



RELAZIONE CDA

Come previsto dall'art. 8 dello Statuto del CFP Zanardelli, il Consiglio di Amministrazione adotta il Piano-Programma 2022-24, il bilancio economico di previsione 2021 e pluriennale 2022-24, determinando l'indirizzo gestionale ed amministrativo del CFP, in continuità con le Linee della Provincia.

Il mese di febbraio 2020, con la comparsa dei primi gravi casi legati al COVID-19, ha segnato profondamente la vita del CFP Zanardelli. Le successive ordinanze di chiusura hanno obbligato l'ente a dotarsi velocemente di infrastrutture digitali per erogare tutta la formazione in modalità a distanza. Tutti i lavoratori hanno svolto le proprie attività da casa, dai docenti al personale amministrativo. La struttura, pur trovandosi davanti ad un evento incredibilmente complesso da gestire e umanamente portatore di grosse sofferenze, è riuscita a migrare in modalità online in poco più di 20 giorni. Ridefinendo accordi sindacali, aprendo la procedura di cassa integrazione per i lavoratori che non potevano svolgere le proprie attività da casa. L'attenzione ai lavoratori è stata massima. Il 2021 ha presentato difficoltà simili, soprattutto a causa delle continue aperture e chiusure, delle quarantene. La modalità ibrida ha complicato tutta la gestione e l'erogazione dei servizi. Così come nel 2020, sia la parte scolastica, che quella relativa alle aziende e agli adulti, è stata trasferita in modalità online. Questo ha consentito all'azienda di produrre attività formative per tutto il territorio. Oggi sono riprese anche le attività internazionali: il CFP Zanardelli è protagonista di più di 10 progetti europei in network con più di 30 partner europei. Nel 2021, primo CFP in provincia di Brescia è stato acquisito anche l'accREDITAMENTO Erasmus per il 21-27. Questo periodo di forte turbolenza si inseriva nel lungo processo di cambiamento intrapreso dal CFP. Come ampiamente sottolineato l'anno formativo 2015/16 è stato caratterizzato da una forte diminuzione delle risorse pubbliche messe a disposizione dalla Regione Lombardia. In particolare, con l'azzeramento del contributo per la copertura finanziaria del personale ex comandato, si è determinata una significativa contrazione dei finanziamenti per la realizzazione dei percorsi di leFP regionali. Il nuovo meccanismo di assegnazione delle doti, il budget operatore, fissa per ogni anno formativo il tetto massimo di risorse acquisibili da ogni singolo ente, a patto di avere gli alunni per farlo. Inoltre, il sistema prevede la perdita di doti (e di conseguenza di budget) per ogni alunno che si ritira o che viene bocciato. Il budget operatore subisce, inoltre, un taglio del 5% automatico ogni anno sui terzi anni. Questo porta ad avere classi con allievi regolarmente dotati e allievi non dotati. Sono in effetti più di 300 gli studenti non dotati iscritti regolarmente ai percorsi di qualifica del CFP Zanardelli. Il meccanismo ha portato ad un graduale taglio delle risorse a disposizione dell'azienda, per circa 4.000.000 €.

A partire da settembre 2021, dopo anni in cui l'importo delle doti è rimasto invariato, anche a seguito di insistenti pressioni degli Enti, Regione Lombardia ha permanentemente aumentato il valore della dote di 400 €: questo consentirà al CFP Zanardelli di avere un budget operatore di circa 1.000.000 € più capiente. Le strategie di espansione delle iscrizioni, dell'ottimizzazione dei corsi, dello sviluppo di tutte le attività per gli adulti e le aziende, alla crescita delle attività internazionali e allo stretto controllo dei costi, senza dimenticare la crescita dell'apprendistato in articolo 43 – sono 115 per il 2021/2022 – hanno consentito di tracciare la strada verso l'equilibrio economico in una situazione di contesto cambiata. Oggi CFP Zanardelli ha un brand riconosciuto sul territorio ed è portatore di valori significativi circa la formazione professionale in generale.

Il CdA del CFP Zanardelli continua a ritenere che l'attuale sistema di leFP regionale sia estremamente efficace in termini di:

- percentuali di inserimento al lavoro e continuità formativa;
- successo formativo e contrasto alla dispersione scolastica;
- livello di apprendimento raggiunto dagli allievi nella formazione globale della persona (dimensione personale, culturale, professionale).

Il Cda ritiene inoltre che l'Azienda svolga in provincia un ruolo sociale di enorme valore. Essa costituisce la dorsale della formazione professionale, assorbendo circa il 40% degli alunni iscritti presso i C.F.P. Ma non solo. La nostra Azienda rappresenta un modello per la formazione, per la gestione e l'attenzione al personale, per lo sviluppo di attività di interazione con il territorio.

Il persistere di una situazione economica mutevole e instabile assegna inoltre alla Formazione Professionale un ruolo centrale nell'ambito delle politiche attive del lavoro. L'attivazione di partnership con i Centri per l'impiego, le Agenzie per il lavoro, le Associazioni di Categoria, le Parti Sociali deve essere perseguita con maggior forza. Si conferma l'opportunità di contribuire al sostegno dell'occupazione territoriale con un utilizzo pieno e ben pianificato dei servizi erogabili attraverso l'avviso Dote Unica Lavoro e il programma Garanzia Giovani, finalizzandoli il più possibile all'obiettivo dell'inserimento lavorativo. È ormai diventato un fattore chiave a livello strategico lo sviluppo raggiunto nella formazione per le imprese.

Il processo di miglioramento delle nostre sedi deve consentire il raggiungimento nel medio periodo di livelli di eccellenza tali da essere riconosciuti come modello in ambito della formazione professionale. Tale processo deve necessariamente prevedere ancora:

- una forte spinta per l'ammodernamento delle tecnologie esistenti, al fine di avere infrastrutture aggiornate rispetto alla rapida evoluzione tecnologica nei nostri laboratori;
- una forte spinta all'innovazione didattica per poter affrontare in modo sempre più coinvolgente per favorire gli apprendimenti degli allievi, con particolare attenzione agli allievi disabili;
- una forte tensione verso il miglioramento delle risorse umane interne, sviluppando attività formative per docenti, amministrativi e posizioni organizzative.
- una forte spinta per costruire un sistema che metta il benessere dei lavoratori al centro delle politiche dello sviluppo del personale;
- una forte spinta verso l'internazionalizzazione, per giocare anche in Europa un ruolo da protagonisti;
- una forte tensione sull'organizzazione, al fine di poter gestire al meglio i nostri servizi;
- una forte attenzione al miglioramento della spesa.

L'offerta formativa è stata razionalizzata e rinnovata in questi anni: si pensi ai successi dei percorsi di grafico ipermediale nella sede di Edolo e dei percorsi di operatore informatico a Chiari e a Brescia. Tale percorso verrà inserito anche nelle sedi di Darfo, Verolanuova e Villanuova.

L'azienda ha ancora necessità di risorse per poter sviluppare progettuali nell'ambito della formazione per aziende e per adulti. Verranno nei prossimi tre anni create la Coding Academy, la Wellness Academy e la Mech&Tech Academy. Si tratta di contenitori formativi verticali su tre settori in forte espansione e che necessitano di nuove professionalità.

A livello amministrativo, è continuo il processo di razionalizzazione e riorganizzazione aziendale. Il reale raggiungimento del monte ore annuo di docenza diretta pari a 700 ore ha consentito significative economie sui costi per le collaborazioni esterne.

Rimane pertanto fondamentale una seria riflessione, sul ruolo e sulla centralità che si vuole dare alla istruzione e formazione professionale a Brescia. La qualità del servizio offerto, come già specificato sopra, le azioni di promozione, razionalizzazione, efficientamento e sviluppo già attuate e previste per il futuro, frutto

dell'azione corale e condivisa dalle varie componenti aziendali, stanno dando dei risultati positivi, ma senza il sostegno della Provincia, per le ulteriori linee di sviluppo, rischiano di andare disperse.

Il Consiglio di Amministrazione nell'adottare, approvare e trasmettere il piano-programma e i bilanci previsionali in data odierna, come previsto dall'art. 25 dello Statuto, sottolinea che la previsione per il 2021 e per il triennio successivo è di chiudere i bilanci in pareggio, salvo l'impatto, non prevedibile oggi, che il previsto prossimo rinnovo del CCNL potrebbe avere.

Il Cda è disponibile ad aggiornare piano e bilanci in funzione di eventuali nuovi indirizzi espressi dall'Amministrazione Provinciale.