

## **POLITICA DI GESTIONE AZIENDALE 2024 AFOL MONZA BRIANZA**

***“Creare una sinergia di rete che, nell’ottica della sussidiarietà, possa fornire al mercato, alle imprese e all’intera struttura sociale del territorio di riferimento la risposta più adeguata ai complessi bisogni che il territorio esprime in termini di formazione, orientamento e politica del lavoro”. - Mission di Afol***

Nel 2024 Afol persegue la sua mission attraverso queste politiche:

- 1) Porre sempre di più il cittadino, le imprese, e la collettività, in quanto destinatari dei servizi, al centro delle scelte organizzative, semplificando e uniformando i percorsi di accesso ai vari servizi all’interno del sistema di offerta, in un quadro coerente ed integrato di risposta ai bisogni, favorendo la prossimità e capillarità dei servizi erogati sul territorio, anche attraverso lo sviluppo di modalità che utilizzino sempre più le nuove tecnologie, al fine di poter rendere più semplice la fruizione dei servizi offerti dall’agenzia.
- 2) Operare secondo una logica di risultato, in termini di benefici per la collettività interessata, rafforzando, anche organizzativamente, l’integrazione della filiera dei servizi al lavoro all’orientamento e alla formazione e monitorando l’efficacia dei processi attraverso una misurazione concreta del raggiungimento di tali risultati (piano annuale delle performance), a livello di Business Unit, a livello di Area e a livello aziendale.
- 3) Agire come facilitatore, attuando anche azioni di governance, all’interno di un contesto territoriale ricco e variegato, nel quale operano soggetti pubblici, privati, del privato sociale, del volontariato con i quali stabilire un simmetrico rapporto di riconoscimento e relazione nell’analisi, nella collaborazione, nella progettazione e produzione di servizi e nell’acquisizione di risorse economiche.
- 4) Ispirare la propria azione e organizzazione del lavoro al principio della responsabilità individuale, esercitata a ogni livello, riconoscendo il valore dell’individuo quale componente proattivo dell’organizzazione, attraverso l’utilizzo di nuove tecnologie, nuove modalità di organizzazione del lavoro, l’informatizzazione dei processi gestionali e di comunicazione.
- 5) Riconoscere e valorizzare, nella sua unicità, la persona e le competenze che esprime, sviluppate sia in ambito lavorativo che extralavorativo, favorendone l’applicazione in modo trasversale a tutti i contesti di vita, anche al fine di incrementare il benessere dell’individuo stesso.
- 6) Valorizzare le differenze, favorendo l’integrazione e la convivenza, perseguendo la parità, anche di genere nelle progettualità e nei servizi erogati, favorendo l’occupazione femminile, anche attraverso azioni di informazione e formazione al territorio tese a favorire la promozione della parità e dell’inclusività, comunicando in modo trasparente tale volontà.



- 7) Applicare nell'organizzazione aziendale, prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale- convinti che una composizione equilibrata dei gruppi di lavoro possa favorire dinamiche e modalità più armoniose ed efficaci –, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, creando un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto, anche con l'attuazione di azioni di welfare volte al benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- 8) Riconoscere e supportare le fragilità, in qualsiasi forma esse si manifestino, individuali o collettive, dell'utenza, del territorio o aziendali, favorendo l'inclusione attraverso azioni di ascolto volte a individuare risposte di sostegno funzionali ai bisogni della persona o della collettività.
- 9) Attuare un modello aziendale *sostenibile*, secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i componenti di Afol nel definire azioni, comportamenti e risultati attesi, concreti e che siano socialmente ed economicamente rendicontati a tutti i portatori di interesse, in termini di attività svolta, di risorse impiegate e di risultati conseguiti.
- 10) Perseguire, da parte di tutto il personale e di tutti gli attori che collaborano con Afol, un approccio all'integrità, al rispetto delle regole e della legge, rafforzando la responsabilità individuale nell'agire in modo chiaro, trasparente, pubblico e semplice.
- 11) Implementare un sistema di gestione aziendale, condiviso tra tutti i soggetti dell'Agenzia, funzionale alle esigenze organizzative e produttive, reso *vivo* dall'apporto costante di tutti gli *stakeholder* interni, che contribuiscono fattivamente al suo costante adeguamento, anche in termini di compliance.

Meda, 18 dicembre 2023

L'Amministratore Unico

Marcello Corra