativo			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI AZIENDE	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		GENNAIO/GIUGNO
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	GENNAIO/GIUGNO
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		GENNAIO/GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	100%

Relazione sulla performance

Nel corso del 2015, in un'ottica di continuo rinnovamento dell'attività rispetto a contenuti e relative metodologie formative, all'interno di Lombardia Plus in collaborazione con Bauer abbiamo attivato un progetto Atelier 2.0 che ha coniugato aspetti tecnici della Sartoria Maschile con le potenzialità comunicative fornite dalle nuove tecnologie per Atelier di moda sempre all'avanguardia. Abbiamo potenziato i moduli che usano prodotti software CAD per i corsi di Modellismo e Confezione con applicazioni anche in 3D. Come precedentemente scritto abbiamo attivato contatti per la partecipazione a ITS "COSMO" per l'avvio di una nuova linea di interventi formativi per la pelletteria che prevede l'utilizzo di nuove attrezzature specifiche.

A seguito dell'introduzione di nuovi macchinari per l'intimo femminile, abbiamo inserito all'interno dei corsi nuovi moduli innovativi per lo sviluppo di tale settore ed, anche grazie a questo, abbiamo potuto arrivare alla partecipazione di Parigi e Triennale. Tengo a segnalare anche la partecipazione in via sperimentale al processo avviato da SFM di accreditamento per gli Istituti di Moda post diploma. Tale processo, fortemente innovativo rispetto alla visibilità che tali scuole potranno sicuramente esibire, è stato costruito da Piattaforma con la collaborazione di Afolmoda con particolare attenzione agli aspetti specifici delle scuole pubbliche di Moda e avvalendosi anche del supporto di un esperto del MIUR. Per la progettazione e l'avvio delle attività sopraccitate è stata necessaria l'attivazione di nuovi collaboratori, portatori di competenze specifiche e iscritti alla piattaforma "lavora con noi".

Il turn over dei professionisti rispetto all'anno 2014, per il Servizio, è stato pari al 52,27%.

Obiettivo n. 39	Contenimento della spesa				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	SETTEMBRE	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	OTTOBRE	GIUGNO
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

Ho coadiuvato con i miei collaboratori il direttore dell'Area Formazione nell'individuazione e riduzione della spesa, tenendo conto e cercando di salvaguardare il più possibile la qualità degli interventi: tutto ciò per quanto riguarda la spesa corrente per servizi ed acquisti.
Anche per quanto riguarda il personale abbiamo fatto fronte al pensionamento di una collaboratrice a tempo indeterminato e al mancato rinnovo di una collaboratrice a tempo determinato con risorse interne.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 40		Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	Aprile
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	100%
INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	80%

Relazione sulla performance

In questa fase sperimentale dell'implementazione del sistema di valutazione delle performances di Afol ho collaborato con il direttore dell'Area Formazione per l'individuazione di indicatori riguardanti i comportamenti organizzativi individuali che fossero il più possibile rappresentativi delle attività dell'Area Formazione.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO DI MILANO SERVIZIO UNITÀ DI PROGETTO AFOL MODA	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
POTENZIAMENTO DELLA RETE DI PARTNER AFOL MODA	15	100%	100%
RIDEFINIZIONE PIANO OFFERTA FORMATIVA	25	100%	95%
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	25	100%	100%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

<i>Obiettivo n. 41</i>		Potenziamento dell'integrazione tra servizi alla formazione e servizi al lavoro			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CDA UTENTI CITTADINI	MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO	COADIUVARE LA DIREZIONE NELLO SVILUPPO DI UN LAVORO SINERGICO TRA SERVIZI AL LAVORO E ALLA FORMAZIONE PER IL PERSEGUIMENTO DELLA MISSION AZIENDALE	SUPPORTO AL RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE TRA I SERVIZI TRAMITE LA CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO CON PROFESSIONALITA' ETEROGENEE E APPARTENENTI ALLE 2 AREE DI INTERVENTO	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			SUPPORTO ALLO SVILUPPO DI PROGETTI CONDIVISI TRA I DIVERSI SERVIZI	OTTOBRE	OTTOBRE
<i>Indicatore di risultato</i>				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
INCREMENTO DEL 15% DI PROGETTI CHE VEDANO LA COLLABORAZIONE SINERGICA DEI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%
INCREMENTO DEL 30% DEGLI UTENTI CHE USUFRUISCONO DI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

L'obiettivo di potenziamento dell'integrazione tra servizi alla formazione e servizi al lavoro è stato raggiunto operando in tre direzioni:

- Proseguendo la collaborazione già attivata negli anni precedenti nell'ambito dei progetti Dote Unica Lavoro ed EMERGO, che rappresentano occasioni concrete di promozione dei servizi formativi all'interno di progetti di politica attiva del lavoro;
- Realizzando in sinergia con l'Area Formazione il progetto "5° PASSO PER IL LAVORO", per il quale è stata effettuata una progettazione ad hoc delle attività formative, in collaborazione tra i due servizi, a partire dalle esigenze degli utenti. Sono quindi stati realizzati 6 percorsi formativi, per un importo rendicontato pari ad € 23.000. IL 23% del budget di progetto è stato quindi gestito in modo integrato.
- Attivando una collaborazione strutturata tra i servizi in materia di tirocini a pagamento. A far data da settembre 2015, infatti, l'offerta di tirocini a pagamento comprende anche il modulo di formazione su Salute e Sicurezza (corso base), a cui hanno partecipato già 231 utenti per un importo valorizzato in € 24/utente; inoltre, attraverso l'Ufficio Tirocini viene promossa presso le aziende anche la formazione specifica e, più in generale, tutti i corsi in materia di salute e sicurezza.

È poi stata svolta una costante azione di supporto alla direzione nella pianificazione e realizzazione di forme di coordinamento tra i servizi per una migliore gestione dei flussi di utenza ("rinvii" da un servizio ad un altro, indipendentemente da progetti specifici) e per una migliore gestione dei finanziamenti assegnati alle diverse unità operative dell'ente nell'ambito del progetto Dote Unica Lavoro.

Incremento del 100% dei progetti che vedono la collaborazione dei servizi al lavoro e alla formazione

Incremento dell'88% degli utenti che fruiscono di servizi alla formazione e al lavoro nell'ambito dei progetti

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



<i>Obiettivo n. 42</i>		Potenziamento servizi di politica attiva del lavoro			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CITTADINI AZIENDE	AUMENTARE L'EFFICACIA DEI SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	POTENZIAMENTO DEI SERVIZI EROGATI	VALORIZZAZIONE RETE EURES	SETTEMBRE	DICEMBRE
			POTENZIAMENTO SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	OTTOBRE	DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
INCREMENTO DEL 30% DELLA RETE EURES				100%	-
INCREMENTO DEL 10%, RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE, DEL NUMERO DI UTENTI PRESI IN CARICO NEI SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO				100%	95%

Relazione sulla performance

L'obiettivo è stato ridefinito nel corso dell'anno per quanto riguarda in particolare l'ufficio EURES: sono infatti emerse alcune criticità relative alla gestione dei progetti in corso sulle quali si è ritenuto di intervenire prioritariamente, in accordo con la Direzione. Sempre su input della Direzione si è poi operato per allineare l'ufficio rispetto alle procedure aziendali; solo a fine 2015 si è iniziata un'attività propedeutica al rafforzamento delle rete Eures, in termini di numero di aziende che si avvalgono del servizio, creando un coordinamento strutturato tra tutti gli uffici che si occupano di incontro domanda-offerta di lavoro. Il potenziamento dei servizi di politica attiva del lavoro è stato conseguito operando in due direzioni:

1. Garantendo la positiva realizzazione di tre progetti, che si sono aggiunti all'attività ordinaria realizzata nell'ambito di Dote Unica Lavoro, di Garanzia Giovani e del piano Emergo: il progetto "5° PASSO PER IL LAVORO", il progetto FEI "N.E.X.T." e il progetto "FORLAV 5", per un numero complessivo di utenti pari a circa 500 unità;

Realizzando un'azione mirata di promozione del programma Garanzia Giovani, particolarmente appetibile per le aziende, che ha comportato un aumento del 10% del numero di utenti presi in carico dall'ufficio.

Il numero di utenti preselezionati è stato incrementato del 29%; il numero delle giornate di preselezione fornite è aumentato del 16%.

Il numero di utenti disabili presi in carico nell'ambito del Piano Emergo e di Dote Unica Lavoro è aumentato del 37%; il numero di utenti presi in carico nell'ambito di specifici progetti di politica attiva è aumentato dell'11%

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 43					
Contenimento della spesa					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRIGENTE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

L'obiettivo è stato raggiunto operando in due direzioni:

- ridefinendo le modalità di erogazione dei servizi e la composizione dei team di lavoro, in modo da aumentare l'efficienza dell'organizzazione ed evitare il ricorso ai collaboratori esterni (così aumentando la remuneratività dei servizi per l'azienda);
- utilizzando, per una parte dei corsi di formazione nell'ambito del Piano Emerso, una docente interna anziché un docente esterno a contratto.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 44	Rimozione fenomeno mismatching				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI AZIENDE	AUMENTARE L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	INTRODUZIONE DI NUOVE PROCEDURE CHE OTTIMIZZINO IL PROCESSO DI INCONTRO DA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	ANALISI DELLE MODALITÀ OPERATIVE ESISTENTI	SETTEMBRE	APRILE
			PROGETTAZIONE E IDEAZIONE NUOVE PROCEDURE	OTTOBRE	OTTOBRE
			ATTUAZIONE DELLE NUOVE PROCEDURE	NOVEMBRE	NOVEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
AUMENTO DEL 10% DEGLI ESITI POSITIVI DEL PROCESSO DI INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO				100%	95%

Relazione sulla performance

Nel quadro di una più complessiva ridefinizione delle procedure di lavoro degli operatori, rivolta a migliorarne l'efficienza (e quindi il recupero di tempo lavoro) e l'efficacia (e quindi i risultati positivi in termini di inserimento e reinserimento lavorativo degli utenti), si è concordato con la Direzione di individuare due target prioritari su cui agire per ottimizzare il processo di incontro domanda-offerta di lavoro: i giovani under 29 e gli adulti interessati a reinserirsi nel mercato del lavoro attraverso un'attività lavorativa autonoma o di impresa. In entrambi i casi sono stati conseguiti i risultati attesi, anche grazie al rafforzamento delle sinergie tra i diversi uffici di Afol Metropolitana.

Il tasso di successo nell'ambito del progetto GARANZIA GIOVANI nel 2015 è pari all'83%, mentre nel 2014 era pari al 60%; per quanto riguarda l'Ufficio Match, nel 2015 il tasso di successo è pari al 70% mentre nel 2014 era pari al 37%.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 45	Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	MAGGIO
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	SLITTATA AL 2016
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	100%
	INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	50%

Relazione sulla performance

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, in accordo con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA, è stato predisposto un pannel di indicatori a partire da quelli già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. Il confronto su tali indicatori, per motivi di riorganizzazione dei servizi al lavoro a fronte delle novelle normative intervenute nel corso dell'anno 2015, è posticipato ai primi mesi del 2016. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO DI MILANO SERVIZIO POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
POTENZIAMENTO DELL'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO	25	100%	100%
POTENZIAMENTO SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	25	100%	47,5%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	20	100%	100%
RIMOZIONE FENOMENO MISMATCHING	15	100%	95%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	75%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO

Obiettivo n. 46	Contenimento della spesa				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRIGENTE E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DIRETTORE, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI			100%	100%

Relazione sulla performance

Riduzione delle risorse umane in forza al Centro per l'Impiego: al 31 dicembre 2015 riduzione del 7% circa;
 Gestione dei progetti, assegnati dalla Direzione al Centro per l'Impiego, quali Garanzia Giovani del servizio Accoglienza INFO POINT e di quello "Workshop tematico" con il personale interno, in forza al CPI.
 Riduzione del fabbisogno di beni acquistati (carta) del 33% circa.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 47 Servizi certificativi					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA UTENTI	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI DI CERTIFICAZIONE	ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI CERTIFICAZIONE	INDIVIDUAZIONE DI STRATEGIE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI CERTIFICATIVI	LUGLIO	LUGLIO
			SPERIMENTAZIONE DELLE AZIONI INDIVIDUATE	OTTOBRE	OTTOBRE PER I TOTEM NOVEMBRE
			ATTUAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI	DICEMBRE	DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
DIMINUZIONE DEL 20% DEI TEMPI MEDI DI ATTESA				100%	95%

Relazione sulla performance

Al fine di diminuire i tempi di attesa si è ritenuto strategico ottimizzare il servizio “CPI on line”, strumento per l’erogazione digitale dei servizi amministrativi forniti dal Centro per l’Impiego, quali l’acquisizione dello stato di disoccupazione. Gli iscritti al Centro per l’Impiego in possesso della Job Card possono, via web, dichiarare la propria disponibilità al lavoro, aggiornare la propria posizione, visualizzare, modificare e stampare la propria scheda anagrafica/professionale ed il proprio Curriculum vitae informatizzato senza presentarsi fisicamente agli sportelli.

Sempre nell’ottica dell’erogazione digitale dei servizi come previsto dal piano di e-Government, è stato attivato il “CPI on line” spazio organizzato con 8 totem. Qui gli utenti, con il supporto di un operatore, possono, in piena autonomia, accedere alla propria scheda anagrafica/professionale consultare e stampare le certificazioni; accedere all’offerta formativa di Afol Metropolitana; accedere alle opportunità lavorative aziendali e candidarsi.

E’ stato incrementato l’utilizzo della posta elettronica per la gestione dei trasferimenti di iscrizione e per le richieste, da parte dell’utenza, di certificazioni dello stato di disoccupazione per evitare ai cittadini la “coda” per accedere allo sportello.

E’ stata costituita una task force con personale in dotazione ad altri servizi, ma con competenze nell’attività istituzionale del CPI acquisite a seguito di pregresse assegnazioni al tale servizio, di supporto agli operatori del Centro nei periodi di maggiore afflusso dell’utenza rilevati statisticamente.

Sono stati realizzati workshop in sinergia con l’INPS dedicati al personale scolastico a tempo determinato, nell’ottica della semplificazione amministrativa delle procedure relative all’attribuzione del beneficio dell’indennità di disoccupazione.

Dalla comparazione dei dati della prima quindicina di dicembre 2014 e stesso periodo 2015 si evince una diminuzione dei tempi di attesa da una media di 3.02 ore ad una media di 2.40 ore raggiungendo così il risultato atteso.

Dal 21 dicembre 2016 applicazione delle norme previste dal D.lgvo 150/2015.

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 48					
Nuova organizzazione servizio di accoglienza					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CITTADINI UTENTI	MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO DI ACCOGLIENZA	NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PRIMA ACCOGLIENZA MIRATO ALLA MIGLIORE GESTIONE DEI SERVIZI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO	ANALISI E INDIVIDUZIONE DI SOLUZIONI GESTIONALI INNOVATIVE	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			REALIZZAZIONE DELLE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE INDIVIDUATE	OTTOBRE	OTTOBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
ATTUAZIONE DI INNOVATIVE MODALITA' ORGANIZZATIVE				100%	90%

Relazione sulla performance

Sono state ridefinite le modalità di erogazione dei servizi di accoglienza, con il duplice obiettivo di rafforzare l'offerta di servizi di prima accoglienza e di potenziare la sinergia tra il servizio amministrativo (principale canale di accesso degli utenti) e gli altri servizi dell'Agenzia.

A tal fine è stato attivato il servizio di Accoglienza **INFO POINT** libero e gratuito, in grado di illustrare il complesso dei servizi integrati ed erogati da Afol Metropolitana con il supporto di operatori e strumenti di auto consultazione per rinforzare il bagaglio informativo dei cittadini alla ricerca di nuove e diversificate opportunità; il servizio si avvale della sinergia tra le diverse Aree di Afol Metropolitana (Formazione, Orientamento, Lavoro).

E' stato incentivato il raccordo tra il servizio Accoglienza ed il servizio specialistico per l'inserimento degli utenti presi in carico in percorsi di reinserimento lavorativo, di autoimprenditorialità, di formazione o rinviati a progetti finalizzati all'empowerment delle competenze quali NEXT. E proprio a seguito della rilevazione del fabbisogno espresso dagli utenti presi in carico si è reputato necessario istituire il servizio "workshop tematico" ad accesso libero e gratuito. L'attività si è focalizzata su tematiche di base quali: la redazione di un curriculum vitae mirato e l'importanza della lettera di presentazione, il check cv, l'organizzazione della ricerca attiva del lavoro, i canali di ricerca, il colloquio di selezione.

E' proseguita l'attività prevista dal programma Garanzia Giovani in sinergia con il servizio Politiche attive del lavoro e la Formazione professionale al fine di offrire ai giovani, dai 15 ai 29 anni, opportunità personalizzate di orientamento, formazione, stage ed inserimento lavorativo.

L'info point ha preso in carico 387 persone – per le altre attività precisate nella relazione si è fornito il relativo servizio a 539 utenti.

Obiettivo n. 49					
Potenziamento dell'integrazione tra servizi alla formazione e servizi al lavoro					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CITTADINI AZIENDE	MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO	COADIUVARE LA DIREZIONE NELLO SVILUPPO DI UN LAVORO SINERGICO TRA SERVIZI AL LAVORO E ALLA FORMAZIONE PER IL PERSEGUIMENTO DELLA MISSION AZIENDALE	SUPPORTO AL RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE TRA I SERVIZI TRAMITE LA CREAZIONE DI GRUPPI DI LAVORO CON PROFESSIONALITA' ETEROGENEE E APPARTENENTI ALLE 2 AREE DI INTERVENTO	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			SUPPORTO ALLO SVILUPPO DI PROGETTI CONDIVISI TRA I DIVERSI SERVIZI	OTTOBRE	OTTOBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
INCREMENTO DEL 15% DI PROGETTI CHE VEDANO LA COLLABORAZIONE SINERGICA DEI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%
INCREMENTO DEL 30% DEGLI UTENTI CHE USUFRUISCONO DI SERVIZI ALLA FORMAZIONE E AL LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Al fine di fornire al cittadino informazioni a 360 gradi sulle attività, sui percorsi, sui servizi erogati da AFOL Metropolitana utili al suo bisogno, presso l'Accoglienza INFO POINT operano in sinergia operatori del Centro per l'Impiego e dell'Area Formazione.

La collaborazione con l'Area Formazione, coadiuvata dal Servizio di Politiche Attive, si è concretizzata anche nella gestione di alcuni progetti quali Garanzia Giovani e NEXT.

Con le medesime modalità, nel corso dell'anno 2015 sono stati segnalati ai servizi dell'Area formazione del territorio di Milano 217 utenti.

Inoltre il Servizio CPI ha collaborato con l'Area formazione prendendo in carico gli utenti che hanno partecipato al programma nazionale Garanzia Giovani attivando dei percorsi di orientamento al lavoro.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 50					
Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	APRILE
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	ENTRO IL 2016
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	100%
INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	50%

Relazione sulla performance

Predisposizione della scheda di valutazione delle performance, definizione della pesatura dei comportamenti organizzativi individuali presenti nella scheda medesima; Colloqui individuali per la presentazione del nuovo sistema delle performance e della predisposizione della scheda di valutazione con particolare attenzione agli obiettivi e ai comportamenti.

Partecipazione di tutto il personale del Centro per l'Impiego a corsi specifici.

Sono stati effettuati 27 colloqui individuali per la presentazione e la presa visione della nuova scheda di valutazione.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, in accordo con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA, è stato predisposto un pannel di indicatori a partire da quelli già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. Il confronto su tali indicatori, per motivi di riorganizzazione dei servizi al lavoro a fronte delle novelle normative intervenute nel corso dell'anno 2015, è posticipato ai primi mesi del 2016.

La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO DI MILANO SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
CONTENIMENTO DELLA SPESA	15	100%	100%
SERVIZI CERTIFICATIVI	25	100%	95%
NUOVA ORGANIZZAZIONE SERVIZIO DI ACCOGLIENZA	20	100%	90%
POTENZIAMENTO DELL'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI ALLA FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	20	100%	75%
	100%		

TERRITORIO DI NORD OVEST MILANO

AREA FORMAZIONE

Obiettivo n. 51					
Contenimento della spesa					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	COADIUVARE LA DIREZIONE NELLA RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE NELL'ANALISI E NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

Dopo aver effettuato una attenta ricognizione delle poste di bilancio riguardanti l'Area Formazione del NOM, l'obiettivo della riduzione tra l'1 e il 2 % delle spese correnti è stato ampiamente raggiunto, in quanto le stesse sono passate da € 374.839,10 del 2014 a € 259.384,98 del 2015, con un decremento pertanto pari al 30,8%.

Obiettivo n. 52	Potenziamento offerta formativa formazione superiore, continua e permanente
------------------------	--

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
AZIENDE CITTADINI UTENTI	POTENZIARE L'OFFERTA FORMATIVA NEL TERRITORIO IN AMBITO DI FORMAZIONE SUPERIORE, CONTINUA E PERMANENTE	PROPOSTA DEL POF 2015-2016 IN LINEA CON LE RICHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE	ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO	MAGGIO	-
			PREDISPOSIZIONE PROPOSTA POF 2015-2016	GIUGNO	-
Indicatore di risultato				Target	Risultato
INCREMENTO DEL 30% DELL'OFFERTA FORMATIVA IN AMBITO DELLA FORMAZIONE SUPERIORE, CONTINUA E PERMANENTE				100%	-

Relazione sulla performance

In considerazione dell'incarico di Responsabile Area Formazione del NOM, assunto a far data dal 01/01/2015, in merito al raggiungimento dell'obiettivo assegnato n. 52, si sono manifestati ed evidenziati questi fattori:

- La formazione continua e permanente non era una attività svolta dalla struttura, che si era nel corso degli anni attestata invece in maniera esclusiva sui percorsi in regime DDIF. Si poneva quindi il problema di dover impostare dal nulla uno strategico asset formativo, nei fatti però inesistente.
- I percorsi DDIF hanno inoltre richiesto un intervento di restyling e di innovazione, dovuto al fatto che gli indirizzi professionali riproponevano quelli storicamente erogati. Pertanto, nel 2015 sono stati sostenuti rilevanti sforzi per assicurare l'avvio del nuovo indirizzo Operatore informatico HD e per progettare per l'A.F. 2016/17 il nuovo indirizzo Operatore grafico multimediale.
- Nel corso del 2015 sono stati presidiati alcuni problemi strutturali dell'Area Formazione del NOM, tra questi giova ricordare la messa in sicurezza delle due sedi di Cesate e Limbiate, con l'attuazione dei seguenti radicali interventi: circuito antincendio, allargamento porte REI, pellicole anti infrangimento vetri finestre e avvio lavori nuovi bagni. Inoltre, per un periodo di 5 mesi il Responsabile di Area ha dovuto sostituire, a causa di una grave malattia, il Responsabile della sede di Limbiate.
- Il corso IFTS riproposto nel 2015 per la Programmazione e produzione logistica non è stato questa volta finanziato da Regione Lombardia.
- In costante confronto con la DG si è ritenuto comunque di prevedere, almeno sul piano della progettazione, una iniziativa rivolta all'offerta formativa non in DDIF.
- Per questo motivo sono stati avviati incontri e predisposti pacchetti formativi rivolti ai dipendenti delle Amministrazioni comunali del territorio e alle imprese.
- Questo lavoro di progettazione e "semina" si è sostanziato con il catalogo dei corsi per dipendenti degli EE.LL, e le proposte formative inviate su richiesta della Società Autostrade SpA e della società florovivaista Vitaverde per operatori agrofarmaci e specialisti posizionamento funi-tree climbing.
- Gli aspetti realizzativi di queste iniziative dovranno perfezionarsi entro il primo semestre del 2016

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 53					
Riduzione fenomeno della dispersione scolastica					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
ENTI LOCALI SOCI COMUNITA'	AUMENTARE IL LIVELLO DI SCOLARITÀ DEL TERRITORIO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINALIZZATI ALLA RIDUZIONE DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	ANALISI DEL FENOMENO	LUGLIO	GENNAIO
			PROGETTAZIONE	SETTEMBRE	FEBBRAIO
			REALIZZAZIONE PROGETTI		SETTEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE DEL 50% DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA				100%	100%

Relazione sulla performance

L'intensa attività dei due CFP di Limbiate e Cesate dedicata al contrasto preventivo della dispersione scolastica, si è sostanziata con l'attuazione del progetto "Laboratorio, un'occasione per costruire il futuro", e con la presa in carico di allievi pluribocciati dell'età di 15 anni iscritti ancora nelle classi terze delle scuole medie inferiori.

L'insieme di queste iniziative ha consentito di consolidare il rapporto di rete con queste scuole del territorio del NO e con il CPIA.

Inoltre, l'esperienza acquisita ha favorito per "gemmazione" la presentazione presso il MIUR di due progetti sul tema della dispersione scolastica.

Analogo intervento è stato concordato con l'Ufficio scuola del Comune di Limbiate per quanto riguarda i tre Istituti Comprensivi presenti nell'ambito comunale.

Va ricondotta al tema del contrasto alla dispersione scolastica anche la presentazione effettuata da parte nostra, nei confronti di Regione Lombardia e di Italia Lavoro, del piano per l'attuazione del "Programma FIXO YEI – Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro".

In questo caso l'iniziativa riguarderà i nostri allievi non coperti dalla dote regionale per percorsi IN DDIF.

L'attività di contrasto alla dispersione come evidenziato dalla relazione di accompagnamento si è concretizzata su più fronti, in particolare quella realizzata a progetto, ha consentito rispetto ai 38 allievi a rischio segnalati dalle scuole medie inferiori, di ottenere il proseguimento del percorso scolastico in 35 casi. Pertanto, la riduzione del fenomeno della dispersione scolastica è stata del 92,1%.

Obiettivo n. 54 **Innovazione in ambito formativo**

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE	
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	GENNAIO-GIUGNO
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		APRILE-DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	100%

Relazione sulla performance

Attraverso la realizzazione del progetto "Religo" e la presentazione del progetto "Impari a scuola" sono state affrontate problematiche educative e comportamentali degli allievi delle sedi di Cesate e Limbiate.

Sono state inoltre introdotte norme sul piano disciplinare, che unitamente alle attività didattiche istituzionali, a quelle progettuali e a quelle dedicate al laboratorio espressivo, hanno messo al centro il processo di responsabilizzazione e il protagonismo degli allievi, sia verso gli aspetti di natura relazionale interni ai due Istituti, sia nei confronti dei rapporti più generali con la società.

Dal punto di vista dell'utilizzo di nuove tecnologie, presso le due sedi territoriali, sono stati effettuati interventi grazie al progetto "Generazione Web", che hanno consentito l'adozione di notebook per allievi e docenti e della LIM nelle classi per finalità didattiche.

E' in corso nella sede di Cesate una sperimentazione che ha permesso di sostituire i testi di studio in formato cartaceo, con la costituzione di una biblioteca digitale condivisa su cloud.

Inoltre, presso le due sedi, la comunicazione fra docenti e allievi degli elaborati individuali avviene con il ricorso alla posta elettronica, mentre quella fra i docenti, soprattutto per le attività di progettazione (PEI, PF, Portfoli, PDP) e valutazione, si concretizza utilizzando le cartelle condivise tramite la rete locale appositamente costituita.

Vanno inoltre segnalate in tema di innovazione la nostra partecipazione alla costituzione del Polo tecnologico delle costruzioni e degli impianti, la realizzazione di NLW dedicate a allo start-up di attività e-commerce e di un corso IFT sulla programmazione della produzione dei servizi logistici. Al fine di allargare e innovare l'offerta formativa della sede di Limbiate è stato presentato il nuovo corso DDIF per il profilo "Operatore grafico multimediale". La fase di stabilizzazione dei rapporti di lavoro centrati precedentemente sui contratti in regime di partita IVA, trasformati in rapporti giuridicamente subordinati a tempo determinato, e alcuni inserimenti nell'area docenti ed ausiliari, hanno consentito il raggiungimento dell'obiettivo di un maggior turn over nel personale.

Il turn over dei professionisti rispetto all'anno 2014, per l'intera Area Formazione dell'Area Territoriale Nord Ovest Milano, è stato pari al 54,02%.

Obiettivo n. 55

Ottimizzazione sedi AFOL territorio Nord Ovest e rispetto l. 81/2008

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA UTENTI DIPENDENTI	RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE	COADIUVARE IL SERVIZIO GESTIONE, CONTROLLO E SICUREZZA NELL'INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE DI SOLUZIONI LOGISTICHE FINALIZZATE ALL'OTTIMIZZAZIONE DELL'IMPIEGO DELLE STRUTTURE, OTTEMPERANDO AL DETTATO NORMATIVO EX L.81/2008	COADIUVARE IL SERVIZIO PREPOSTO ALL'ANALISI DELLO STATO DELLE STRUTTURE	MARZO	
			COADIUVARE IL SERVIZIO PREPOSTO ALL'INDIVIDUAZIONE DI STRATEGIE E AZIONI PERTINENTI	MAGGIO	
			ATTUAZIONE SOLUZIONI INDIVIDUATE	DICEMBRE	GIUGNO-DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE DEL TERRITORIO DEL NORD OVEST				100%	100%
RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO EX L. 81/2008 IN RIFERIMENTO AI LUOGHI DI LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Nel corso del 2015 sono stati realizzati considerevoli interventi sulle strutture di entrambe le sedi, volti alla loro messa in sicurezza, dando così piena attuazione agli obblighi previsti dalla L. 81/2008.

Così come per la riduzione delle spese correnti, grazie anche al processo di fusione in AFOL Metropolitana, sono stati registrati contenimenti dei costi afferenti le spese di gestione.

Realizzati nei tempi previsti ed integralmente tutti gli interventi volti alla messa in sicurezza delle sedi di Limbiate (circuito antincendio e allargamento porte REI) e Cesate (applicazione pellicole anti infrangimento vetri finestre e calendarizzazione avvio lavori nuovi bagni). Per la sede di Limbiate siamo in attesa del collaudo dei VV.FF.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO NORD OVEST MILANO AREA FORMAZIONE	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
CONTENIMENTO DELLA SPESA	35	100%	100%
POTENZIAMENTO OFFERTA FORMATIVA FORMAZIONE SUPERIORE, CONTINUA E PERMANENTE	RIDISTRIBUITO		
RIDUZIONE FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	20	100%	100%
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	25	100%	100%
OTTIMIZZAZIONE SEDI AFOL TERRITORIO NORD OVEST E RISPETTO L. 81/2008	20	100%	100%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



AREA FORMAZIONE – SEDE LIMBIATE

Obiettivo n. 56		Contenimento della spesa			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL RESPONSABILE NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

L'obiettivo è stato raggiunto in quanto non sono state effettuate spese tese al ripristino delle scorte di magazzino. Sono stati razionalizzati materiali igienico sanitari garantendo i servizi minimi; inoltre, agli studenti che ne fanno richiesta, viene consegnata la carta igienica dal personale ausiliario che razionalizza ed evita che la disponibilità illimitata dei dispenser allocati nei bagni, possa provocarne uno spreco eccessivo.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 57					
Innovazione in ambito formativo					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		A cura dell'Ufficio competente
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	Gennaio - Giugno
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		Aprile - Dicembre
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	70%

Relazione sulla performance

Nell'anno 2015, attraverso la stabilizzazione dei rapporti di lavoro (contratti a tempo determinato) che precedentemente erano contratti a partita iva, si è raggiunto l'obiettivo del turnover delle risorse umane, questo unitamente alla maggior permanenza del personale docente presso la struttura scolastica ha permesso di migliorare la qualità della programmazione didattica.

- **INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE**

Pur lasciando l'analisi sociologica agli esperti, non è possibile non rilevare che negli ultimi anni le classi che si vengono a formare nella nostra realtà formativa ed in particolar modo nelle classi prime, risultano essere particolarmente disomogenee e ricche di problematiche tra cui:

- Allievi pluriripetenti della SMS sprovvisti di Licenza Media.
- Allievi pluribocciati provenienti da altri istituti
- Allievi stranieri con grosse difficoltà di comprensione della lingua italiana
- Allievi seguiti da Servizi Sociali

Via Soderini, 24
20146 Milano
Tel. 02 7740 4141- Fax 02 7740 5566
P.IVA: 08928300964

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



- Problematiche Personali e familiari
- Azioni Attuate (ed in fase di sviluppo)
- Costituzione Commissione Rapporti Servizi Sociali per un più stretto rapporto con i Servizi del territorio e finalizzata alla costituzione della Rete.
 - Commissione Orientamento per consolidare i rapporti con gli orientatori e le iniziative proposte e per sviluppare nuovi rapporti con altre realtà scolastiche e proporre nuove esperienze orientative
 - Attivazione del Corso di Italiano per studenti stranieri frequentanti.
 - Classe aperta, a fronte di una serie di problematiche didattiche e comportamentali, i docenti del CD hanno organizzato e realizzato attività in relazione ai gruppi strutturati in funzione della “categorizzazione” dei problemi rilevati. Per l’impegno aggiuntivo, i docenti hanno utilizzato una parte delle loro ore a disposizione.

Tutte queste azioni sono finalizzate alla centralità dell’individuo in quanto si ritiene che solo individuando un processo formativo di successo passa attraverso azioni che non si devono dare per scontate un orientamento mirato alla scelta del percorso di studi e ad un eventuale ri-orientamento, sviluppare l’autostima degli studenti, offrire opportunità di riscatto, sostenere studenti e famiglie offrendo in alcuni casi una guida nel complesso panorama di servizi dal come accedere al come e di quali servizi si può usufruire. Offrire azioni e/o progetti mirati a sostegno delle difficoltà.

Sono stati inoltre realizzati i progetti:

- E’ stato sperimentato il progetto “Generazione Web” che prevedeva l’adozione di notebook da parte degli allievi e dei docenti, l’utilizzo di LIM nella didattica, tra docenti ed allievi la comunicazione degli elaborati individuali avviene tramite posta elettronica, i docenti hanno condiviso le fasi di progettazione (PEI, PF, Portfolio, PDP) e di valutazione operando su documento condivisi in rete locale.
- 5 anno “Tecnico della gestione aziendale”, tutti gli alunni ammessi all’esame hanno conseguito il diploma di maturità
- IFTS “Tecnico della programmazione della produzione dei servizi logistici”
- Learning Week “Start-up di un’attività di e-commerce”

Questi progetti, realizzati in collaborazione con Istituti del territorio, e ci hanno visti impegnati sia nella progettazione, sia nell’erogazione della formazione, sia nella costruzione di una rete (composta da Istituti Scolastici di Istruzione e di IFP, Università, Enti di Servizi al lavoro, Aziende, Esperti aziendali, Associazione di categoria).

Abbiamo inoltre ulteriormente diversificato l’offerta formativa presentando un nuovo profilo “Grafico Multimedia”. Altre iniziative in corso di attivazione: “Progetto “Impari a scuola”.

Il turn over dei professionisti rispetto all’anno 2014, per il Servizio, è stato pari al 41,38%.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 58					
Riduzione fenomeno della dispersione scolastica					
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
ENTI LOCALI SOCI COMUNITA'	AUMENTARE IL LIVELLO DI SCOLARITÀ DEL TERRITORIO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINALIZZATI ALLA RIDUZIONE DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	ANALISI DEL FENOMENO	LUGLIO	Aprile - Maggio
			PROGETTAZIONE	SETTEMBRE	Luglio
			REALIZZAZIONE PROGETTI		Settembre
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE DEL 50% DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA				100%	100%

Relazione sulla performance

La normativa ministeriale e la programmazione regionale, ci hanno permesso di presentare lo scorso anno formativo ai Referenti delle SMS del territorio (Dirigenti ed Orientatori) le opportunità previste per gli utenti della scuola media a rischio di dispersione. Le relazioni di collaborazione già in atto ed i laboratori orientativi realizzati, hanno favorito la lotta alla dispersione scolastica. Consentendo, previo accordo anche col CPIA di Limbiate, a diversi studenti delle SMS pluripetenti ed a rischio di abbandono, di iscriversi ai corsi Afol di Limbiate e conseguire nel giugno 2015 la Licenza media. Queste esperienze positive accolte con grande interesse da parte delle famiglie degli studenti e delle Istituzioni hanno funzionato da volano per l'A.F. 2015/2016 che vedono ancora una volta la FP concretamente impegnata nella contrasto alla dispersione scolastica. Anche l'esperienza dei laboratori informatici svolta presso le SMS ha consentito a quegli studenti disinteressati e demotivati rispetto allo studio, di prendere coscienza di alcune delle loro reali potenzialità magari da convogliare in un percorso breve che li orienta ad una professione spendibile nel mercato del lavoro.

Nell'anno in corso presso codesta sede, sono state avviate altre iniziative per contrastare questo fenomeno, in particolare una rivolta agli studenti stranieri i quali spesso dopo i primi mesi di scuola, tendono ad abbandonare il percorso a causa delle difficoltà linguistiche; a tal proposito si è attivato un corso di italiano per stranieri.

Altra esperienza progettuale attuata è il "laboratorio espressivo", attività particolarmente mirata ad individuare ed intervenire su quei fenomeni che riguardano le difficoltà relazionali, motivazionali, la conoscenza di se e l'autostima, fattori che se sottovalutati o non "elaborati" pregiudicano il rendimento scolastico e sono i fattori principali dell'abbandono scolastico.

Obiettivo n. 59	Ottimizzazione sede di Limbiate e rispetto l. 81/2008
------------------------	--

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Impatto atteso</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
SOCI CDA UTENTI DIPENDENTI	INDIVIDUARE ADEGUATE AZIONI PER LA RISOLUZIONE DELLE CRITICITA' DELLA SEDE DI LIMBIATE E RIDUZIONE DEI COSTI DI GESTIONE	COADIUVARE IL RESPONSABILE DELL'AREA FORMAZIONE DEL TERRITORIO NORD OVEST NELL'INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE DI IDONEE STRATEGIE VOLTE ALLA RIDUZIONE DEI COSTI DELLE STRUTTURE	COADIUVARE IL RESPONSABILE AREA FORMAZIONE TERRITORIO NORD OVEST NELL'ANALISI DELLO STATO DELLE STRUTTURE	GIUGNO	GIUGNO
			COADIUVARE IL RESPONSABILE AREA FORMAZIONE TERRITORIO NORD OVEST NELLA INDIVIDUAZIONE DI STRATEGIE E AZIONI PERTINENTI	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			ATTUAZIONE SOLUZIONI INDIVIDUATE	DICEMBRE	DICEMBRE
<i>Indicatore di risultato</i>				<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE DEL TERRITORIO DEL NORD OVEST				100%	100%
RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO EX L. 81/2008 IN RIFERIMENTO AI LUOGHI DI LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Nell'anno 2015 sono stati realizzati i lavori di adeguamento per la messa a norma della struttura.

In particolare è stato rivisto l'impianto antincendio costruendo un anello intorno all'edificio scolastico con il posizionamento di nuovi idranti. Sono state inoltre adeguate alla normativa le dimensioni delle porte di entrata/uscita da 90 a 120 cm.

Obiettivo n. 60	Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL MET				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	Giugno
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	Luglio
Indicatore di risultato				Target	Risultato
PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	100%
INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA				100%	80%

Relazione sulla performance

Sono stati definiti gli obiettivi di area per la costruzione delle schede di valutazione delle performance. Particolare attenzione è stata dedicata al raggiungimento degli obiettivi previsti al punto 3: comportamenti organizzativi. Gli obiettivi previsti dalla valutazione delle performance sono stati socializzati attraverso incontri con i lavoratori.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO NORD OVEST MILANO AREA FORMAZIONE – SEDE LIMBIATE	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
CONTENIMENTO DELLA SPESA	25	100%	100%
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	25	100%	85%
RIDUZIONE FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	15	100%	100%
OTTIMIZZAZIONE SEDI AFOL TERRITORIO NORD OVEST E RISPETTO L. 81/2008	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



AREA FORMAZIONE – SEDE CESATE

Obiettivo n. 61		Innovazione in ambito formativo			
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI	GENERARE INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	AMPLIAMENTO KNOW-HOW E INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	FAVORIRE L'ISCRIZIONE DI NUOVI COLLABORATORI ALLA PIATTAFORMA "LAVORA CON NOI" PER L'INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI		
			INDIVIDUAZIONE DI NUOVE E INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE	GIUGNO	GENNAIO
			FAVORIRE L'APPLICAZIONE DI QUANTO EMERSO NELLA FASE PRECEDENTE		GENNAIO - DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
TURNOVER DEL 30% DEI PROFESSIONISTI RISPETTO ALL'ANNO 2014				100%	100%
INTRODUZIONE DI INNOVATIVE METODOLOGIE FORMATIVE				100%	90%

Relazione sulla performance

Sono stati attivati 3 progetti particolarmente significativi dal punto di vista didattico:

Progetto Religo in collaborazione con L'ASL Milano 1 finalizzato al benessere a scuola e al contrasto delle dipendenze da sostanze stupefacenti, fumo, gioco d'azzardo.

Si è concluso il progetto finanziato alla promozione delle energie sostenibili, finanziato dalla Fondazione Cariplo.

Si è progettato e realizzato un progetto di rete territoriale finalizzato al contrasto alla dispersione scolastica.

Inoltre in tutte le classi si è attivato il progetto "Generazione WEB" che prevede l'adozione di un notebook da parte degli allievi e dei docenti, l'utilizzo di LIM nella didattica, la produzione di una biblioteca collettiva di risorse didattiche costruita attraverso la collaborazione tra docenti e allievi e risorse reperite nel web. I testi cartacei sono stati sostituiti dalle risorse della biblioteca digitale condivisa su cloud. Tra docenti ed allievi la comunicazione egli elaborati individuali avviene tramite posta elettronica, i docenti hanno condiviso le fasi di progettazione (PEI, PF, Portfoli, PDP) e di valutazione operando su documenti condivisi in rete locale. I contratti a partita IVA nella seconda parte dell'anno sono stati completamente sostituiti da contratti a tempo determinato, nella seconda parte dell'anno (settembre-dicembre) non ci sono stati incarichi a prestazione professionale in essere.

Il turn over dei professionisti rispetto all'anno 2014, per il Servizio, è stato pari al 66,67%.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 62	Riduzione fenomeno della dispersione scolastica				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
ENTI LOCALI SOCI COMUNITA'	AUMENTARE IL LIVELLO DI SCOLARITÀ DEL TERRITORIO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINALIZZATI ALLA RIDUZIONE DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	ANALISI DEL FENOMENO	LUGLIO	GENNAIO
			PROGETTAZIONE	SETTEMBRE	FEBBRAIO
			REALIZZAZIONE PROGETTI		MARZO - SETTEMBRE
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	RIDUZIONE DEL 50% DEL FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA			100%	100%

Relazione sulla performance

Si è realizzato un progetto di rete finalizzato al contrasto alla dispersione scolastica. Alla rete hanno partecipato 9 istituzioni scolastiche e 5 comuni del nord ovest oltre al centro provinciale per l'istruzione degli adulti. Il progetto ha coinvolto 39 allievi della scuole secondarie di primo grado del territorio. Il progetto è stato finanziato attraverso specifico bando da R.L. La grandissima maggioranza degli allievi che hanno partecipato al progetto hanno proseguito gli studi nella classe prima di una scuola superiore, alcuni di questi hanno proseguito nel nuovo indirizzo professionale di Informatica aperto nella sede di Cesate. Inoltre è stato realizzato un progetto di recupero e sviluppo degli apprendimenti finalizzato all'inserimento di allievi in dispersione dalla scuola superiore nelle classi seconde dei nostri percorsi professionalizzanti, sette allievi hanno partecipato alle attività con successo e sono stati di inseriti nelle classi seconde dei corsi di qualifica in operatore elettrico. Sono stati realizzati inoltre brevi corsi di orientamento (tra 4 e 10 ore) presso 9 scuole medie del territorio che hanno coinvolto oltre 110 allievi a rischio dispersione con lo scopo di promuovere la continuazione degli studi nella formazione professionale.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 63	Razionalizzazione sede di Cesate				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA UTENTI DIPENDENTI	INDIVIDUARE ADEGUATE AZIONI PER LA RIDUZIONE DEI COSTI DI GESTIONE DELLA SEDE DI CESATE	COADIUVARE IL RESPONSABILE AREA FORMAZIONE TERRITORIO NORD OVEST NELL'INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE DI SOLUZIONI LOGISTICHE FINALIZZATE ALL'OTTIMIZZAZIONE DELL'IMPIEGO DELLA SEDE DI CESATE, OTTEMPERANDO AL DETTATO NORMATIVO EX L.81/2008	COADIUVARE IL RESPONSABILE AREA FORMAZIONE TERRITORIO NORD OVEST NELL'ANALISI DELLO STATO DELLE STRUTTURE	GIUGNO	GIUGNO
			COADIUVARE IL RESPONSABILE AREA FORMAZIONE TERRITORIO NORD OVEST NELLA INDIVIDUAZIONE DI STRATEGIE E AZIONI PERTINENTI	SETTEMBRE	SETTEMBRE
			ATTUAZIONE SOLUZIONI INDIVIDUATE	DICEMBRE	NOVEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE COSTI DI GESTIONE DELLE STRUTTURE DEL TERRITORIO DEL NORD OVEST				100%	100%
RISPETTO DEL DETTATO NORMATIVO EX L. 81/2008 IN RIFERIMENTO AI LUOGHI DI LAVORO				100%	90%

Relazione sulla performance

Si è fatta una approfondita analisi delle criticità della sede dal punto di vista della sicurezza, l'analisi è avvenuta in collaborazione tra professionisti specificatamente incaricati, il nostro servizio di RSPP, la direzione, i responsabili di sede, area, manutenzione e la proprietà. Si è redatto un piano di intervento che prevede due interventi prioritari 1) messa a norma degli infissi, 2) miglioramento della situazione igienica attraverso il rifacimento completo dei bagni allievi del piano terra e del primo piano ala ovest. Il punto 1 è stato progettato e realizzato, il punto 2 è stato progettato e verrà realizzato nel 2016.

Si è contribuito alla diminuzione dei costi di struttura del nordovest nei quantitativi indicati dal responsabile di Area e riconducibili a: sinergie tra sedi e aree che hanno permesso di evitare acquisti (Sedie, banchi, fotocopiatore). Sinergie nella condivisione delle risorse umane tra sedi diverse del nord ovest e tra aree diverse (nord ovest- Milano).

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 64	Contenimento della spesa				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL RESPONSABILE NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		
	Indicatore di risultato			Target	Risultato
	RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI			100%	100%

Relazione sulla performance

Si è contribuito alla diminuzione della spesa corrente del nordovest nei quantitativi indicati dal responsabile di Area e riconducibili a: diminuzione delle spese per materiali di consumo nel DDIF grazie all'avvio di progetti aggiuntivi e specifici che hanno permesso sinergie nell'utilizzo dei materiali (corsi elettrici presso istituto di pena di Bollate e corsi di contrasto alla dispersione scolastica) che hanno permesso di finanziare i materiali dei corsi DDIF che infatti non hanno avuto costi nell'anno.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 65						Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met					
						PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE	
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi						
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	GIUGNO						
			INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	LUGLIO						
						Indicatore di risultato		Target	Risultato		
						PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA		100%	100 %		
						INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA		100%	80%		

Relazione sulla performance

Si è avviato un confronto tra le P.O. del nord ovest e il responsabile di Area finalizzato ad utilizzare un metodo di massima comune e condiviso, diminuire la discrezionalità, diminuire la microconflittualità. Sono state predisposte le schede di valutazione.

Si è avviata l'implementazione del sistema di valutazione delle performance attraverso incontri con il personale di sede, anche in collaborazione con il responsabile di Area, finalizzati a diffondere e far conoscere il metodo di valutazione proposto, i dettagli del sistema, avviando una discussione finalizzata alla individuazione di indicatori condivisi.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, è stato avviato nel mese di dicembre un confronto con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA a partire dagli indicatori già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO NORD OVEST MILANO AREA FORMAZIONE – SEDE CESATE	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
INNOVAZIONE IN AMBITO FORMATIVO	25	100%	95%
RIDUZIONE FENOMENO DELLA DISPERSIONE SCOLASTICA	15	100%	10%
RAZIONALIZZAZIONE SEDE DI CESATE	20	100%	95%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	25	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	90%
	100%		

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



AREA LAVORO

Obiettivo n. 66	Potenziamento reti e servizi Territoriali				
	PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
ENTI LOCALI SOCI CITTADINI	POTENZIAMENTO DELLA RETE E DEI SERVIZI SUL TERRITORIO	APERTURA SPORTELLI AL CITTADINO E AMPLIAMENTO DEI SERVIZI EROGATI TERRITORIALMENTE	ANALISI FABBISOGNO	SETTEMBRE	MAGGIO
			APERTURA SPORTELLI	DICEMBRE	GIUGNO -COMUNE DI LAINATE
			AMPLIAMENTO SERVIZI	DICEMBRE	OTTOBRE- INSTALLAZIONE TOTEM
		Indicatore di risultato	Target	Risultato	
		POTENZIAMENTO DEGLI SPORTELLI AL CITTADINO	100%	80%	

Relazione sulla performance

Nel corso del 2015 con l'apertura degli sportelli nei comuni di Lainate e Pogliano Milanese si è completato il potenziamento degli sportelli lavoro al cittadino, complessivamente sul territorio sono operativi n. 16 sportelli di cui 1 gestito con personale del Comune e 15 gestiti con personale Afol.

A oggi gli "sportelli lavoro" sono attivi in tutti i comuni soci del territorio Nord/Ovest.

L'incremento del numero degli sportelli è stato del 34%.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 67	Potenziamento servizi di politica attiva del lavoro				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CITTADINI	AUMENTARE L'EFFICACIA DEI SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL ALVORO	POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO EROGATI E RACCORDO CON GLI ENTI PUBBLICI E PRIVATI NELLA GESTIONE DEGLI STESSI	VALORIZZAZIONE RETE EURES	SETTEMBRE	*
			POTENZIAMENTO SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	OTTOBRE	OTTOBRE
			ISTITUZIONE DESK STRANIERI	OTTOBRE	*
			VALORIZZAZIONE DEI SERVIZI DI "AUTOIMPRESA"	NOVEMBRE	MAGGIO
		Indicatore di risultato	Target	Risultato	
		INCREMENTO DEL 30% DELLA RETE EURES	100%	-	
		ISTITUZIONE DESK STRANIERI	100%	0%	
		INCREMENTO DEL 10%, RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE, DEL NUMERO DI UTENTI PRESI IN CARICO NEI SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	100%	100%	
		INCREMENTO DEL 10%, RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE, DEL NUMERO DI TIROCINI EFFETTUATI	100%	100%	

Relazione sulla performance

Il potenziamento dei servizi di politiche attive del lavoro si è focalizzato prevalentemente nella gestione del sistema dotale di Regione Lombardia che rappresenta lo strumento con cui rispondere alla domanda di servizio di sostegno e di supporto alla ricollocazione, anche tramite azioni di supporto alla creazione d'impresa. Si è inoltre realizzato anche nello specifico delle categorie diversamente abili tramite un più ampio utilizzo del Piano Emergo. E' stato, inoltre, potenziato il servizio tirocini sia come supporto di assistenza alle aziende sia nell'assolvimento degli adempimenti normativi e nella "preselezione" dei candidati.

Complessivamente l'incremento degli utenti presi in carico rispetto al precedente anno è superiore al 10%.

A fronte di analisi del fabbisogno territoriale e dell'organizzazione dei Servizi si è ritenuto di non procedere all'istituzione della Servizio EURES nell'Area Territoriale di Nord Ovest.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 68	Contenimento della spesa				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
SOCI CDA CITTADINI DIPENDENTI	CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE PER PERSONALE, SERVIZI E ACQUISTI	RIDUZIONE TRA 1% E 2% DELLA SPESA CORRENTE	COADIUVARE IL DIRETTORE NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CAPITOLI OGGETTO DI RIDUZIONE DELLA SPESA	MAGGIO	MAGGIO
			DEFINIZIONE, IN ACCORDO CON IL DG, DI STRATEGIE DI RIDUZIONE DELLA SPESA	GIUGNO	GIUGNO
			ATTUAZIONE		LUGLIO/ DICEMBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
RIDUZIONE TRA 1 % E 2% DELLA SPESA CORRENTE RELATIVAMENTE AI SERVIZI GESTITI				100%	100%

Relazione sulla performance

Il contenimento è stato realizzato in un'ottica di salvaguardia della qualità dei servizi erogati. Prestando la massima attenzione nell'acquisto del materiale e nella spesa del personale. Non si è proceduto alla sostituzione totale dei pensionamenti e delle assenze per maternità, legge 104, ecc.

L'insieme delle azioni intraprese ha determinato una riduzione di spesa stimata al 2% (Dato stimato, da verificare per riscontro oggettivo con l'ufficio contabilità/amministrazione).

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



Obiettivo n. 69	Rimozione fenomeno mismatching				
PROGRAMMAZIONE					RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
UTENTI AZIENDE	AUMENTARE L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	INTRODUZIONE DI NUOVE PROCEDURE CHE OTTIMIZZINO IL PROCESSO DI INCONTRO DA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO E LA FIDELIZZAZIONE DELLE IMPRESE SU TUTTA LA GAMMA DEI SERVIZI DI AFOL METROPOLITANA	ANALISI DELLE MODALITÀ OPERATIVE ESISTENTI	SETTEMBRE	MAGGIO
			PROGETTAZIONE E IDEAZIONE NUOVE PROCEDURE	OTTOBRE	SETTEMBRE
			ATTUAZIONE DELLE NUOVE PROCEDURE	NOVEMBRE	OTTOBRE
Indicatore di risultato				Target	Risultato
AUMENTO DEL 10% DEGLI ESITI POSITIVI DEL PROCESSO DI INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO				100%	100%

Relazione sulla performance

Le iniziative intraprese sono state finalizzate a diffondere la conoscenza dei servizi offerti da Afol presso le aziende operative nel territorio dei Comuni Soci. Le aziende contattate sono state selezionate tra quelle che nel biennio 2013/2014 hanno effettuato comunicazioni di assunzioni al Centro per l'impiego.

La comunicazione è stata realizzata tramite la definizione di una mailing aziendale e con la predisposizione di materiale progettato ad hoc. Le aziende target selezionate sono state oltre 4.000.

Il complesso delle iniziative intraprese ha determinato un aumento dei servizi che hanno prodotto un incremento degli avviati al lavoro del 12 %.

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015

Obiettivo n. 70						Implementazione Sistema di valutazione delle performance AFOL Met						
						PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE		
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso		Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi						
DIPENDENTI	DEFINIZIONE DELLE VARIABILI VALUTATIVE DEL SISTEMA IN USO	COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA, DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE		PROPOSTA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI OGGETTO DI VALUTAZIONE	APRILE	MAGGIO						
				INDIVIDUAZIONE INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE	OTTOBRE	GIUGNO						
						Indicatore di risultato			Target	Risultato		
						PREDISPOSIZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	100%		
						INDIVIDUAZIONE DI 5 INDICATORI DI PERFORMANCE AZIENDALE PER IL SERVIZIO DI COMPETENZA			100%	50%		

Relazione sulla performance

Affiancamento al Responsabile del Personale di Afol nella fase di predisposizione delle schede di valutazione. Il sistema è stato introdotto nei primi mesi dell'anno 2015 e si sono tenuti appositi incontri con tutto il personale, con il quale è stato condiviso il metodo e distribuite le schede ai dipendenti per la valutazione ex-ante.

Il sistema deve permettere di misurare gli incrementi dei comportamenti professionali, quanto cioè la persona è migliorata rispetto al suo punto di partenza e in relazione al punto di arrivo ideale.

Il nuovo sistema di valutazione originato dall'attività di formazione e sperimentazione, ha visto inizialmente coinvolti in modo rilevante tutti i responsabili e successivamente tutto il personale dipendente, che è stato così reso partecipe delle attività di valutazione.

In merito alla definizione di indicatori di performance aziendali del Servizio, in accordo con i Responsabili dei Servizi GPS e QCA, è stato predisposto un pannel di indicatori a partire da quelli già esistenti e inclusi nei Sistemi qualità, monitoraggio, accreditamento e rating. Il confronto su tali indicatori, per motivi di riorganizzazione dei servizi al lavoro a fronte delle nuove normative intervenute nel corso dell'anno 2015, è posticipato ai primi mesi del 2016.

La definizione puntuale degli indicatori, pertanto già avviata, sarà ultimata entro il mese di marzo p.v. .

RELAZIONE DELLE PERFORMANCE 2015



SINTESI OBIETTIVI TERRITORIO NORD OVEST AREA LAVORO	<i>Peso in %</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
POTENZIAMENTO RETI E SERVIZI TERRITORIALI	10	100%	80%
POTENZIAMENTO SERVIZI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	35	100%	67%
CONTENIMENTO DELLA SPESA	20	100%	100%
RIMOZIONE FENOMENO MISMATCHING	20	100%	100%
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AFOL MET	15	100%	75%
	100%		