



Piano Performance 2025

Performance aziendale

Obiettivo 1	Incremento della produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Comuni consorziati	Garantire la sostenibilità economica dell'ente.	Realizzazione servizi e attività previsti nel bilancio di previsione	entro dicembre	
		Monitoraggio dei risultati economici raggiunti e attuazione, in considerazione dei risultati, di eventuali azioni correttive.	ottobre	
	Indicatore di risultato		Target	Risultato
	Incremento del 2% del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni, calcolato sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 2	Efficacia produttiva			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Soci di Afol Metropolitana	Afolmet ha raggiunto il risultato economico previsto per il 2025	Tavoli di coordinamento con i responsabili dei differenti servizi	Trimestrali	
		Monitoraggi periodici	Trimestrali	
	Indicatore di risultato		Target	
	Raggiungimento di ogni Servizio del budget economico previsionale 2025.		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 3	Limitare il rischio corruttivo e sviluppare la cultura della legalità			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Comuni consorziati, risorse umane di Afolmet, cittadini, dipendenti	Sviluppare la cultura della legalità all'interno dell'azienda e introdurre modalità organizzative idonee alla limitazione del rischio corruttivo	Percorsi formativi per il personale delle divisioni che ricopre ruoli ad alto rischio corruttivo	entro dicembre 2025	
		Formazione specifica per i RUP	Entro dicembre 2025	
	Indicatore di risultato		Target	Risultato
	Tasso individuale di partecipazione al percorso formativo		>95%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 4	Coordinamento interaziendale			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
	facilitare il raggiungimento complessivo degli obiettivi del Direttore generale e dei Dirigenti attraverso lo sviluppo della collaborazione e del coordinamento interaziendale	incontri periodici di monitoraggio	bimestrale	
	Indicatore di risultato		Target	Risultato
	grado medio di raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale e dei Dirigenti		100%	
Relazione sulla performance				

Performance organizzativa

Direzione Generale – Tommaso Di Rino

Obiettivo 5		Incrementare la diffusione territoriale dell'azienda		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Soci, persone in cerca di lavoro, aziende, istituzioni, CDA	È aumentato il livello di prossimità fisica dell'azienda, con sedi operative, in grado di rispondere adeguatamente ai fabbisogni del territorio, dislocate in modo da ottenere una giusta copertura del territorio metropolitano	Attuazione del Piano di diffusione approvato in CDA	entro dicembre	
		Contatti con Amministrazioni Comunali per la definizione di accordi finalizzati ad ottenere la disponibilità di sedi; formalizzazione contratti	intero anno	
		Attività di allestimento e start up delle nuove sedi, con particolare attenzione a risorse umane, immagine coordinata, monitoraggio servizi	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Avvio attività in sedi mai gestite dall'azienda o riattivate a seguito di ristrutturazione (CPI-CFP-Red Point)		≥ 3	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 6		Attuare il Programma GOL, sulla base degli indirizzi di Regione Lombardia e Città Metropolitana Milano		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CMM, persone in cerca di lavoro, aziende, istituzioni, CDA	Afol Metropolitana è fra i principali attori del Programma GOL a livello metropolitano	Partecipazione costante a Tavoli di monitoraggio regionale, Cabina di Regia CMM, Plenaria operatori Red Point	intero anno	
		Indirizzo, monitoraggio, adozione provvedimenti organizzativi e gestionali ove necessari per la massimizzazione dei risultati e per l'incremento della qualità dei servizi erogati	intero anno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Numero di Doti attivate dai Centri per l'impiego e dai Red Point		≥ 2.500	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 7		Sperimentare modalità innovative per comunicare il lavoro raggiungendo più cittadine/i		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Persone in cerca di lavoro, Amministrazioni Socie, Istituzioni	L'azienda riesce a promuovere verso un numero più ampio di utenti reali o potenziali le informazioni su job vacancy, corsi di formazione, webinar di orientamento, job day e recruiting day, risultati conseguiti, storie di successo	Produzione di news di testo e di comunicazione visiva da pubblicare sui profili social o canali di comunicazione aziendali	intero anno	
		Monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, adozione di eventuali azioni correttive	intero anno	
		Ricognizione delle Amministrazioni Comunali socie che hanno attivato un servizio di messaggistica via WhatsApp o Telegram	entro maggio	
		Avvio della sperimentazione di un nuovo servizio informativo su WhatsApp o Telegram, anche con la collaborazione dei Soci	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Visualizzazioni generate dai video pubblicati nei profili/canali aziendali		≥ 60.000	
	Sperimentazione di un innovativo servizio di informazione sul lavoro tramite canali di messaggistica		Con almeno 5 Soci	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 8		Implementare il monitoraggio in itinere ed ex post su politiche e servizi erogati dall'azienda		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CDA, dirigenti, funzionari e operatori dell'azienda, Soci	L'azienda ha una visione corretta dell'avanzamento economico dei progetti "a costi reali" e per linee di attività. È in grado di valutare i servizi erogati agli utenti e loro cluster	Predisposizione di report trimestrali per monitorare agevolmente il livello di scostamento dell'attuazione economica rispetto alla previsione	intero anno	
		Valorizzazione dei dati riferiti all'utenza, previa individuazione di cluster, finalizzata al suo coinvolgimento proattivo nelle politiche attive per il lavoro	intero anno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Predisposizione della situazione economica previsionale 2026 per linee di attività		entro dicembre	
	Implementazione di un cruscotto Power BI e sua presentazione in CDA		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 9	Certificazione UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Personale, Aziende clienti, fornitori, partner di progetto	Afol Metropolitana è azienda certificata in tema di parità di genere	Adozione della Politica e del Piano strategico per la parità di genere e costituzione del Comitato Guida	entro luglio	
		Validazione dei processi organizzativi integrati	entro gennaio 2026	
		Definizione Panel Indicatori e Cruscotto di monitoraggio dei KPI	entro gennaio 2026	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Certificazione sulla parità di genere		entro marzo 2026	
Relazione sulla performance				

Area Amministrazione – Capo Area Barbara Ferri

Obiettivo 10		Aumentare l'efficacia del controllo di gestione		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, fornitori, direzione generale, CDA	Monitoraggio continuo dell'avanzamento economico dei progetti "a costi reali" per un'implementazione più efficace della funzione di Controllo di gestione aziendale. Corretta imputazione dei costi per linee di attività	Rilevazione attraverso l'ideazione e la compilazione di una check list	entro giugno	
		Rilevazione periodica dei dati	ogni trimestre	
		Monitoraggio in itinere della corretta imputazione delle voci di spesa	ogni mese	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Predisposizione di report trimestrali		100%	
	Predisposizione della situazione economica previsionale 2026 per linee di attività		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 11		Diffondere una nuova cultura manageriale nei Responsabili di servizio		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Responsabili di Servizio (EQ)	Sviluppare una cultura organizzativa nelle EQ affinché si riconoscano nel proprio ruolo manageriale e guidino il team con uno stile consapevole.	Pubblicazione di circolari operative, regolamenti.	entro dicembre	
		Progettazione di incontri tematici	entro luglio	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Partecipazione dei Responsabili a incontri tematici tenuti dal Servizio Gestione Risorse Umane		≥ 3 incontri	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 12	Aumentare, in ottica di miglioramento continuo, la trasparenza e la qualità nella individuazione di fornitori			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Area amministrazione, direzione generale, dirigenti, responsabili d'ufficio	Afol Metropolitana dispone di un elenco fornitori qualificati per l'approvvigionamento di beni, servizi e lavori integrato (Codice Appalti Pubblici e Sistema di Gestione Qualità aziendale)	Definizione dell'elenco a partire dall'inserimento dei fornitori con valutazione positiva dell'ultimo triennio	luglio	
		Implementazione dell'elenco con l'inserimento di fornitori potenziali ammessi alla prima fornitura da individuare mediante indagini di mercato e/o piattaforme di e-procurement	dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Realizzazione dell'elenco		100%	
Relazione sulla performance				

Divisione Formazione – Capo Area Massimo Maraniello

Obiettivo 13		Sviluppo dell'offerta formativa leFP nel Nord Milano, incremento della diffusione territoriale dei CFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Cittadini, aziende, amministrazioni comunali, istituzioni, Regione Lombardia, CMM	Afol Metropolitana ha un'offerta formativa di leFP nel Nord Milano più articolata e completa e realizzata in sede più adeguate	Analisi e progetti di fattibilità nei CFP	entro maggio	
		Progetto di dettaglio per l'avvio del nuovo CFP di Cinisello Balsamo, interlocuzioni con stakeholder, organizzazione preliminare all'avvio delle attività formative a settembre	entro agosto	
	Indicatore di risultato		Target	
	Trasloco della linea benessere di Cologno Monzese nel CFP Grandi e avvio attività formative		entro settembre	
	Apertura nuovo CFP di Cinisello Balsamo e avvio attività formative		entro settembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 14		Efficacia produttiva		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CDA, Soci, istituzioni, CMM	Afol Metropolitana ha un'offerta formativa ampia e articolata, realizza le attività in sostenibilità economica	Definizione del fabbisogno di acquisti di tutti i CFP per l'intero anno formativo	entro dicembre	
		Programmazione e distribuzione Doti tra i CFP aziendali	entro maggio	
		Costante interlocuzione con aziende del territorio e Centri per l'impiego	intero anno	
		Realizzazione servizi e attività formative nell'ambito del Programma GOL	intero anno	
	Indicatori di risultato	Target	Risultato	
	Corrispondenza tra valore Doti acquisite su applicativo di Regione Lombardia e budget stanziato da decreto RL n.10451 del 10/07/2024 (euro 9.342.571,30)	100%		
	Numero corsi GOL pubblicati in SIUF e tasso di tenuta allievi formati su allievi iscritti	≥ 195 ≥ 65%		
Relazione sulla performance				

Obiettivo 15	Sviluppo Formazione Superiore			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Persone in cerca di lavoro, Regione Lombardia, Soci, CMM	È incrementata l'offerta formativa aziendale in tema di percorsi di formazione superiore	Partecipazione attiva a Tavoli di coordinamento con le Fondazioni ITS di cui Afol è socio attivo	entro settembre	
		Attività di promozione sul territorio, anche in chiave di orientamento scolastico	intero anno	
		Progettazione didattica: pianificazione delle attività ed erogazione dei corsi	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Partecipazione ad eventi con presenza di studenti (open day, fiere, convegni, mostre)		≥ 5	
	Numero di studenti in formazione superiore		≥ 400	
	Numero di corsi ITS avviati		≥ 6	
Relazione sulla performance				

Divisione Lavoro – Capo Area Simone Cerlini

Obiettivo 16		Efficacia produttiva		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Soci di Afol Metropolitana	Afolmet ha raggiunto il risultato economico previsto per il 2025	Tavoli di coordinamento con i responsabili dei differenti servizi	Bimestrali	
		Monitoraggi periodici	Bimestrali	
	Indicatore di risultato		Target	
	Raggiungimento del budget economico previsionale 2025 con riferimento ad ogni Servizio della Divisione Lavoro		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 17		Aumentare l'impatto dei Centri per l'Impiego sulle persone		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati e hanno più possibilità di ricollocarsi	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
Indicatori di risultato			Target	Risultato
Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3			≥ 60%	
Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego			≥ 1.266	
Persone ricollocate attraverso il servizio IDO/persone con PSP sottoscritto nei CPI di CMM			+ 10% rispetto a 2024	dato 2024: 991
Relazione sulla performance				

Obiettivo 18	Migliorare le performance aziendali nell'attuazione del Piano Emergo e nei ricavi da attività di Inclusione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Città Metropolitana di Milano, Persone con disabilità, persone iscritte al collocamento mirato, aziende, istituzioni	Afolmet è tra i principali attuatori del Programma Emergo, le attività di inclusione contribuiscono più efficacemente alla sostenibilità economica dell'azienda	Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
		Partecipazione a bandi e avvisi, attivazione di nuovi servizi, potenziamento di quelli esistenti	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Tirocini attivati sul totale delle persone prese in carico con Dote Emergo DULD Bando 312		≥ 10%	
	Inserimenti lavorativi sul totale delle persone prese in carico con Dote Emergo DULD Bando 312		≥ 20%	
	Volume di ricavi e proventi generati dal servizio Inclusione		≥ Costo del personale (con contratto di subordinazione TD, TI e somministrazione) del servizio + 30%	
Relazione sulla performance				

Servizio Contabilità e Bilancio – responsabile Giovanna Gambino

Obiettivo 19		Miglioramento continuo su procedure e strumenti		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, fornitori	Afol Metropolitana paga i propri fornitori con tempi più brevi, senza compromettere in alcun modo la regolarità dell'azione amministrativa	Riunioni di coordinamento e di integrazione con il Servizio Appalti e contratti	intero anno	
		Rilevazione e scorporo delle fatture sospese e non liquidabili	mensilmente	
Indicatori di risultato			Target	Risultato
Riduzione dei tempi medi pagamento pubblicati sulla sezione Amministrazione Trasparente			≤ 45 giorni	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 20		Aumentare l'efficacia del controllo di gestione		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, fornitori, direzione generale, CDA	Monitoraggio continuo dell'avanzamento economico dei progetti "a costi reali" per un'implementazione più efficace della funzione di Controllo di gestione aziendale. Corretta imputazione dei costi per linee di attività	Rilevazione attraverso l'ideazione e la compilazione di una check list	entro giugno	
		Rilevazione periodica dei dati	ogni trimestre	
		Monitoraggio in itinere della corretta imputazione delle voci di spesa	ogni mese	
Indicatori di risultato			Target	Risultato
Predisposizione di report trimestrali			100%	
Predisposizione della situazione economica previsionale 2026 per linee di attività			entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 21	Aumentare, in ottica di miglioramento continuo, la trasparenza e la qualità nella individuazione di fornitori			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Area amministrazione, direzione generale, dirigenti, responsabili d'ufficio	Afol Metropolitana dispone di un elenco fornitori qualificati per l'approvvigionamento di beni, servizi e lavori integrato (Codice Appalti Pubblici e Sistema di Gestione Qualità aziendale)	Definizione dell'elenco a partire dall'inserimento dei fornitori con valutazione positiva dell'ultimo triennio	luglio	
		Implementazione dell'elenco con l'inserimento di fornitori potenziali ammessi alla prima fornitura da individuare mediante indagini di mercato e/o piattaforme di e-procurement	dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Realizzazione dell'elenco		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 22	Ampliamento ambiti operativi dei processi di approvvigionamento			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Area amministrazione, direzione generale, dirigenti, responsabili d'ufficio	Agevolare le procedure di affidamento dei lavori per l'apertura e/o ristrutturazione delle sedi aziendali riducendone i tempi di aggiudicazione.	In collaborazione con l'Ufficio Sicurezza e Logistica, rilevazione di items per l'affidamento dei lavori secondo le prescrizioni del Codice Appalti Pubblici e Testo Unica sulla Sicurezza - D.Lgs.81/2008.	entro novembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Predisposizione di una check list condivisa		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 23		Migliorare il piano di inserimento – onboarding - per i nuovi assunti		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Risorse umane neo-assunte, area amministrazione, direzione generale, dirigenti e responsabili d'ufficio	Le nuove risorse inserite in azienda hanno le informazioni e gli strumenti per essere operative, produttive e integrate con la struttura e la cultura di Afol Metropolitana. Sono fidelizzate e motivate nell'erogazione dei servizi	Incontri individuali e di gruppo, in raccordo con i servizi trasversali e di divisione specifici per il profilo professionale della nuova risorsa	entro dicembre	
		Predisposizione di materiali e strumenti per l'onboarding	entro dicembre	
		Predisposizione di timing e check list di controllo per monitorare il processo di onboarding	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Articolazione di un processo strutturato e cristallizzato in un documento volto all'inserimento del nuovo dipendente		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 24		Qualificare le competenze professionali delle risorse umane aziendali		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Risorse umane aziendali, area amministrazione, direzione generale, dirigenti e responsabili d'ufficio	Le risorse umane di Afol Metropolitana hanno acquisito competenze in linea con le esigenze di servizio e in linea con i nuovi scenari organizzativi e di mercato	Realizzazione di percorsi formativi su segnalazione della direzione generale e dei servizi per potenziare le competenze dei lavoratori e qualificare le attività e i servizi erogati	entro dicembre	
		Scouting dispositivi di formazione finanziata	intero anno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Offerta formativa formulata in base ai fabbisogni espressi dai servizi o rilevati dalla direzione generale e ad integrazione del Piano Formativo 2024/2025		≥ 50% dei dipendenti	
	Offerta formativa di percorsi di durata superiore a 24 ore a catalogo o personalizzati, per il rafforzamento di competenze in specifici ruoli aziendali		≥ 30% dei dipendenti	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 25	Razionalizzare l'utilizzo dell'istituto della Banca delle Ore			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti e somministrati di Afol Metropolitana	Responsabilizzare le EQ e i dipendenti sulla corretta applicazione dell'istituto e sulle modalità di fruizione (ad esclusione del personale docente)	Pubblicazione e diffusione di circolari operative, formazione responsabili e dipendenti	entro dicembre	
		Monitoraggio delle richieste e delle modalità di fruizione nei tempi prestabiliti, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Riduzione delle ore richieste e fruizione entro l'anno dalla maturazione (ad esclusione del personale docente)		≥ 50% rispetto al 2024	Dato 2024: 1906
Relazione sulla performance				

Obiettivo 26	Diffondere una nuova cultura manageriale nei Responsabili di servizio			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Responsabili di Servizio (EQ)	Sviluppare una cultura organizzativa nelle EQ affinché si riconoscano nel proprio ruolo manageriale e guidino il team con uno stile consapevole.	Pubblicazione di circolari operative, regolamenti.	entro dicembre	
		Progettazione di incontri tematici	entro luglio	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Partecipazione dei Responsabili a incontri tematici tenuti dal Servizio Gestione Risorse Umane		≥ 3 incontri	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 27		Apertura nuove sedi e ristrutturazioni sedi esistenti		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CMM, Amministrazioni comunali proprietarie, direzione generale, dirigenti di divisione e responsabili d'ufficio, preposti, responsabili di sede e lavoratori	Fornire assistenza per la progettazione e per il layout di nuove sedi o per sedi oggetto di ristrutturazione	Valutazione richiesta, sopralluoghi, analisi di necessità e delle problematiche riscontrate, progettazione e studio di fattibilità	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Apertura sedi: San Giuliano Milanese, CPI Milano Jenner e Milano Paravia		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 28		Manutenzioni e logistica sedi		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CMM, Amministrazioni comunali proprietarie, direzione generale, dirigenti di divisione e responsabili d'ufficio, preposti, responsabili di sede e lavoratori	Fornire assistenza per la manutenzione ordinaria e straordinaria delle sedi; gestione logistica delle sedi	Definizione dei lavori, stesura capitolati e cronoprogramma e redazione RdA/RdM	entro dicembre	
		Sopralluoghi con fornitori, valutazione preventivi, monitoraggio cantiere.	entro dicembre	
		Definizione lavori, approvvigionamento materiali, programmazione e gestione intervento manutentivo per attività manutentive (o di logistica) svolte dai tecnici interni.	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Completare il processo autorizzativo interno delle RdA/RdM entro 30 giorni lavorativi dal flag RT al flag EQ		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 29		Certificazione UNI PdR 125:2022		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Risorse umane di Afol Metropolitana	Nell'azienda un ambiente di lavoro inclusivo e senza discriminazioni di genere	Definizione dei processi ed integrazione con il Sistema UNI 9001:2015	entro novembre	
		Definizione di KPI specifici	entro novembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Certificazione sulla parità di genere		entro marzo 2026	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 30		Uniformare la procedura di utilizzo del protocollo		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Interlocutori esterni ad Afol	Tutti gli uffici di Afol sono in grado di utilizzare correttamente il protocollo in uscita	Definizione del processo di gestione del protocollo	entro giugno	
		Diffusione ai servizi	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Codifica del processo in qualità		100%	
	Personale formato (al netto del personale formato nel 2024)		100%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 31	Rafforzare la visibilità e la notorietà dei Red Point			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, Persone in cerca di lavoro, Soci	Le sedi accreditate al lavoro di Afol Metropolitana sono maggiormente conosciute. Il brand "Red Point" è più diffuso	Realizzazione di comunicati, produzione di grafica e video, pubblicazione di post e storie sui profili social aziendali	intero anno	
		Monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, adozione di eventuali azioni correttive	in itinere, almeno ogni mese	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone che sono entrate in un Red Point perché indotte a farlo da una attività sui profili social aziendali		≥ 40% degli ingressi	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 32	Implementare il canale YouTube dell'azienda con finalità di promozione dei servizi			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Persone in cerca di lavoro, Soci, Istituzioni	Il canale YouTube di Afol Metropolitana è più ricco di contenuti, ha più visualizzazioni	Realizzazione di contenuti multimediali e loro pubblicazione	intero anno	
		Monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, adozione di eventuali azioni correttive	in itinere, almeno ogni mese	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero di video pubblicati "long form" sul profilo aziendale		raddoppiare il dato 2024	dato 2024=10
	Numero di visualizzazioni complessivo generate dai video pubblicati nel profilo aziendale		≥ 60.000	dato 2024=31.898
Relazione sulla performance				

Obiettivo 33	Comunicare agli utenti CPI con DID attiva le opportunità di lavoro, orientamento e formazione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Utenti dei Centri per l'Impiego, CMM	Gli utenti dei Centri per l'impiego, suddivisi in cluster, ricevono informazioni aggiornate e personalizzate	Creazione dei cluster di utenza	entro giugno	
		Sviluppo applicazione per l'invio massivo di SMS destinati ai cluster	entro luglio	
		Avvio del servizio	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Numero di SMS personalizzati inviati		≥ 5000	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 34	Implementare il cruscotto per l'analisi su utenti GOL e allievi dei percorsi formativi			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
CDA, Soci, Istituzioni	Afol Metropolitana conosce nel dettaglio le caratteristiche degli utenti CPI, l'impatto occupazionale dei corsi erogati e dei tirocini promossi	Definire la struttura dati alla luce della prima sperimentazione compiuta	entro luglio	
		Implementazione del cruscotto Power BI attraverso l'elaborazione dati	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Presentazione in CDA del cruscotto implementato e delle evidenze che risultano dai dati raccolti e analizzati		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 35		Introdurre e regolamentare un sistema di sponsorizzazione dei servizi aziendali		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Imprese, professionisti, enti	Afolmet può beneficiare, secondo un iter procedurale, di contributi materiali ed economici da parte di aziende ed enti del territorio	Predisposizione di un regolamento sponsorizzazioni	entro dicembre	
		Predisposizione della modulistica da pubblicarsi unitamente agli avvisi per la ricerca di aziende interessate a sponsorizzare le attività di Afolmet	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Approvazione in CDA del Regolamento sponsorizzazioni		entro luglio	
	Delineazione del flusso operativo per la pubblicazione dell'avviso ad evidenza pubblica per l'acquisizione di sponsorizzazioni		entro settembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 36		Attività formativa su personale dei CFP per la gestione dei comportamenti illeciti		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Personale dei CFP, studenti, famiglie.	Il personale dei CFP è stato informato e formato sul tema dei comportamenti illeciti all'interno dei CFP e sulla gestione degli stessi sul piano giuridico	Realizzazione di incontri formativi rivolti a docente e personale di tutti i CFP, con rilascio di materiale didattico	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Presentazione di un piano di incontri formativi sul tema della prevenzione, della gestione del contrasto dei comportamenti illeciti all'interno dei centri di formazione professionale		entro giugno	
	Realizzazione degli incontri formativi		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Servizi Area Manager – responsabili Laura Pandolfi (Ovest), Gualtiero Anelli (Nord), Stefano Gatti (Sud), Stefano De Bartolomeo (Adda Martesana)

Obiettivo 37	Aumentare la compagine sociale di Afol Metropolitana			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
CMM, Soci, CDA, Comitato Territoriale	Afol Metropolitana è più partecipata, più grande, si pone come interlocutore di rilievo di Regione Lombardia, presidio pubblico di lavoro, orientamento e formazione	Costante interlocuzione con Sindaci e Assessori di Comuni interessati	intero anno	
		Promozione di servizi e risultati presso Amministrazioni Comunali	intero anno	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero di Amministrazioni Comunali che hanno deliberato l'adesione ad Afol Metropolitana		≥ 5 nuovi ingressi	
	Interlocuzioni con tutte le Amministrazioni Comunali attualmente non aderenti al consorzio aziendale		100% di appuntamenti formali con l'amministrazione comunale	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 38	Utilizzare, in collaborazione con i Soci, i canali WhatsApp o Telegram rivolti alla cittadinanza			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Persone in cerca di lavoro, Soci, Istituzioni	I servizi, i progetti, le attività di Afol Metropolitana sono più conosciuti dalle persone in cerca di lavoro del territorio metropolitano	Ricognizione dei canali ufficiali di messaggistica attivi a titolarità Soci	entro giugno	
		Intesa con l'Amministrazione Comunale per l'utilizzo "a doppia firma" del canale comunale WhatsApp o Telegram per la diffusione di offerte di lavoro, opportunità formative, eventi	entro dicembre	
		Monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, adozione di eventuali azioni correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero di canali di messaggistica con collaborazione attiva Comune-Afol Metropolitana		10% dei canali attivi come da ricognizione	
Relazione sulla performance				

Servizio Coordinamento dei servizi per il lavoro – responsabile Marilena Manera (interim)

Obiettivo 39	Facilitare la compliance della Divisione Lavoro al quadro normativo in evoluzione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Regione Lombardia, CMM, persone in cerca di lavoro, dipendenti di Afolmet e personale distaccato da CMM	Procedure e servizi sono compliant al quadro di norme	Tavoli tecnici interni sulle novelle normative e sulle modifiche delle procedure amministrative	intero anno	
		Definizione di procedure ad hoc sulle novità normative in caso di ambiguità nell'applicazione	intero anno	
		Comunicazione continua delle innovazioni e verifica dell'assimilazione presso le diverse squadre di lavoro	intero anno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Tasso di ricezione delle novità (in esito a controlli a tappeto tramite google forms)		≥ 70%	
	Attivazione sportelli per il lavoro autonomo in area metropolitana ai sensi della legge 81/2017		≥ 2	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 40	Operare in ottica di semplificazione ed efficientamento dell'attività della Divisione Lavoro			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Responsabili dei CPI, personale Afol e distaccato da CMM, persone che cercano lavoro, Regione Lombardia	Le imprese identificano in Afolmet un partner affidabile per le campagne di ricerca e selezione	Definizione di una procedura per la decadenza dello stato di disoccupazione per chi ne ha benefici nella logica della condizionalità e condivisione con CMM e parti sociali	entro dicembre	
		Analisi e revisione dei processi in ottica semplificazione (es accesso agli atti, stato di occupazione, provvedimenti sanzionatori, ecc)	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Aggiornamento delle circolari e delle procedure in ottica semplificazione		≥ 70%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 41	Miglioramento continuo su procedure e strumenti della Divisione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Direzione Generale, Area Amministrazione, Dirigente della Divisione Lavoro, titolari di EQ, personale Afolmet e distaccati CMM, utenti dei servizi	Implementare un sistema di rilevazione delle ore erogate dal personale dedicato alle attività dell'operatore accreditato, per misurare il livello di saturazione.	Sviluppare uno strumento informatico ad hoc	Entro luglio	
		Riunioni di coordinamento con i responsabili delle aree per la rilevazione puntuale dei bisogni	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Report di rilevazione delle ore dedicate alle singole attività di tutto il personale dell'operatore accreditato e del loro grado di saturazione		4	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 42	Aumentare le performance della Divisione in termini di razionalità dell'organizzazione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Direzione Generale, Area Amministrazione, Dirigente della Divisione Lavoro, titolari di EQ, personale Afolmet e distaccati CMM, utenti dei servizi	Monitoraggio continuo dell'avanzamento economico della Divisione per favorire un'implementazione più efficace della funzione di Controllo di gestione aziendale per linee di attività.	Aggiornamento degli impegni di spesa assunti dai diversi servizi per linea di attività	entro dicembre	
		Raccolta dei dati relativi all'avanzamento delle attività (rendicontazioni, liquidazioni)	entro dicembre	
		Riunioni di coordinamento con i responsabili delle aree per la rilevazione puntuale dei bisogni	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Report di rilevazione degli scostamenti del volume di valore della produzione indicato nel Bilancio di Previsione e riferito alla Divisione Lavoro		3	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 43		Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 143	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 44		Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		incremento 5 % rispetto al dato 2024	dato 2024: 1210,95
Relazione sulla performance				

Obiettivo 45	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 70	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 46	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		incremento 5 % rispetto al dato 2024	dato 2024: 1194,01
Relazione sulla performance				

Obiettivo 47	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 137	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 48	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		≥ rispetto alla media del dato 2024	dato 2024: 1424,60
Relazione sulla performance				

Obiettivo 49	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 76	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 50	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		≥ rispetto alla media del dato 2024	dato 2024: 1424,60
Relazione sulla performance				

Obiettivo 51	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 144	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 52	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		≥ rispetto alla media del dato 2024	dato 2024: 1424,60
Relazione sulla performance				

Obiettivo 53	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 424	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 54	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		≥ rispetto alla media del dato 2024	dato 2024: 1424,60
Relazione sulla performance				

Servizio Centro per l'impiego di Rho – responsabile Francesca Dusi

Obiettivo 55	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 135	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 56	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		incremento 5 % rispetto al dato 2024	dato 2024: 1197,97
Relazione sulla performance				

Obiettivo 57	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 73	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 58	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		≥ rispetto alla media del dato 2024	dato 2024: 1424,60
Relazione sulla performance				

Obiettivo 59	Aumentare l'impatto del Centro per l'Impiego sulle persone			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, Operatori accreditati, Persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai CPI gestiti da Afolmet, per conto di Città Metropolitana Milano, ricevono servizi adeguati	Realizzazione servizi e attività in linea con il quadro di norme (D.lgs. 150/2015, L.81/2017, DM 4/2018, DM 48/2023, DM 174/2024 e ss.mm.ii)	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone trattate su persone che hanno sottoscritto un PSP nel CPI. Trattate con assessment, PSP e almeno un evento tra: COB; rilascio di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale e nelle sue articolazioni regionali o comunque un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione; fruizione dei LEP E - F1 o F2 o F3		≥ 60%	
	Numero di doti attivate dal Centro per l'Impiego		≥ 64	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 60	Migliorare il clima organizzativo nel CPI al fine di incrementare la produttività			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Dipendenti di Afolmet, personale distaccato di CMM, persone in cerca di lavoro	La produttività del Centro per l'impiego migliora rispetto all'anno precedente, anche grazie ad una gestione delle risorse umane che valorizza i talenti	Promozione di servizi speciali che valorizzino i talenti delle persone	entro dicembre	
		Attuazione della rotazione degli incarichi in logica di job enlargement	entro dicembre	
		Creazione di dispositivi di aiuto reciproco nell'assistenza alla gestione del flusso spontaneo	entro dicembre	
		Colloqui della Responsabile CPI con ogni singola risorsa umana (TI, TD, in somministrazione) almeno una volta nell'anno	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Incremento della produttività per Full Time Equivalent effettivo (al netto di ferie, malattie, L.104, dimissioni, ingressi)		incremento 10 % rispetto al dato 2024	dato 2024: 1008,66
Relazione sulla performance				

Obiettivo 61	Aumentare le performance del Centro per l'Impiego in termini di efficacia nella ricollocazione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, imprese, persone in cerca di lavoro	Le persone che si rivolgono ai servizi della Divisione Lavoro di Afolmet hanno maggiore probabilità di ricollocarsi	Invio sistematico di vacancy e inviti ad eventi di recruiting al 100% delle persone nel DB delle persone disoccupate nel periodo di vigenza del PSP	entro dicembre	
		Promozione sistematica delle offerte IDO ed EURES in tutti i seminari di gruppo e in tutte le convocazioni massive dei percettori di sostegno al reddito	entro dicembre	
		Attivazione presso ogni CPI di un servizio EURES secondo gli obiettivi regionali (13 assistenti EURES)	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Persone ricollocate attraverso il servizio IDO/persone con PSP sottoscritto nei CPI di CMM		+ 10% rispetto a 2024	dato 2024: 991
	Posizioni da ricercare e selezionare		≥ 8.000	dato 2024: 7.718
Relazione sulla performance				

Obiettivo 62	Aumentare le possibilità di reclutamento per le imprese e la disponibilità dei candidati			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, imprese, persone disoccupate, persone in cerca di lavoro	Le imprese identificano in Afolmet un partner affidabile per le campagne di ricerca e selezione	Organizzazione del festival permanente del lavoro in territorio metropolitano	entro dicembre	
		Identificazione di scout per filiera (retail e food, logistica, meccanica e mecatronica, partecipate) con un portafoglio clienti definito e fidelizzato	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero eventi territoriali (presentazione dei servizi dei CPI, recruitment day, speed date del lavoro, pact for skill, eventi sulla cultura del lavoro e dell'inclusione)		≥ incremento 6	dato 2024: 144
	Aziende fidelizzate che hanno fatto richiesta di preselezione (clienti che hanno reiterato la richiesta)		+5% rispetto a 2024	dato 2024: 123
Relazione sulla performance				

Servizio Sviluppo servizi per il lavoro – responsabile Patrizia Ciaramella

Obiettivo 63	Incrementare l'attivazione di Doti in attuazione del Programma GOL			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, Comuni consorziati, Persone in cerca di lavoro	Afolmet è tra i principali attuatori del Programma GOL in Lombardia ed il primo nel territorio metropolitano milanese	Realizzazione servizi e attività secondo le prescrizioni del Programma e le indicazioni di Regione Lombardia	entro dicembre	
		Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero di Doti attivate annualmente da ogni operatore di ogni Red Point		≥ 100	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 64	Migliorare la rendicontazione delle attività di politica attiva del lavoro a valere su risorse finanziarie GOL			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, Comuni consorziati, Persone in cerca di lavoro	Afolmet ha erogato politiche attive del lavoro e le ha rendicontate	Realizzazione servizi e attività secondo le prescrizioni del Programma e le indicazioni di Regione Lombardia	entro dicembre	
		Monitoraggio dei risultati economici raggiunti e attuazione, in considerazione dei risultati, di eventuali azioni correttive.	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Riduzione del delta annuale tra erogato e rendicontato per ogni operatore di ogni Red Point		≥ 50% rispetto a media 2024	
	Ore rendicontate/ore lavorabili annuali per ogni operatore di ogni Red Point		≥ 1000	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 65	Promuovere la cultura dell'inclusione delle persone con disabilità presso istituzioni e imprese			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, associazioni di categoria, imprese, persone con disabilità	Afol Metropolitana è riconosciuta in CMM come soggetto leader per la consulenza alle imprese in ambito compliance alla legge 68/99	Creazione di rete e interlocuzioni con le associazioni di imprese, associazioni di professioni ed ordini professionali per promuovere eventi e per creare cultura in merito alle tematiche diversity equity and inclusion	entro dicembre	
		Verifica massiva dei prospetti informativi per individuare le aziende con scoperture	entro giugno	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Numero imprese cui è offerta consulenza per la compliance alla legge 68 con promozione dei diversi istituti previsti dal quadro di norme e sulla UNI/PdR 159: 2024		3000	dato 2024: 4770
	Partecipazione a webinar formativi / informativi, interviste o partecipazione a momenti pubblici anche attraverso i media (radio, televisione) sugli istituti previsti dalla legge 68 e sulle tematiche diversity equity and inclusion		≥ 10	dato 2024: 22
Relazione sulla performance				

Obiettivo 66	Aumentare la qualità degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità nelle aziende in obbligo			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, CMM, associazioni di categoria, imprese, persone con disabilità	Le aziende utilizzano in modo efficace gli istituti previsti dalla legge 68 per l'inclusione lavorativa delle categorie protette e i match realizzati sono soddisfacenti per persone e imprese	Monitoraggio qualitativo delle convenzioni art. 14 e verifica di almeno 10 convenzioni con interviste mirate ad aziende e coop coinvolte	entro dicembre	
		Definizione e messa a sistema del raccordo tra operatori CPI impegnati sui processi di ldo68; valutazione del potenziale e tirocinio, in una logica di potenziamento dell'efficacia del servizio di incontro domanda offerta dedicato alle persone con disabilità	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Nuove convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003		650	dato 2024: 819
	Avviamenti nominativi		≥ 4000	dato 2024: 4542
Relazione sulla performance				

Obiettivo 67	Migliorare le performance nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in termini di impatti			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Città Metropolitana di Milano, Persone con disabilità, persone iscritte al collocamento mirato, aziende	Afolmet è tra i principali attuatori del Programma Emergo anche in termini di risultati e impatto	Gestione delle risorse affidate, monitoraggio delle attività, adozione di misure correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Tirocini attivati sul totale delle persone prese in carico con Dote Emergo DULD Bando 312		≥ 10%	dato 2024: 34
	Inserimenti lavorativi sul totale delle persone prese in carico con Dote Emergo DULD Bando 312		≥ 20%	dato 2024: 65
Relazione sulla performance				

Obiettivo 68	Migliorare le performance economiche del Servizio Inclusione			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Afol Metropolitana Città Metropolitana di Milano	Il Servizio Inclusione contribuisce alla sostenibilità dell'azienda anche differenziando le fonti di proventi e ricavi	Partecipazione a bandi e avvisi di Regione Lombardia, Fondazioni grant making, Ministeri e altre istituzioni grant making	entro dicembre	
		Monitoraggio dei risultati economici raggiunti e attuazione, in considerazione dei risultati, di eventuali azioni correttive.	entro dicembre	
		Attivazione nei CFP di Afol Metropolitana di sportelli dedicati alle persone con disabilità in grado di supportare docenti, famiglie ed allievi disabili nella conoscenza delle opportunità connesse alle policy di inclusione in Città Metropolitana di Milano, attraverso Progetti PCTO del Piano Emergo	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Volume di ricavi e proventi generati dal servizio		≥ Costo del personale (con contratto di subordinazione TD, TI e somministrazione) del servizio + 30%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 69	Avvio di una nuova filiera formativa presso il CFP Grandi di Sesto San Giovanni e avvio del nuovo CFP di Cinisello Balsamo			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Cittadini, aziende, amministrazioni comunali, istituzioni	Afol Metropolitana ha un'offerta formativa di IeFP nel Nord Milano più articolata e completa	Analisi e progetti di fattibilità nei CFP	entro maggio	
		Progetto di dettaglio per l'avvio di un nuovo CFP nella sede di Villa Forno a Cinisello Balsamo	entro maggio	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Trasloco della linea benessere di Cologno Monzese nel CFP Grandi e avvio attività formative		entro settembre	
	Apertura nuovo CFP di Cinisello Balsamo e avvio attività formative		entro settembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 70	Ottimizzazione degli acquisti funzionali all'attività didattica			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Afol Metropolitana, aziende	L'azienda ha migliorato il sistema di rilevazione dei fabbisogni espressi dai CFP	Riunioni di lavoro con i responsabili dei CFP per implementare la cultura della programmazione degli acquisti con riferimento all'anno formativo	entro giugno	
		Riunioni di lavoro con il responsabile aziendale degli acquisti per individuare modalità efficienti per contemperare le esigenze amministrative con quelle di erogazione dei servizi formativi	entro maggio	
		Definizione di un documento di flusso procedurale che evidenzia modalità, tempi, ruoli	entro dicembre	
		Definizione del fabbisogno di acquisti di tutti i CFP per l'intero anno formativo	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Nuovo processo di definizione, programmazione e realizzazione degli acquisti finalizzati all'erogazione dei servizi formativi nei CFP e definizione fabbisogni di tutti i CFP		documenti approvati dalla direzione generale	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 71	Partecipazione di Afol Metropolitana alla fase sperimentale della “riforma Valditara”			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Cittadini, allievi, amministrazioni comunali, fondazioni ITS, Regione Lombardia	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana possono intraprendere un percorso quadriennale e decidere se entrare nei percorsi ITS e se accedere al diploma di maturità al termine del quarto anno	Coordinamento della progettazione del percorso didattico secondo quanto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Coordinamento riunioni di progettazione delle attività formative secondo il nuovo assetto Valditara con Responsabili CFP e Responsabili di filiera	entro maggio	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Documento di programmazione del nuovo percorso didattico		entro dicembre	
	Avvio di almeno un percorso sperimentale 3+2		entro settembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 72	Efficientamento economico della leFP			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Regione Lombardia, Soci, CDA	Impegno della totalità del budget stanziato da Regione Lombardia	Programmazione e distribuzione Doti tra i CFP aziendali	entro maggio	
		Monitoraggio delle doti acquisite, attuazione di eventuali azioni correttive	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Corrispondenza tra valore doti acquisite su applicativo di Regione Lombardia (Bandi e Servizi) e budget stanziato da decreto RL n. 10451 del 10/07/2024 (euro 9.342.571,30)		100%	
Relazione sulla performance				

Servizio Meccatronica – responsabile Fabrizio Buselli

Obiettivo 73		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 20% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 50% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 74		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi con professionisti di settore	entro dicembre	
		Incontri con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Realizzazione di interventi formativi con il coinvolgimento diretto di aziende – incontri con aziende		≥4 - ≥6	
	Doti apprendistato attivate nella filiera		≥ 26	
	Progetto di sviluppo di percorsi formativi in mobilità a basso impatto ambientale, con aziende del settore		≥ 2 corsi avviati	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 75		Ampliamento offerta formativa in formazione continua		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Persone occupate, aziende, amministrazioni comunali, CMM	Afol Metropolitana ha una gamma di servizi di formazione continua più completa e adatta ai fabbisogni	Costante interlocuzione con le aziende del territorio metropolitano	intero anno	
		Tavoli periodici di confronto e coordinamento con Area Managers	intero anno	
		Azioni di marketing per la promozione dei servizi erogati	entro giugno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Note informative da pubblicare nel canale utilizzato dal servizio IDO Marketing		≥ 4	
	Catalogo formativo rivolto ai Comuni Soci		approvato in CDA entro dicembre	
	Pubblicazione sul SIUF del nuovo Catalogo offerta formativa bando regionale fase VI		entro settembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 76		Incremento utenti in formazione continua		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Persone occupate, aziende, amministrazioni comunali, CMM	L'azienda riesce a far entrare in aula un numero più ampio di allievi	Tavoli periodici di confronto e coordinamento con Area Managers	entro giugno	
		Costante interlocuzione con le aziende del territorio metropolitano e i Comuni soci	entro settembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Numero corsisti in formazione continua		≥ 4500	
	Incremento utenti in Apprendistato a mercato		≥ 900	
Relazione sulla performance				

Servizio Ristorazione – responsabile Renato Porciello

Obiettivo 77		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro settembre	
		Comunicazioni alle famiglie	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 25% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 40% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 78		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi con professionisti di settore	entro dicembre	
		Incontri con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Realizzazione di interventi formativi con il coinvolgimento diretto di aziende – incontri con aziende		≥2 - ≥4	
	Doti apprendistato nella filiera		≥ 13	
	Attività di scuola impresa: servizi didattici di catering presso Istituzioni		≥ 12	
Relazione sulla performance				

ServizioModa–responsabileAndreaLassa

Obiettivo 79		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 15% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 15% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 80		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi con professionisti di settore	entro dicembre	
		Incontri con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Realizzazione di interventi formativi con il coinvolgimento diretto di aziende – incontri con aziende		≥3	
	Azioni di prossimità verso il sistema delle imprese attraverso lo sviluppo di visite in azienda, musei, istituzioni		≥ 5	
	Partecipazione attiva all'evento Fashion Graduate con il coinvolgimento degli studenti		novembre	
Relazione sulla performance				

Servizio Comunicazione Visiva – responsabile Rosalinda Barbera

Obiettivo 81		Sviluppo della formazione superiore		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, aziende, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Attraverso relazioni consolidate con le Fondazioni ITS, Afol Metropolitana ha un'offerta più ampia e qualitativa di percorsi di formazione superiore	Partecipazione ad eventi con presenza di studenti (open day, fiere, convegni, mostre)	entro maggio	
		Progettazione didattica: pianificazione delle attività ed erogazione	entro settembre	
		Tavoli periodici di coordinamento con le Fondazioni ITS	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>	
	Realizzazione di iniziative ad ampia visibilità presso luoghi culturali di interesse cittadino	≥ 2		
	Numero di studenti in formazione superiore	≥ 400		
	Edizioni di corsi ITS da avviare	≥ 6		
Relazione sulla performance				

Obiettivo 82		Completamento della filiera formativa		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	Completamento della filiera comunicazione visiva, con l'avvio del nuovo CFP di Cinisello Balsamo	Attività di comunicazione nel territorio di Cinisello Balsamo	entro maggio	
		Progettazione e definizione costi	entro giugno	
		Progettazione didattica con la Divisione Formazione e il Coordinamento DDIF	entro luglio	
	<i>Indicatori di risultato</i>	<i>Target</i>	<i>Risultato</i>	
	Numero open day realizzati, con l'obiettivo di promuovere il nuovo CFP	≥ 3		
	Apertura del nuovo CFP nella sede di Villa Forno e avvio attività formativa	settembre		
Relazione sulla performance				

Obiettivo 83		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 15% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 15% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 84		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi con professionisti di settore	entro dicembre	
		Incontri con aziende	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Realizzazione di interventi formativi con il coinvolgimento diretto di aziende		≥ 5	
	Azioni di prossimità verso il sistema delle imprese attraverso lo sviluppo di visite in azienda, musei, istituzioni		≥ 7	
	Azioni da attuare nel territorio in sinergia con l'Amministrazione Comunale di San Donato Milanese		≥ 2	
Relazione sulla performance				

ServizioDDIFMilano–responsabileGiacomolus

Obiettivo 85	Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 15% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 30% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 86	Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi, anche in collaborazione con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Azioni di prossimità verso il sistema delle imprese, sia attraverso lo sviluppo di incontri sia con azioni formative		≥ 1	
	Avvio attività assistenziale-sociale presso RSA del territorio		≥ 3 iniziative	
Relazione sulla performance				

Servizio DDIF Cesate – responsabile Stefania Cavalli

Obiettivo 87	Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 20% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 25% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 88	Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi, anche in collaborazione con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Azioni di prossimità verso il sistema delle imprese, sia attraverso lo sviluppo di incontri sia con azioni formative		≥ 1	
	Partecipazione ad iniziative sponsorizzate con enti nell'ambito turistico sportivo (FAI, AIA FIGC)		≥ 1	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 89		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 15% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 20% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 90		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi, anche in collaborazione con aziende	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Azioni di prossimità verso il sistema delle imprese, sia attraverso lo sviluppo di incontri sia con azioni formative		≥ 1	
	Seminari teorici e pratici di approfondimento sull'estetica oncologica		≥ 30% degli studenti delle classi IV	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 91		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 20% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 20% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 92		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi, anche in collaborazione con aziende	entro dicembre	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Doti apprendistato		≥ 7	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 93		Sviluppo della didattica e dei servizi nella leFP		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Co-progettazione di interventi educativi e della didattica secondo il nuovo assetto previsto dalla Riforma Valditara	entro maggio	
		Comunicazioni alle famiglie	entro ottobre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo		≥ 20% degli studenti	
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti		≥ 20% degli studenti	
	Laboratori di pratiche filosofiche. Avvio progetto in autonomia		entro dicembre	
	Erasmus+: progettazione laboratori linguistici per gli studenti coinvolti		entro dicembre	
	Documento di programmazione del nuovo assetto delle competenze alla luce della Riforma Valditara		entro dicembre	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 94		Sviluppo dei servizi formativi in collaborazione con il sistema delle imprese		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Aziende, allievi, famiglie, Regione Lombardia, Soci, CDA	I percorsi di filiera sono progettati in considerazione dei fabbisogni espressi da aziende del territorio	Coprogettazione di interventi formativi, anche in collaborazione con aziende	entro dicembre	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Doti in apprendistato		≥ 8	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 95	Riprogettazione operativa del servizio alla luce di nuove direttive di Regione Lombardia			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Persone in cerca di occupazione, aziende,	Attivare tirocini formativi all'interno del sistema dotale GOL	Analisi normativa, definizione di nuova procedura, avvio del servizio con stipula PSP + assessment per ogni tirocinio attivato	entro maggio	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Avvio progetto pilota di acquisizione Doti GOL in tirocinio		entro maggio	
	Numero Doti attivate		≥ 50	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 96	Ampliamento dell'offerta dei servizi di promozione dei tirocini			
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Persone in cerca di occupazione, aziende,	L'azienda attiva doti di tirocinio che sono caratterizzate da un buon tasso di trasformazione dell'esperienza di tirocinio in lavoro	Tavoli di lavoro con servizi della Divisione Lavoro per la definizione condivisa dell'attività	entro maggio	
		Attività di promozione rivolta al sistema delle imprese, in collaborazione con il Servizio Comunicazione	entro maggio	
	Indicatori di risultato		Target	Risultato
	Tasso di trasformazione dei tirocini dotali in assunzioni		≥ 50%	
	Tasso di trasformazione dei tirocini a mercato in assunzioni		≥ 40%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo97		Sviluppo dei servizi di formazione professionale		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Allievi, famiglie, amministrazioni comunali, Regione Lombardia, Istituzioni,	Gli allievi della leFP di Afol Metropolitana partecipano ad attività finalizzate all'accrescimento delle loro soft skills	Incontri con Istituzioni ed Enti	entro maggio	
		Progettazione interventi educativi e orientativi	entro giugno	
		Presentazione di progetti in risposta a call/bandi/avvisi	intero anno	
	Indicatori di risultato	Target	Risultato	
	Iniziative di contrasto al bullismo e cyberbullismo	≥100 studenti		
	Supporto educativo di contrasto alla dispersione (attraverso attività a sportellonei CFP)	≥500 studenti		
	Iniziative per il contrasto di atteggiamenti devianti e pari opportunità	≥250 studenti		
Relazione sulla performance				

Obiettivo98		Ampliamento dell'offerta di orientamento		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
Stakeholder finale	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi	Tempi effettivi
Studenti, cittadini, amministrazioni comunali	Incremento del numero di studenti a cui l'azienda offre un servizio di orientamento. Offerta specifica di orientamento laboratoriale in presenza rivolto a donne. Offerta specifica di orientamento per studenti giovani	Programmazione e planning di attività in concerto con altri servizi	entro settembre	
		Definizione dell'impianto dei servizi integrati, con condivisione e formazione interna di staff	entro ottobre	
	Indicatori di risultato	Target	Risultato	
	Numero di studenti del 3° e 4° anno della leFP con offerta di servizi integrati (orientamento, incontro domanda-offerta, centri per l'impiego)	≥500		
	Nuovo catalogo orientamento online	pubblicato entro dicembre		
	Donne che frequentano laboratori di attivazione e orientamento in presenza	≥80		
	Giovani che partecipano ad incontri di orientamento per le scelte formative e lavorative	≥1000		
Relazione sulla performance				

Obiettivo 99		Sviluppo dei servizi di Formazione Permanente		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Inattivi, persone disoccupate, Soci, Centri per l'Impiego, Red Point	La formazione permanente erogata da Afol è più efficace, grazie alla progettazione in sinergia con i servizi al lavoro e con il tessuto produttivo del territorio	Tavoli periodici di coordinamento e confronto con la Divisione	intero anno	
		Costante interlocuzione con aziende del territorio e centri per l'impiego	intero anno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Numero corsi pubblicati in SIUF – di cui in ambito formazione digitale		≥ 195 - ≥ 40%	
	Tasso di "tenuta": allievi formati su allievi iscritti		≥ 65%	
	Tasso di "tenuta" in ambito digitale: allievi formati su allievi iscritti		≥ 65%	
Relazione sulla performance				

Obiettivo 100		Efficientamento dell'attività di rendicontazione delle doti formazione GOL		
PROGRAMMAZIONE				RENDICONTAZIONE
<i>Stakeholder finale</i>	<i>Risultato atteso</i>	<i>Modalità di attuazione</i>	<i>Tempi</i>	<i>Tempi effettivi</i>
Regione Lombardia, area amministrazione di Afol Metropolitana	Implementazione di una procedura consolidata che garantisca un costante monitoraggio dell'andamento delle attività e un conseguente efficientamento dei tempi di rendicontazione	Realizzazione servizi e attività secondo le prescrizioni del Programma GOL e le indicazioni di Regione Lombardia	entro maggio	
		Monitoraggio dei risultati gestionali ed economici raggiunti	entro giugno	
	<i>Indicatori di risultato</i>		<i>Target</i>	<i>Risultato</i>
	Report di corsi progettati, avviati e non avviati, terminati		entro settembre	
Relazione sulla performance				