

En.A.I.P. Piemonte ETS



Sede legale in Torino, via del Ridotto 5

Codice Fiscale 97502540012

Registro Unico Nazionale del Terzo Settore

Numero di repertorio progressivo n. 31900

Sezione del RUNTS

Numero REA TO-899458

Partita IVA 0504022013

Fondo di dotazione Euro 397.799,10

Forma Giuridica Associazione Riconosciuta

Indirizzo di posta elettronica certificata info@pec.enaiponline.eu

Rete associativa cui l'ente aderisce Enaip Nazionale

BILANCIO SOCIALE AL 31/12/2023

Sommario

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	5
Nota.....	5
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	6
2.1. CHI SIAMO	6
2.2. NOME DELL'ENTE	7
2.3. CODICE FISCALE.....	7
2.4. PARTITA IVA	7
2.5. FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE DEL TERZO SETTORE	8
2.6. INDIRIZZO SEDE LEGALE	8
2.7. ALTRE SEDI OPERATIVE: DOVE SIAMO.....	8
2.7.1. Attività FORMAZIONE PROFESSIONALE/ORIENTAMENTO/Attività SERVIZI al LAVORO.....	8
2.8. Attività PROGETTI INTERNAZIONALI COESIONE SOCIALE SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	9
2.9. CERTIFICAZIONI	9
2.9.1. CERTIFICAZIONE della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022	10
2.10. MISSIONE: VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE.....	11
2.11. ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE FACENDO RIFERIMENTO ALL'ART. 5 DEL D. Lgs 117/2017 e/o all'art. 2 DEL D. Lgs 112/201 (oggetto sociale).	12
2.12. LE NOSTRE ATTIVITÀ.....	13
2.12.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE	13
2.12.2. FORMAZIONE OBBLIGATORIA E PATENTI DI MESTIERE	14
2.12.3. FORMAZIONE SUPERIORE	14
2.12.4. ACADEMY DI FILIERA	14
2.12.5. FORMAZIONE PERMANENTE.....	14
2.12.6. FORMAZIONE D'IMPRESA.....	14
2.12.7. SERVIZI AL LAVORO.....	14
2.12.8. ORIENTAMENTO	14
2.12.9. BILANCIO DI COMPETENZE.....	14
2.12.10. CONSULENZA AZIENDALE.....	14
2.12.11. SICUREZZA.....	15
2.12.12. TIROCINI E STAGE.....	15
2.12.13. CITTADINI STRANIERI.....	15
2.12.14. FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO (SUL LAVORO).....	15
2.12.15. INNOVAZIONE E RICERCA.....	15
2.12.16. PROGETTI SPECIALI.....	15
2.12.17. COESIONE SOCIALE - COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	15

2.12.18.	SERVIZIO INTERNAZIONALE - PROGETTI EUROPEI	16
2.12.19.	MOBILITÀ INTERNAZIONALE	16
2.12.20.	SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	17
2.12.21.	SERVIZIO PROMOZIONE COMUNICAZIONE.....	18
2.13.	COSA FACCIAMO: tipologie di figure professionali formate.	21
2.13.1.	Corsi in Obbligo Istruzione di leFP.....	21
2.13.2.	Altri Corsi specifici di EnAIP non in Obbligo Istruzione di leFP	23
2.13.3.	PROGETTO GOL.....	26
2.13.4.	SERVIZI AL LAVORO	27
2.14.	ALTRE ATTIVITÀ SVOLTE IN MANIERA SECONDARIA/STRUMENTALE	28
2.15.	COLLEGAMENTO CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE.....	28
2.16.	CONTESTO DI RIFERIMENTO	28
3.	STRUTTURA GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	34
3.1.	CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE /ASSOCIATIVA (SE ESISTENTE).....	34
3.2.	SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO (ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI).....	34
3.3.	APPROFONDIMENTO SUGLI ASPETTI RELATIVI ALLA DEMOCRATICITÀ INTERNA E ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI ASSOCIATI ALLA VITA DELL'ENTE (QUANDO RILEVANTE RISPETTO ALLE PREVISIONI STATUTARIE).....	35
3.3.1.	Livello politico	35
3.3.2.	Livello operativo.....	35
3.4.	MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER E MODALITÀ DEL LORO COINVOLGIMENTO:.....	38
4.	PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	40
4.1.	CONSISTENZA E COMPOSIZIONE PERSONALE CHE HA OPERATO PER L'ENTE.....	40
4.2.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE.....	42
4.3.	CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI DIPENDENTI	44
4.4.	STRUTTURA DEI COMPENSI, E DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E IMPORTI RIMBORSI AI VOLONTARI.....	44
4.5.	EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI.....	44
4.6.	RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE LORDA MASSIMA E MINIMA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELL'ENTE	45
5.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ VALUTAZIONE IMPATTO	46
5.1.	RIDURRE DISUGUAGLIANZE E POVERTÀ ATTRAVERSO FORMAZIONE DI QUALITÀ	46
5.2.	GENERARE OPPORTUNITÀ TRAMITE LA FORMAZIONE E IL LAVORO	50
5.3.	PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI e FAVORIRE INNOVAZIONE	55
5.4.	PROMUOVERE LEGALITÀ, GIUSTIZIA E PACE. FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA E LE PARTNERSHIP	57

5.5.	RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE.....	58
5.7.	PROMUOVERE STILI DI VITA SANI.....	61
5.9.	PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE	63
6.	SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA	65
6.1.	INDICATORI ECONOMICI FINANZIARI	65
6.2.	CONTRIBUTI PUBBLICI.....	66
7.	ALTRE INFORMAZIONI	72
7.1.	Contenziosi e controversie	72
7.2.	Informazioni di tipo ambientale	72
8.	MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	74

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il Consiglio d'Amministrazione ha recepito le disposizioni indicate nel D.lgs. 117/2017 adeguando il proprio statuto in data 04 maggio 2023 alle nuove disposizioni di Ente del Terzo Settore (di seguito ETS) con le quali il Legislatore italiano ha inteso valorizzare e promuovere le attività d'interesse civico, solidaristico e civile.

Con tale presupposto il 4 luglio 2019 è stato emanato il Decreto Ministeriale del Lavoro e delle Politiche Sociali contenente le linee guida per la redazione del bilancio sociale, documento che mette a disposizione dei pari portatori di interessi e dei terzi elementi informativi dell'operato degli Enti del Terzo Settore (di seguito ETS) e dei loro amministratori, nonché sui risultati conseguiti nel tempo.

Il bilancio sociale può essere definito come uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dall'associazione EnAIP Piemonte ETS.

Da tale definizione del bilancio sociale derivano le seguenti indicazioni:

- la necessità di fornire informazioni ulteriori rispetto a quelle meramente economiche e finanziarie;
- la possibilità data ai soggetti interessati, attraverso il bilancio sociale, di conoscere il valore generato dall'organizzazione ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti.

In questo modo il bilancio sociale si propone di:

- fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati della Fondazione;
- promuovere un processo interattivo di comunicazione sociale;

L'Associazione prosegue nell'utilizzo di questo strumento, introdotto lo scorso anno per la prima volta, come forma privilegiata per raccontare quanto annualmente viene svolto al suo interno e si rivolge principalmente a tutti i portatori di interesse che direttamente o indirettamente sono toccati dall'esercizio dell'attività stessa.

Il Bilancio sociale viene approvato facendo seguito al bilancio d'esercizio conclusosi al 31 dicembre 2023 con verbale d'assemblea dei soci in data 8 maggio 2023 in base ai dettami previsti dallo Statuto Sociale e dalla disciplina civilistica, seguendo le linee guida adottate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali in data 4 luglio 2019.

A seguito dell'approvazione del documento l'Associazione dedicherà uno spazio sul proprio sito web dove il documento sarà pubblicato e messo a disposizione per la consultazione.

Nota.

Il presente documento è stato elaborato e redatto in osservanza della pari dignità di genere nella formulazione dei termini. Laddove non si evince chiaramente il riferimento al doppio genere, per opportunità, limitazioni o vincoli di carattere linguistico, o culturale o di altra natura, resta implicito e sottinteso, nei sostantivi, negli aggettivi e nelle forme verbali, il riferimento al genere maschile e femminile.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

2.1. CHI SIAMO

E.N.A.I.P (Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale) è un' **Associazione senza fini di lucro**: E.N.A.I.P., nella sua dimensione nazionale, è stato fondato nel 1951 e riconosciuto con Decreto del Presidente della Repubblica nel 1961; nella dimensione regionale, come **En.A.I.P. Piemonte**, associato all'Ente Nazionale, è stato riconosciuto nel 1984 con deliberazione G.R. 83/1984; il 12 luglio 2023 con la D.D. 1273 l'ente è stato iscritto al RUNTS cambiando di conseguenza la sua natura giuridica e diventando Ente del Terzo Settore (siglabile come **En.A.I.P. Piemonte ETS**).

Enaip Piemonte, che aderisce ad EnAIP Nazionale, è quindi un Ente del Terzo Settore, ed è la più grande agenzia formativa della regione e rappresenta un punto di riferimento per lo sviluppo del capitale umano sul territorio. Ha come obiettivo la valorizzazione delle risorse umane e come ambiti prioritari di attività la formazione professionale, l'orientamento, la consulenza, l'assistenza all'inserimento lavorativo ed alla creazione di impresa.

Nella sua dimensione regionale En.A.I.P. Piemonte ETS ha una forma organizzativa a rete, che vede al centro la **Direzione Generale (DG)**, con i servizi e le funzioni ad essa collegati, e opera attraverso i **Centri di Servizi Formativi (CSF)** e i **Centri di Servizi al Lavoro (CSL)** dislocati nella Città Metropolitana e nelle altre province piemontesi.

L'ente fa parte di un ampio sistema associativo - insieme con l'associazione promotrice ACLI, *l'Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale* -, gli En.A.I.P. regionali giuridicamente riconosciuti e quelli regolarmente costituiti in altri paesi - possono associarsi altri organismi che ne condividano le finalità e gli obiettivi. Storicamente En.A.I.P si è radicato nel territorio regionale piemontese come soggetto **erogatore di servizi di formazione** e da alcuni anni, anche di **orientamento**¹ e di **servizi al lavoro (SAL)**.

L'attività principale di **formazione professionale** (intesa come insieme di formazione socioculturale, orientamento, formazione professionale iniziale e continua e di rientro nei sistemi formativo e produttivo di coloro che ne sono stati esclusi) è stata affiancata infatti dalla **progettazione e dall'offerta di molteplici servizi alla persona, al territorio, agli Enti Pubblici e alle imprese**, permettendo così all'ente di ampliare e completare la propria presenza sul territorio piemontese.

Va segnalato che a partire dal **giugno 2012** la Regione Piemonte, per organismi come En.A.I.P., ha consentito la possibilità di erogare, presso le proprie sedi operative, **Servizi per il Lavoro** rivolti alle persone e ai datori di lavoro: come ente accreditato, a partire da quell'anno, ha erogato servizi a sostegno delle **politiche attive** del lavoro, azioni di orientamento e consulenza alla persona, inizialmente all'interno del Progetto Crisi, seguito poi da tutti i servizi erogati nell'ambito dei diversi **bandi SAL** (MDL/ Riattivo/ ITS/ De Tomaso/ Occupati a Rischio/ Disoccupati/ Garanzia Giovani/Svantaggio/Disabili/IVC/GOL secondo le differenti tipologie di utenza).

Il modello organizzativo adottato cerca di mutuare i contenuti dei dispositivi regionali della formazione e dei servizi al lavoro con la storia e la cultura aziendale di En.A.I.P. Piemonte ETS, che prevede il servizio collocato quasi esclusivamente (a parte casi specifici) all'interno delle attività erogate nelle sedi operative.

¹ Vengono utilizzate, nel presente documento, le denominazioni delle tipologie dei servizi così come definite, a livello istituzionale, nelle normative e dispositivi della Regione Piemonte.

Sul piano delle strutture, EnAIP Piemonte ETS è collocato sul territorio regionale con la presenza di una **Direzione Generale** e di **16 Centri Servizi Formativi/Lavoro, presenti** in tutte le province piemontesi, presso Alessandria, Acqui Terme, Asti, Biella, Cuneo, Novara, Borgomanero, Arona, Torino, Grugliasco, Nichelino, Rivoli, Settimo Torinese, Domodossola, Omegna e Borgosesia.

La presenza nei punti nevralgici della regione rappresenta un elemento chiave per lo sviluppo del territorio e delle sue risorse umane. La Direzione Generale, con sede a Torino, ha funzioni di coordinamento, di progettazione, ricerca e sviluppo, di marketing e comunicazione, di logistica, di amministrazione e controllo. Ogni sede operativa dispone di aule didattiche di ultima generazione per lezioni teoriche, laboratori tecnologici all'avanguardia e officine attrezzate per le attività pratiche, spazi per l'accoglienza e le attività di orientamento, aree all'aperto per attività ludiche e di aggregazione, ed eroga servizi per la formazione con funzioni di docenza, progettazione, coordinamento, tutorship e orientamento.

Ogni anno vengono erogati **più di 700 corsi per giovani in uscita dalla scuola media** (Istruzione e Formazione Professionale - IeFP), per adulti disoccupati ed occupati (Formazione per il Lavoro, Programma Gol e Formazione Continua), per dipendenti o dirigenti della Pubblica Amministrazione. Un monte ore complessivo di 200.000 ore di formazione, a favore di circa 6.000 corsisti, cui si aggiungono oltre **500 persone che beneficiano dei Tirocini**.

EnAIP Piemonte si avvale della professionalità di 337 dipendenti e centinaia di collaboratori, tra progettisti e coordinatori, orientatori e tutor, responsabili di progetto e formatori, personale tecnico e amministrativo.

Collabora sul territorio in modo significativo con più di 5000 **interlocutori tra aziende, associazioni, università, scuole e centri di ricerca**.

Inoltre stabilisce collaborazioni con più di mille consulenti esterni che operano come progettisti, formatori, tecnici aziendali, consulenti, docenti universitari, ed ha sottoscritto importanti partnership con aziende, associazioni, università, scuole, centri di ricerca.

Si segnala infine che nel 2015 prende forma, sotto la spinta di Enaip Nazionale, EnAIP NET, la rete tra alcune delle realtà EnAIP più forti e presenti capillarmente in alcune regioni italiane: **Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Friuli Venezia Giulia**. Più di 80 centri di formazione, 3.500 corsi, oltre 1.200 tra aule e laboratori tecnico-didattici, 830.000 ore di erogazione di attività formative e di servizi al lavoro, 18 settori economici e del lavoro rappresentati. Tra i suoi obiettivi si propone di: costruire una rete, creare strumenti e modalità operative snelle ed efficaci, offrire un catalogo unico di percorsi formativi.

2.2. NOME DELL'ENTE

En.A.I.P. Piemonte – Ente del Terzo Settore

2.3. CODICE FISCALE

97502540012

2.4. PARTITA IVA

05040220013

2.5. FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE DEL TERZO SETTORE

La forma giuridica dell'ente è Associazione Riconosciuta, promossa dalle ACLI del Piemonte, in base a quanto disposto dalla legge quadro in materia di formazione professionale numero 845 del 21/12/1978 e sue successive modificazioni ed in base alle leggi regionali del settore.

L' "En.A.I.P. Piemonte - Ente del Terzo Settore" è una realtà **per il quale** la Regione Piemonte con la DD 1273/A1419A/2023 ha confermato:

- ✓ l'iscrizione dell'Ente EN.A.I.P. Piemonte ETS (rep. n. 31900; CF 97502540012) nella sezione "Altri Enti del Terzo Settore" del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore

2.6. INDIRIZZO SEDE LEGALE

Torino 10147 – Via del Ridotto, 5. 011.217.98.00 – fax 011.217.98.99

Presso la sede legale è collocata la Direzione Generale (DG) denominata Organismo rispetto alle indicazioni previste dall'Accreditamento Regionale della Formazione Professionale e dell'Orientamento.

2.7. ALTRE SEDI OPERATIVE: DOVE SIAMO

2.7.1. Attività FORMAZIONE PROFESSIONALE/ORIENTAMENTO/Attività SERVIZI al LAVORO



ACQUI TERME - Via Principato di Seborga 6, 15011 Acqui Terme (AL)

ALESSANDRIA - Piazza Santa Maria di Castello 9, 15100 Alessandria

ARONA - Via XX Settembre 36, 28041, Arona (NO)
ASTI - Via del Varrone, 54, 14100 Asti
BIELLA - Via Coda 37, 13900 Biella
BORGOMANERO - Via Piovale 33, 28021 Borgomanero (NO)
BORGOSIESA - Via Isola di sotto 65, 13011 Borgosesia (VC)
CUNEO - Corso Garibaldi 13, 12100 Cuneo
DOMODOSSOLA - Via Rosmini 24, 28845 Domodossola (VB)
GRUGLIASCO - Via Somalia 1/B, 10095 Grugliasco (TO)
NICHELINO - Via Polveriera 25, 10042, Nichelino (TO)
NOVARA - Via delle Mondariso 17, 28100 Novara
OMEGNA - Piazza Goffredo Mameli 14, 28887 Omegna (VB)
RIVOLI - Viale Gramsci 5/7, 10098 Rivoli (TO)
SETTIMO TORINESE - Via Cavour 10, 10036 Settimo Torinese (TO)
TORINO - Via del Ridotto 5, 10147 Torino

2.8. Attività PROGETTI INTERNAZIONALI COESIONE SOCIALE SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

TORINO - Via del Ridotto 5, 10147 Torino

✓ **Area territoriale di operatività**

L' En.A.I.P. Piemonte – Ente del Terzo Settore opera prevalentemente in Piemonte e su tutto il territorio nazionale in conformità con gli indirizzi generali dell'associazione promotrice.

2.9. CERTIFICAZIONI

En.A.I.P. Piemonte ETS è in possesso delle seguenti certificazioni:

- ✓ **Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015**, per:
 - Progettazione e realizzazione di servizi al lavoro in favore di individui e imprese (IAF 35)
 - Progettazione e realizzazione di servizi di formazione professionale per giovani in obbligo d'istruzione e non, soggetti occupati e disoccupati, utenti disabili o socialmente disagiati (IAF 37)
 - Progettazione e realizzazione di progetti transnazionali di cooperazione (IAF 38)
- ✓ **Accreditamento della Regione Piemonte**, per l'erogazione di attività formative e orientative finanziate tramite fondi pubblici
- ✓ **Accreditamento per i Servizi al Lavoro** (art. 21 della L.R. 34/2008 DGR, 30-4088 del 11 giugno 2012)
- ✓ **Accreditamento presso il Ministero del Lavoro** (Cliclavoro) in regime particolare come Agenzia di Intermediazione,
- ✓ **Accreditamento presso alcuni Fondi Interprofessionali per erogare attività formative**

- ✓ C-BOX® Issuer, organizzazione abilitata al servizio di Digital Badging attraverso l'utilizzo della Piattaforma C-BOX® per la Certificazione in Blockchain delle competenze
- ✓ **Iscrizione** alla prima sezione del Registro degli Enti e Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali la dicitura formale è "Iscrizione al Registro di cui all'art. 42, comma 2, D. Lgs. 286/98 con numero di iscrizione A/563/2008/TO" e nello specifico Enti e Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.
- ✓ **Inserimento nell'Elenco delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio in nome, per conto e a sostegno delle vittime della discriminazione razziale, gestito dall'UNAR** (Dipartimento per le Pari Opportunità)
- ✓ **Iscrizione al Registro delle associazioni e degli enti che operano in favore degli immigrati** di cui all'art. 42, comma 2, D. Lgs. 286/98 - A/563/2008/TO
- ✓ **Certificazione Internazionale e l'accreditamento dei consulenti di Bilancio di Competenze** oltre ad essere membro effettivo delle Federazione Europea dei Centri di Bilancio e Orientamento Professionale (FECBOP)
- ✓ **È titolare della Carta della mobilità VET**, nel contesto del programma Erasmus+
- ✓ **E' convenzionata con l'Università per Stranieri di Siena per la Certificazione di Italiano come Lingua Straniera**
- ✓ **Dispone di un Sistema di Gestione dei Processi in Ottica di Genere in conformità al RP B39.01** (Certificato N. B39/0001/2010)
- ✓ **Iscrizione all'Albo degli Enti di Servizio Civile Universale**, Codice SU 000 39 (29/4/2019)

2.9.1. CERTIFICAZIONE della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

In merito alle Certificazioni di EnAIP Piemonte ETS, si ritiene significativo evidenziare in questo contesto il cammino più che decennale sul tema della parità di genere, che ha permesso di conseguire la Certificazione della Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

Il riconoscimento è stato assegnato dall'ente certificatore AENOR Italia sulla base di un processo di valutazione dei sei indicatori chiave quali cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La certificazione, che ha una validità di tre anni e sarà soggetta a monitoraggio annuale, attesta che **l'ente è conforme ai requisiti definiti per garantire un sistema realmente inclusivo, che rispetti la diversità di genere sul posto di lavoro**, sulla base di dati e obiettivi misurabili.

La norma **UNI/PDR 125:2022 si basa su un approccio sistemico e prevede l'integrazione dei principi di parità di genere in tutti i processi e le attività dell'organizzazione**, promuovendo un cambiamento culturale e un miglioramento continuo delle performance in questo ambito.

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la norma UNI/PDR 125:2022 rappresenta un'opportunità per la nostra organizzazione di dimostrare il proprio impegno verso la responsabilità sociale e la sostenibilità,

contribuendo al contempo a creare un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e produttivo.

Gli indicatori di prestazione valutati per tale certificazione sono i seguenti:

AREA CULTURA E STRATEGIA, ambito volto a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 95%**

AREA GOVERNANCE, in cui si valuta il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 91%***

AREA PROCESSI HR, in cui si valuta il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 90%**

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA, ambito entro cui si misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 100%**

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE, aspetto che monitora il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 100%**

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA – LAVORO, dove si misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare. **Valutazione ottenuta in sede di Audit 65%**

2.10. MISSIONE: VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE

L'Associazione ha come scopo:

- ✓ Valorizzare la formazione della persona come individuo, come cittadino e cittadina, come lavoratore e lavoratrice, ponendo la persona stessa al centro dei diversi processi, con particolare attenzione alla realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nella società e nella realtà produttiva;
- ✓ Rendere il soggetto protagonista maturo, attivo e determinato nella costruzione della propria vita lavorativa;
- ✓ Diffondere tra le persone e le istituzioni l'importanza della formazione lungo tutto l'arco della vita;
- ✓ Favorire l'occupazione e la promozione della professionalità, attraverso servizi di qualità, con un'attenzione costante ai bisogni e alle esigenze del mondo produttivo;

- ✓ Favorire lo sviluppo locale attraverso la diffusione di una cultura imprenditoriale Aperta all'innovazione tecnologica, Organizzativa e sociale.

2.11. **ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE FACENDO RIFERIMENTO ALL'ART. 5 DEL D. Lgs 117/2017 e/o all'art. 2 DEL D. Lgs 112/201 (oggetto sociale).**

L'Associazione ha per oggetto lo svolgimento, in via esclusiva o principale, delle seguenti attività:

- ✓ Educazione, istruzione e formazione professionale, nonché attività culturali di interesse sociale con finalità educative
- ✓ Formazione universitaria e post-universitaria.
- ✓ Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse quelle, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura della pratica del volontariato
- ✓ Formazione extra scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e orientata al successo scolastico e formativo, alla prevenzione e al contrasto del bullismo e cyber bullismo, e di ogni forma di discriminazione e al contrasto della povertà educativa
- ✓ Servizi strumentali ad enti del terzo settore
- ✓ Cooperazione allo sviluppo
- ✓ Servizi finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori
- ✓ Promozione della cultura della legalità

In tutti i settori dell'attività di produzione di beni e servizi, promuove e realizza:

- ✓ Attività di formazione socioculturale, orientamento, formazione professionale iniziale
- ✓ formazione professionale continua, sia a livello delle competenze trasversali, sia in campo tecnico -specialistico in settori diversificati, compreso quello medico, avvalendosi di esperti qualificati
- ✓ rientro nel sistema formativo e produttivo di coloro che ne sono stati esclusi
- ✓ interventi nell'ambito dei rapporti di formazione-lavoro, organizzazione e gestione delle attività connesse ai processi di mobilità, riconversione, riqualificazione del personale e di ristrutturazione aziendale
- ✓ interventi di informazione, orientamento e consulenza sulle tematiche del mercato del lavoro e di sensibilizzazione sulle esigenze formative ad esse connesse
- ✓ attività di formazione de aggiornamento ricorrente del personale direttivo e degli operatori culturali tecnici e organizzativi
- ✓ attività di ricerca, studio, documentazione stampa e sperimentazione in materia economica e sociale, direttamente o in collaborazione con enti pubblici e privati, Istituti di ricerca e Università
- ✓ attività formativa nel quadro dell'internazionalizzazione delle politiche formative del lavoro
- ✓ servizi di consulenza per la costruzione di progetti individuali di formazione e crescita professionale sia nell'ambito del lavoro subordinato che per favorire la creazione di impresa e/o il lavoro autonomo

- ✓ interventi di assistenza tecnica per la realizzazione dei sistemi formativi e delle politiche del lavoro nei Paesi in via di sviluppo
- ✓ consulenza di carattere generale e specifico per i processi di innovazione dei sistemi formativi organizzativi ed aziendali; supporto alla diffusione e realizzazione di prodotti e servizi informatici
- ✓ attività mirate allo sviluppo della partecipazione delle donne al lavoro e a favorire l'imprenditorialità femminile; migliorare la posizione relativa della componente femminile nel mondo del lavoro ed a favorire la riconciliazione e tra i tempi del lavoro e tempi della vita familiare e personale
- ✓ attività di promozione della sostenibilità ambientale, dello sviluppo sostenibile, della diffusione delle tecnologie digitali sia attraverso l'introduzione di elementi specifici nei progetti formativi, sia attraverso la partecipazione ad iniziative e progetti sugli stessi temi

Per il raggiungimento di queste finalità l'Associazione:

- ✓ promuove e realizza centri di servizi culturali, centri residenziali per l'educazione degli adulti, scuole di servizio sociale ed ogni altra forma organizzativa idonea al perseguimento dei propri fini;
- ✓ promuove e realizza, anche in partnership con altre istituzioni e organizzazioni, centri di formazione universitaria e post-universitaria

2.12. LE NOSTRE ATTIVITÀ

Formazione e orientamento, servizi al lavoro e alle imprese, cooperazione, azioni di coesione sociale: questi sono gli ambiti con cui l'ente intende affrontare le sfide ed i cambiamenti futuri. Nel dettaglio possiamo descrivere le seguenti tipologie

2.12.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Corsi annuali e triennali di formazione per giovani soggetti al diritto-dovere all'istruzione e formazione; corsi annuali finalizzati al conseguimento di un diploma professionale; laboratori di lingua italiana e di cittadinanza attiva per stranieri frequentanti percorsi di formazione iniziale; laboratori annuali per corsisti (14-16 anni) iscritti nella scuola secondaria di I grado e per giovani (16-18 anni), che abbiano terminato il primo ciclo di istruzione, privi di qualifica e/o senza licenza di scuola secondaria di I grado; corsi professionalizzanti per giovani ed adulti disoccupati ed inoccupati finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro anche attraverso la realizzazione di tirocini curriculari in impresa.

I corsi leFP possono essere erogati oltre che in modalità ordinaria, in **modalità duale**.

Nel **sistema duale** si riconosce all'impresa un ruolo fondamentale nella formazione del futuro lavoratore e cittadino e il percorso si fonda sull'intervento sinergico (ALTERNANZA) di due entità principali: struttura formativa e impresa. In impresa l'adolescente può accedere a partire dal 15esimo anno di età, per cui, l'alternanza nel 14esimo anno è realizzata attraverso l'Impresa Formativa Simulata, ovvero una metodologia che riproduce la realtà aziendale, la sua organizzazione e i suoi processi, sotto la guida di un'impresa modello chiamata madrina. Negli anni successivi al primo dei percorsi di qualifica e nel quarto anno si realizza l'alternanza "rafforzata", ovvero si alternano, appunto, periodi di apprendimento in struttura formativa a periodi di apprendimento mediante "esperienze di lavoro", inseriti come parte integrante dei percorsi formativi.

2.12.2. FORMAZIONE OBBLIGATORIA E PATENTI DI MESTIERE

Corsi di formazione obbligatoria e di preparazione al conseguimento di patenti e certificazioni, per rispondere con professionalità al bisogno di adeguamento a leggi e regolamenti.

2.12.3. FORMAZIONE SUPERIORE

Percorsi ITS/IFTS per fornire a diplomati e laureati l'acquisizione di competenze altamente professionalizzanti ed immediatamente spendibili nel mercato del lavoro.

2.12.4. ACADEMY DI FILIERA

Si tratta di un nuovo modello didattico-organizzativo, basato sull'integrazione del sistema formativo regionale e il mondo delle imprese e finalizzato alla riduzione del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e alla crescita competitiva delle aziende attraverso percorsi di formazione rivolti ai propri dipendenti.

L'ente partecipa alle Academy di filiera sia in qualità di capofila sia in qualità di partner della rete a seconda della vocazione sulla specifica filiera. All'interno dell'Academy di filiera vengono realizzati:

- ✓ corsi di formazione rivolti ad occupati nelle imprese della filiera di riferimento dell'Academy realizzati in coprogettazione con le aziende stesse;
- ✓ attività di formazione rivolta a disoccupati/inoccupati, con l'obiettivo di adeguare le competenze possedute a quelle richieste, per favorire l'inserimento lavorativo;
- ✓ azioni di sistema orientate allo sviluppo, consolidamento e diffusione del modello organizzativo e al potenziamento della filiera stessa

In questo ambito come partner e capofila di alcune Accademy regionali il team Comunicazione ha svolto il compito di supervisionare e approvare tutti i materiali di comunicazione on line e off line da agenzie di comunicazione esterne. Inoltre il team partecipa ai piani editoriali con la creazione e condivisioni di post e contenuti.

2.12.5. FORMAZIONE PERMANENTE

Corsi di aggiornamento serale rivolti sia alle aziende sia ai singoli interessati al proprio apprendimento, alla propria crescita e al proprio futuro.

2.12.6. FORMAZIONE D'IMPRESA

Formazione finanziata e su commessa per creare valore e generare aumento di competitività attraverso lo sviluppo del capitale umano.

2.12.7. SERVIZI AL LAVORO

Finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo di giovani e adulti disoccupati, spesso integrati da inserimenti in tirocinio curriculare o extracurriculare in imprese selezionate: essenziali sono le attività finalizzate al matching domanda/offerta nel mercato del lavoro.

2.12.8. ORIENTAMENTO

L'ente è impegnato nel progetto Orientamento Regione Piemonte e nei diversi bandi orientativi.

2.12.9. BILANCIO DI COMPETENZE

L'ente è impegnato nel bilancio di competenze e in bandi affini.

2.12.10. CONSULENZA AZIENDALE

Analisi dei fabbisogni di aggiornamento del personale, elaborazione di piani di formazione, formazione a distanza, individuazione di canali di finanziamento, gestione operativa dei progetti.

2.12.11. SICUREZZA

Formazione per la sicurezza sul lavoro rivolta ad aziende, lavoratori, professionisti e a coloro che vogliono essere protagonisti nello sviluppo di un lavoro sicuro e ad ottemperare agli obblighi di legge.

2.12.12. TIROCINI E STAGE

Programmi individuali per sperimentare progetti di inserimento professionale mediante una diretta conoscenza del mondo del lavoro.

2.12.13. CITTADINI STRANIERI

Percorsi formativi per rispondere ai bisogni di stabilità degli stranieri e fornire strumenti per la conquista dei diritti di cittadinanza sociale.

2.12.14. FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO (SUL LAVORO)

Formazione obbligatoria rivolta ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o per la qualifica professionale.

2.12.15. INNOVAZIONE E RICERCA

Partecipazione a Poli Formativi insieme a università, imprese, scuole e agenzie, per la formazione di tecnici della ricerca e dell'innovazione.

2.12.16. PROGETTI SPECIALI

Programmi speciali e di grande valore sociale, progettati per rispondere a bisogni di qualificazione, riqualificazione ed inclusione sociale.

2.12.17. COESIONE SOCIALE - COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Progetti di cooperazione internazionale in Paesi Terzi, tra cui Senegal, Repubblica Democratica del Congo, Benin, Marocco, Palestina e Burundi attraverso interventi per migliorare le condizioni socioeconomiche delle popolazioni locali, attraverso la realizzazione di percorsi di formazione e progetti per lo sviluppo di saperi e competenze.

Inoltre, sono stati avviate delle progettazioni mirate per sviluppare nuove iniziative sia di cooperazione che legate alla coesione sociale come, ad esempio, l'iniziativa finanziata da RP sull'invecchiamento attivo, progetti legati alla diffusione di una cultura non discriminatoria e di sviluppo delle opportunità dei giovani e delle donne nei Paesi di origine al fine di promuovere la crescita della persona nella sua interezza.

Le attività realizzate sono suddivise tra le direttive "Coesione Sociale" e "Cooperazione internazionale".

Coesione Sociale

Supporto ai CSF in ambito migratorio (accesso ai corsi, permessi di soggiorno, riconoscimento titoli, ecc)

Confronto con il servizio produzione per supportare l'iscrizione e la partecipazione degli stranieri ai corsi OI e GOL

Diffusione e aggiornamento normativo, iniziative e opportunità in ambito migratorio –

Diffusione iniziative e opportunità legate alle PO per tutti/e e contrasto alle discriminazioni –

Incontri di approfondimento e conoscenza con ETF e ILO sui temi della migrazione, dell'inclusione sociale e inserimento lavorativo –

Accoglienza delegazione dalla Germania a proposito delle Politiche migratorie

Le progettualità realizzate e concluse nel 2023F sono state:

Petrarca 6

Nisaba

Impact 2 – contrasto alla dispersione scolastica

Impact 2 – supporto all’associazionismo migrante

AGRILAB – contrasto al caporalato

ALFA – prevenzione e contrasto alla tratta e sfruttamento

PUOI – inserimenti lavorativi di richiedenti asilo

Oltre il trauma.

Cooperazione internazionale.

Supporto ai CSF nell’attuazione e creazione di iniziative che mirano alla diffusione di una cultura di pace, condivisione, fratellanza e alla conoscenza dell’altro e dei Paesi in cui Enaip opera.

Diffusione iniziative e opportunità legate all’educazione alla cittadinanza globale/mondiale

Partecipazione a tavoli regionali di confronto a proposito delle linee programmatiche della cooperazione internazionale. Al riguardo va segnalato che il nostro ente è stato inserito nel Direttivo del Consorzio delle ONG Piemontesi.

2.12.18. SERVIZIO INTERNAZIONALE - PROGETTI EUROPEI

L’ente è coinvolto in progetti finanziati dall’Unione Europea, che hanno lo scopo di migliorare la qualità di vita delle popolazioni e favorire lo sviluppo sostenibile dei territori e dei sistemi economici e sociali, attraverso una cooperazione che coinvolge economia, cultura, ambiente e servizi ai cittadini. Insieme ad attori regionali, nazionali e internazionali, collabora a livello transnazionale con una visione comune, contribuendo alla strategia EU 2030, per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

2.12.19. MOBILITÀ INTERNAZIONALE

L’ente è fortemente Scambi e dei tirocini internazionali per giovani, adulti e lavoratori; l’ente dispone di una rete consolidata di partner pubblici e privati, in numerosi Paesi dell’UE, quali Francia, Irlanda, Regno Unito, Spagna, Germania, Austria, Danimarca e Malta. Ha sviluppato significativi contatti permanenti, condividendo metodologie e buone pratiche, mettendo a punto di modelli congiunti di accoglienza e gestione di soggiorni all’estero ed è assegnatario della Carta della Mobilità VET per il 2016-2025. Di seguito una serie di azioni avviate.

Fondo Sociale Europeo (FSE)

Si è concluso il progetto STAR (Skilled and Trained Abroad) finanziato dalla Regione Piemonte attraverso i fondi del FSE. Sono state assegnate 46 borse di mobilità a giovani adulti (18-35 anni) che hanno effettuato una esperienza lavorativa all’estero di 4 mesi con forti ricadute occupazionali in fase ex post.

Erasmus+

Nel corso dell’anno 2023 il Servizio Internazionale ha svolto e concluso 2 progetti di Azioni di Mobilità Erasmus+: Skip 4 ed Euroskilled. I due progetti, in modo congiunto, hanno permesso

a 84 allievi Enaip di effettuare esperienze di 3-4 settimane all'estero, tra cui anche ex allievi che hanno partecipato a mobilità di 3 mesi in Irlanda attraverso la categoria PRO del progetto Skip 4. A ciò si aggiungono le mobilità rivolte ai nostri colleghi, 82 da tutti i centri del Piemonte, che offrono l'opportunità di potersi confrontare con le realtà europee attraverso Study Visit mirate a implementare buone pratiche a livello tecnico e trasversale, nonché a far sorgere nuove competenze e affinare abilità attraverso corsi di formazione mirati.

È stato avviato il progetto Euroskilled 2, che ha visto tra i primi partenti del 2023 due ex alliev* per 3 mesi in Irlanda (categoria PRO). Il progetto ha seguito e concluso i flussi di mobilità nell'anno successivo.

Il precedente progetto Skip 3, concluso nel 2022, ha ottenuto il Label di Eccellenza da Parte di INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) la quale monitora e valuta le politiche del lavoro, sociali, economiche, dell'istruzione e della formazione che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Progetti europei

UpDate (User-friendly Practical Distance Active Training Experience): si è concluso il progetto di sperimentazione di integrazione di tecnologie nella didattica pratica, con l'obiettivo di innalzare la qualità dell'offerta formativa della FP, nell'ottica di incrementare le opportunità di apprendimento, rafforzando la capacità dei formatori e tutor di implementare forme di didattica blended e a distanza, applicando nuove tecnologie alle attività formative ad alto contenuto di pratica e manualità. I risultati sono stati 3: ricerca, corso blended di formazione formatori e piano di integrazione delle nuove tecnologie nella didattica.

Link: <https://update-project.eu/>

Art Connects Mental Health: progetto che ha avuto come obiettivo la strutturazione e sistematizzazione di un percorso educativo e didattico attraverso l'utilizzo delle arti per il benessere psicofisico dei giovani adolescenti.

Link: <https://smashingtimes.ie/atimetobreathe/>

TeachINVR: il progetto ha avuto come obiettivo la raccolta, sviluppo, implementazione e validazione (a livello transnazionale) di metodologie, strumenti e pratiche innovative per la didattica digitale applicata all'apprendimento delle competenze professionali e dei contenuti pratico-manuali e rafforzamento/aggiornamento delle competenze digitali (pedagogiche e tecnologiche) di tutor e formatori.

Link: www.teachinvr.eu

Il progetto IRENE (Increase the empawerment of adult and migrants with spEcific learNing disordErs) ha ricevuto il Label Europeo per le Lingue. Tale progetto ha realizzato e implementato una piattaforma e-learning multilingue e interattiva per l'insegnamento delle lingue straniere ad adulti con disturbi specifici di apprendimento (DSA). Hanno sperimentato la piattaforma 105 adulti e migranti (18-35 anni).

Link: <http://irenelearning.eu/>

2.12.20. SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Accreditato all'albo degli enti di Servizio Civile Nazionale dal dicembre 2009 e a quello del Servizio Civile Universale da aprile 2019, ospita i giovani volontari per contribuire alla loro crescita civica, sociale, culturale e professionale, mediante progetti di peer education rivolti ai giovani a rischio di abbandono scolastico, emarginazione/esclusione sociale, difficoltà di apprendimento, bisogni

educativi speciali e disabili, al fine di potenziare conoscenze e competenze che consentano loro di compiere scelte più responsabili e consapevoli.

Il SCU è un'occasione per apprendere nuove competenze, per sperimentarsi in nuovi contesti e per essere di aiuto a chi ne ha bisogno oltreché essere un percorso di crescita ed arricchimento individuale. Si tratta infatti di un'esperienza formativa estremamente utile per i giovani a cui viene offerta, aggiungendo un'esperienza qualificante al proprio bagaglio di conoscenze e spendibile nel corso della vita lavorativa.

A partire da questi valori sono stati realizzati e si realizzano numerosi progetti presso tutte le sedi, focalizzati su aree specifiche, come quella dell'animazione culturale rivolta ad adolescenti e giovani italiani, stranieri e disabili a rischio di insuccesso e/o di abbandono scolastico che frequentano i corsi di formazione di EnAIP Piemonte ETS, offrendo la possibilità di proseguire nell'impegno al contrasto della demotivazione e dell'abbandono scolastico e insieme alla promozione dell'empowerment e del senso di efficacia di adolescenti e giovani, come quello di favorire percorsi alternativi di inclusione sociale di carattere innovativo promossi dal basso e capaci di consentire il superamento degli ostacoli per l'integrazione.

Attraverso lo sviluppo delle Life Skills in soggetti vulnerabili (adolescenti, giovani, adulti, migranti, persone con disabilità, soggetti a rischio esclusione sociale, ecc.) si intende valorizzare il bagaglio di risorse e potenzialità che consente anche ai beneficiari di utilizzare in maniera positiva le esperienze apprese, trasformandole in competenze trasferibili in altri contesti e trasformabili in opportunità

2.12.21. SERVIZIO PROMOZIONE COMUNICAZIONE

Il Team Comunicazione di Enaip Piemonte si compone da **5 figure**: una Responsabile Comunicazione, una Graphic Designer, una Video & Content Creator, una Social Media ADV e Marketing, una Content Creator per LinkedIn. È un team che si occupa di tutta la comunicazione on line e off line di Enaip Piemonte e che gestisce un team allargato di altri **20 digital editor** che curano la comunicazione di ogni singola sede, ai quali fornisce linee guida, formazione in presenza e a distanza, consulenza continuativa.

A livello regionale, Enaip Piemonte ha un piano di comunicazione annuale on line che si articola sui social network **Instagram, Facebook, Tik Tok, LinkedIn e Youtube, su Google** e sul sito www.enaip.piemonte.it, con attività sia organiche che sponsorizzate, mirate ai propri target di riferimento (ragazzi/e, genitori, adulti occupati e disoccupati, aziende, soggetti del terzo settore). A questo si aggiungono **materiali pubblicitari off line** e un'attività costante di **Ufficio Stampa**.

Obiettivi: posizionamento/riposizionamento dell'ente o dei suoi prodotti/servizi; comunicazione dei valori dell'ente; promozione dei suoi prodotti e servizi; coinvolgimento dei target di riferimento; creazione del consenso.

1. Nel corso del 2003 si segnala, in particolare, il lancio della **campagna per promuovere i corsi di OI 24-25**, che ha richiesto svariati mesi di lavoro e programmazione e che si è articolata in line e off line con diversi materiali (cartoline, manifesti, totem, brochure, gadgets, grafiche on line, video...). Target della campagna sono stati ragazzi/e (14-24 anni). Rispettivi genitori e docenti delle scuole medie del Piemonte, raggiunti con claim specifici e opportuni

strumenti e linguaggi. Con Servizio Orientamento è stato messo a punto un kit di comunicazione da utilizzare nei Saloni di Orientamento e negli incontri con le scuole.

2. Tra le altre attività particolari è stato scritto e realizzato il piano di comunicazione del **Progetto "TIC 4.0- tecnologie, identità di genere e competenze strategiche"**, selezionato dal Fondo per la Repubblica Digitale - Impresa sociale", in partnership con TIM, CIM4.0 e Cnos-Fap, realizzando sito di progetto, campagna di comunicazione sponsorizzata on line su Facebook e Instagram. Il progetto intende accrescere le competenze digitali e di career management di 150 donne (età 18-35 anni), disoccupate o occupate interessate ad acquisire nuove competenze.
3. A livello istituzionale sono stati realizzati **contenuti social, materiali pubblicitari e comunicati stampa** per promuovere tutte le attività di tutti i servizi di Enaip Piemonte: Servizi al Lavoro, Internazionale, Servizi alle Imprese, Cooperazione Internazionale, Pari Opportunità, Didattica.

Il piano di comunicazione di Enaip Piemonte non è sufficiente a promuovere e far conoscere tutta le attività delle sedi pertanto, il 2023 è stato il primo anno in cui anche i singoli centri servizi formativi hanno messo in atto un piano base di sponsorizzazioni su Meta (Instagram e Facebook), supportati dal team Comunicazione con consulenza giornaliera, materiali grafici, copy e video girati e montati. Questo ha portato ad una crescita esponenziale di follower e interazioni (like, commenti, condivisioni. klik) sulle pagine Instagram e Facebook dei singoli centri.

Oltre alla comunicazione istituzionale il team Comunicazione scrive e realizziamo progetti di comunicazione coinvolgendo studenti e docenti delle sedi, che possiamo identificare come Progetti di Comunicazione Speciali. Possiamo segnalare al riguardo:

1. **Parallel.e.** A maggio 2023 è stato presentato a Urban Lab, nel panel dei Torino Digital Days, il primo progetto di comunicazione realizzato con l'**intelligenza artificiale**, "Parallel-e", sperimentato con gli studenti di turismo dei centri Enaip Torino ed Enaip Nichelino, che hanno ridisegnano i luoghi della loro socialità, ripensandoli attraverso una visione personale, per migliorarli, innovarli e immaginarli "al futuro". Come? Mescolando reale e digitale, intelligenza umana e artificiale. Il prodotto finale è stato una mostra di quadri digitali.
2. **RinGreen.** Nell'autunno del 2003 è nato il progetto RinGreen, il primo progetto di **upcycling** scritto da Enaip Piemonte e finanziato da Fondazione Cariplo e dalle ACLI Provinciali di Novara, realizzato dagli studenti di Enaip Borgomanero in partnership con l'azienda Fima Carlo Frattini. Grazie alla creatività e alla manualità degli allievi del corso di meccanica industriale, a partire da materiale di scarto della rubinetteria è stata realizzata una capsule collection di gioielli, formata da 12 pezzi unici. La collezione è stata anche raccolta in un lookbook, avente per modelle le studentesse del corso per estetiste.
3. **Per sempre.** I tatuaggi raccontano chi siamo, sono parte della nostra storia, scritta a inchiostro sulla pelle. Con gli studenti dei centri di formazione Novara, Borgomanero, Arona, Grugliasco, Torino, Nichelino, nel 2023, il team di Comunicazione di Enaip Piemonte ha realizzato il progetto "Per sempre". Un progetto di comunicazione in cui gli allievi sono stati protagonisti di uno shooting fotografico, insieme ai loro docenti, e di un laboratorio di scrittura in cui hanno raccontato i loro tatuaggi e i motivi per cui li hanno fatti. Un viaggio

nelle loro storie, nelle loro relazioni, nei loro sentimenti più intimi tanto da renderli indimenticabili. Il prodotto è stato una mostra fotografica di pannelli in forex e un book cartaceo con tutti i soggetti.

Su Facebook e Instagram l'ente ha concentrato azioni molto significative. Nel 2023 si sono raggiunti ottimi risultati su questi due social sia in termini qualitativi che quantitativi, grazie ad una consolidata esperienza ormai decennale, una pianificazione puntuale e continuativa di sponsorizzazioni sia sulle pagine di Enaip Piemonte che sulle 17 pagine IG e FB dei CSF, cui lavorano i digital. Ad oggi su Instagram, Enaip è seguito da **23 mila follower** e su Facebook da **60 follower**. Più complessi, e molto più alti, i dati sulle interazioni, consultabili nei Business Manager.

Da gennaio 2023 Enaip Piemonte è **sbarcato su Tik Tok** con un piano di comunicazione dedicato unicamente al nostro target più giovane: ragazzi/e con età tra i 14 e i 24 anni. In 12 mesi sono stati girati, montati e pubblicati dal team Comunicazione di Enaip Piemonte centinaia di video, con una frequenza di pubblicazione quasi giornaliera che **in un anno** ha portato ad avere **4.000 follower**, decine di video virali e migliaia di visualizzazioni, condivisioni e commenti.

Un ambito particolare è stato LINKEDIN. Nonostante la presenza di Enaip Piemonte su LinkedIn da diversi anni, il 2023 è stato il momento in cui si è strutturato un **piano editoriale** organico con contenuti quotidiani targettizzati per il B2B, con l'obiettivo di aumentare il posizionamento nei confronti delle imprese. Nella seconda parte dell'anno è stata lanciata anche una **newsletter** periodica di LinkedIn, specifica per HR, per la discussione su temi relativi allo sviluppo delle risorse umane e per promuovere le nostre attività di formazione per aziende. A fine 2023 si sono raggiunti **5.000 follower**.

Nel 2023 è stata avviata la prima sperimentazione dell'utilizzo della piattaforma di Google AdWords. Insieme alla consulenza offerta da Google è stato creato e ottimizzato l'account ed è stata impostata una strategia. L'obiettivo era incrementare il traffico diretto al sito, ossia i clic di persone che sono già interessate ai percorsi dell'obbligo per i propri figli. Sono state attivate due campagne: una targettizzata su tutto il Piemonte e una suddivisa sui centri che in quel momento erano più in difficoltà ossia Acqui Terme, Rivoli e Torino. Sono stati utili test per avviare campagne di comunicazione più ampie ed efficaci in futuro.

Di particolare importanza va segnalato che in occasione della realizzazione, da parte della Regione Piemonte, della campagna istituzionale per la promozione della formazione professionale in Piemonte, la Responsabile Comunicazione di Enaip Piemonte è stata chiamata in qualità di consulente sia nella fase di briefing che di assegnazione del lavoro ad un'agenzia esterna. Questo coinvolgimento attivo conferma il riconoscimento da parte del soggetto finanziatore della qualità delle attività di comunicazione messe in atto.

Il 2023 è stato l'anno in cui si è valutata l'inadeguatezza del sito internet di Enaip Piemonte e l'esigenza, ormai pressante, di un'immediata ri-progettazione, che è stata affidata all'agenzia **Meduse**. Il progetto consegnato dall'agenzia è stato successivamente passato al Servizio Informativo di Enaip Piemonte per lo sviluppo.

Per tutto il 2023 il team Comunicazione è stato affiancato da un servizio di consulenza esterna per un aggiornamento costante sull'evoluzione dei social, che ha portato ad una completa revisione della

strategia di comunicazione e marketing on line messa in atto dall'Ente, con risultati in costante ascesa.

La Responsabile Comunicazione e la Graphic Designer hanno partecipato ad una settimana di training a **Bordeaux** con focus sulla comunicazione B2B; la Video & Content Creator ad una settimana di training a **Malta** per potenziare la lingua inglese. Infine, la Graphic Designer e la Video & Content Creator hanno frequentato un corso sull'Intelligenza Artificiale.

Per i digital editor di CSF, invece, il team Comunicazione di Enaip Piemonte ha garantito una formazione continua, durante tutto il 2023, attraverso un **call mensile** di aggiornamento e allineamento, finalizzata ad uniformare sempre più e sempre meglio l'immagine dell'ente.

2.13. COSA FACCIAMO: tipologie di figure professionali formate.

2.13.1. Corsi in Obbligo Istruzione di IeFP.

Nelle sedi operative dell'ente si realizzano le seguenti attività di formazione finalizzate alle seguenti qualifiche professionali, realizzate in base ai contesti territoriale di riferimento. Questi corsi per le seguenti qualifiche che in genere sono triennali, sono **rivolte a giovani fino a 24 anni in obbligo formativo**.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI CIVILI E INDUSTRIALI E DEL TERZIARIO	L'operatore elettrico indirizzo Installazione di impianti elettrici civili e industriali e del terziario è in grado di realizzare impianti elettrici in ambienti civili (case private, aziende artigianali) e del terziario (uffici) occupandosi anche dell'installazione di impianti di servizio (es. reti di dati) rispettando le norme tecniche, di sicurezza e di salvaguardia ambientale.
OPERATORE MECCANICO - Lavorazione e montaggio componenti meccaniche	L'operatore meccanico – lavorazione e montaggio componenti meccanici, partendo da un disegno tecnico, esegue lavorazioni di particolari utilizzando le macchine utensili tradizionali e a controllo numerico. Inoltre, esegue l'assemblaggio di particolari meccanici realizzando complessivi e parti di macchinari, ne controlla la funzionalità, riconosce eventuali anomalie di funzionamento correggendole.
OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE DI IMPIANTI CIVILI E DI AUTOMAZIONE INDUSTRIALE	L'operatore elettrico – Installazione di impianti civili e di automazione industriale è in grado di realizzare impianti elettrici in ambienti civili (case private, uffici, aziende artigianali). Inoltre è in grado di cablare e realizzare impianti di comando di semplici automazioni industriali, occupandosi anche della programmazione dei dispositivi di comando (controllori logici programmabili - PLC). Esegue interventi di manutenzione per assicurare il corretto funzionamento degli impianti e dei macchinari elettrici. Tutte le attività sono eseguite rispettando le norme tecniche e di sicurezza.
OPERATORE INFORMATICO	L'operatore informatico si occupa dello sviluppo e gestione di prodotti e servizi informatici, in particolare dell'installazione, configurazione e utilizzo di supporti e dispositivi informatici hardware e software, della manutenzione ordinaria e straordinaria di sistemi, reti, dispositivi e dell'elaborazione, manutenzione e trasmissione di dati gestiti da archivi digitali
OPERATORE TERMOIDRAULICO	L'operatore termoidraulico installa e ripara gli impianti idraulici, idrosanitari, di riscaldamento e di climatizzazione, nel rispetto delle norme tecniche e legislative del settore.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DI TRATTAMENTI DI ACCONCIATURA	L'operatore del benessere – erogazione dei trattamenti di acconciatura si occupa di tutte le funzioni inerenti la cura estetica del capello (lavaggio, taglio, colorazione, permanente, messa in piega, ecc.). Il corso si svolge in modalità duale: ciò significa che già nei tre anni di formazione avrai diverse occasioni per incontrare o fare esperienza con le imprese del settore. Ad esempio nel primo anno vi sono 150 ore dedicate all'apprendimento in Impresa formativa simulata: gli allievi creano un'impresa virtuale, sotto la guida di una vera azienda che svolge il ruolo di modello, nel quale riproducono i reparti e le mansioni necessari per realizzare tutto il processo di lavoro.
OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DEI SERVIZI DI TRATTAMENTO ESTETICI	L'operatore del benessere – erogazione dei servizi di trattamento estetici è un professionista in grado di realizzare trattamenti estetici su pelle, mani e piedi, eliminando o rendendo meno visibili gli inestetismi presenti. Tra i servizi più frequenti ci sono: massaggi corporei, trucco e pulizia del viso, manicure, pedicure, depilazione e solarium.
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTI	L'operatore della ristorazione - preparazione degli alimenti e allestimento piatti si occupa delle diverse fasi della preparazione dei pasti per alberghi, ristoranti, mense aziendali e ospedaliere, partendo dalla scelta degli ingredienti fino all'esecuzione finale del piatto. Lavora in collaborazione con altri cuochi e aiuto-cuochi. Si occupa anche della pulizia e manutenzione delle attrezzature e dei locali.
OPERATORE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - LAVORAZIONE E PRODUZIONE DI PASTICCERIA, PASTA E PRODOTTI DA FORNO	L'operatore delle produzioni alimentari si occupa della realizzazione e confezionamento della pasta, di prodotti da forno (pane, grissini, pizza) e di pasticceria (torte, paste artigianali, biscotti), della loro vendita e promozione, rispettando i criteri di qualità e sicurezza igienico sanitaria.
OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA	L'operatore ai servizi di promozione e accoglienza è inserito all'interno di strutture che operano nell'ambito del turismo quali alberghi, campeggi, villaggi turistici, bed and breakfast. Può anche operare presso agenzie di viaggi, centri di informazione turistica e in generale in tutti i luoghi che prevedono un servizio di accoglienza come musei, fiere, convegni e centri congressi.
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - ALLESTIMENTO SALA E SOMMINISTRAZIONE PIATTI E BEVANDE	L'operatore della ristorazione – allestimento sala e somministrazione piatti e bevande si occupa di preparare caffè, cappuccini, bevande e spuntini caldi e freddi e di servirli al banco o ai tavoli, ai clienti di bar, enoteche, pub e discoteche. Può lavorare anche presso ristoranti e servizi di catering in cui si occupa del servizio di piatti e bevande.
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - <i>Manutenzione e riparazione di parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici e di pneumatici</i>	L'operatore alla riparazione dei veicoli a motore si occupa della diagnosi e della riparazione dei guasti di auto e moto e della sostituzione di componenti usurate e danneggiate.
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	L'operatore ai servizi di vendita si occupa della relazione con i clienti, presentando i prodotti, dando consigli e accompagnandoli nell'acquisto anche utilizzando una seconda lingua straniera. Opera nelle varie fasi del processo commerciale, dall'ingresso della merce in magazzino, all'esposizione in negozio fino alla vendita.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA	L'operatore ai servizi di promozione e accoglienza è inserito all'interno di strutture che operano nell'ambito del turismo quali alberghi, campeggi, villaggi turistici, bed and breakfast. Può anche operare presso agenzie di viaggi, centri di informazione turistica e in generale in tutti i luoghi che prevedono un servizio di accoglienza come musei, fiere, convegni e centri congressi.
OPERATORE GRAFICO - Ipermediale	L'operatore grafico - ipermediale è il progettista della comunicazione visiva : si occupa dell'ideazione di concept visivi accattivanti, creativi, belli e funzionali allo stesso tempo, per tradurre idee e messaggi in immagini ed elementi grafici finalizzati alla pubblicazione sui media cartacei e digitali .

2.13.2. Altri Corsi specifici di EnAIP non in Obbligo Istruzione di IeFP

In merito ad altre attività formative legate in particolare alla formazione superiore o per adulti o per categorie di svantaggio, riportiamo di seguito alcuni esempi in cui è riconosciuto ad EnAIP Piemonte ETS un ruolo rilevante e di leader di mercato.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
OPERATORE SOCIO SANITARIO (OSS) Rivolto a Disoccupati e Occupati maggiori di 18 anni	Il percorso è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze utili all'esercizio della professione di Operatore Socio Sanitario (OSS) in contesti sociali, socio-assistenziali, socio-sanitari e sanitari. Le attività dell'OSS sono rivolte alle persone e al loro ambiente di vita e sono finalizzate a tutelare e promuovere la salute ed il benessere. In specifico svolge compiti di assistenza diretta, aiuto domestico alberghiero, interventi igienico - sanitari e di carattere sociale in servizi di tipo socio - assistenziale e socio - sanitario, residenziali o semiresidenziali, in ambiente ospedaliero e a domicilio dell'utente. All'OSS viene richiesta la capacità di collaborare con figure socio sanitarie (assistenti sociali, educatori professionali, infermieri, fisioterapisti, medici, ecc.) e del volontariato.
MEDIATORE INTERCULTURALE Rivolto a Immigrati disoccupati	Il percorso è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze utili per assumere la funzione di "ponte" tra due culture e svolgere l'attività di collegamento tra i/le cittadini/e stranieri/e e le istituzioni, le strutture pubbliche, i servizi territoriali e gli operatori italiani, a favore della migliore integrazione sociale e lavorativa dei/le cittadini/e stranieri/e e del più proficuo scambio interculturale tra le parti. Il mediatore interculturale ha il duplice compito di facilitare l'accesso dell'utente straniero ai servizi, sia pubblici sia privati, presenti sul territorio e di sostenere gli operatori dei servizi, per renderli più consapevoli in merito a logiche, codici comportamentali, abitudini e norme a cui l'utente straniero fa riferimento. Può prestare servizio in ambito socio-sanitario (ambulatori medici, consultori e ospedali), assistenziale, scolastico/formativo (collaborando con gli insegnanti per facilitare l'inserimento di bambini e ragazzi immigrati e partecipando a progetti di educazione alla multiculturalità), giudiziario (tribunali e carceri), della pubblica sicurezza e presso uffici della Pubblica Amministrazione e aziende private e del terzo settore.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p>ASSISTENTE ALLA STRUTTURA EDUCATIVA</p> <p>Rivolto a Disoccupati</p>	<p>Il corso è finalizzato alla formazione di assistenti educativi all'interno di servizi generali della scuola (scuola dell'infanzia e asilo nido).</p> <p>L'assistente alla struttura educativa svolge mansioni di pulizia e di piccole manutenzioni dei locali scolastici, degli spazi esterni e degli arredi e inoltre ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e del pubblico; nonché di custodia/sorveglianza generica dei locali scolastici e di supporto al lavoro degli insegnanti/educatori. Non svolge attività educative e non ha responsabilità di tipo educativo.</p>
<p>FORMAZIONE AL LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aiutante manutentore di aree verdi - Aiutante alla vendita <p>Rivolte Persone svantaggiate, iscritte alle liste speciali, con disabilità di tipo intellettivo</p>	<p>È un corso annuale finalizzato a far acquisire agli allievi competenze lavorative specifiche nel settore ambientale in qualità di aiutante alla cura e manutenzione di aree verdi oppure nel settore del commercio in qualità di aiutante alla vendita. Attraverso attività di laboratorio (con gruppi classe di dimensioni ridotte) gli allievi sperimenteranno attività volte sia allo sviluppo di competenze di autonomia, gestione della propria mansione e comunicazione sia allo sviluppo di competenze tecnico professionali specifiche del settore professionale. Durante lo stage, sotto la guida di un tutor aziendale, gli allievi avranno l'opportunità di sperimentare nel contesto lavorativo le competenze apprese.</p>
<p>PRELAVORATIVO</p> <p>Rivolte a Persone svantaggiate, iscritte alle liste speciali, con disabilità di tipo intellettivo</p>	<p>I corsi prelaborativi hanno durata biennale (600 + 600 ore), comprensive di laboratori e stage in ambiente di lavoro. Sono corsi senza indirizzo, con compiti di orientamento professionale e prima valutazione delle capacità lavorative residue. La finalità principale di questi percorsi è quella di orientare, recuperare e potenziare le capacità necessarie per una reale integrazione sociale, in vista di una possibile integrazione lavorativa.</p>
<p>TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>Il percorso "Tecnico commerciale delle vendite" è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per intervenire con autonomia e responsabilità, nel quadro di azione stabilito e delle specifiche assegnate, nel processo di distribuzione commerciale individuando le risorse da attivare, predisponendo strategie di monitoraggio e valutazione dei risultati, implementando procedure di miglioramento continuo. Il corso fornisce i contenuti necessari per poter predisporre la documentazione gestionale e contrattuale riferita alle attività commerciali, realizzare il piano di acquisti, curare i rapporti con i clienti, anche in lingua straniera e con la propria organizzazione, curare la relazione con rappresentanti ed agenti.</p>
<p>TECNICO SPECIALIZZATO AMMINISTRAZIONE PER PICCOLA E MEDIA IMPRESA</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>Il percorso "Tecnico specializzato amministrazione per piccola e media impresa" è finalizzato allo sviluppo delle competenze necessarie per intervenire, con il supporto di strumenti informatici, nei processi amministrativi aziendali relativi alle procedure contabili e all'amministrazione del personale. Per quanto attiene al processo contabile il corso fornisce i contenuti necessari per assolvere ai principali adempimenti IVA, gestire le rilevazioni contabili e le scritture accessorie, collaborare alla redazione del bilancio di esercizio. Per quanto riguarda l'amministrazione del personale il corso fornisce i contenuti necessari per elaborare i dati e la documentazione richiesta dalle norme e dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro, effettuando conteggi relativi a situazioni ordinarie.</p>

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p>TECNICO SPECIALIZZATO IN AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>Il percorso "Tecnico specializzato in amministrazione del personale" è finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie per intervenire nel processo di gestione del personale da un punto di vista amministrativo, svolgere le pratiche relative alla predisposizione, gestione e trasmissione della documentazione del rapporto di lavoro (assunzione, trasformazione, cessazione) ed elabora i prospetti paga e la documentazione prevista per gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali. La figura professionale può collocarsi nell'ufficio amministrazione del personale di imprese di qualsiasi dimensione/settore, presso associazioni di categoria o presso studi di consulenza del lavoro.</p>
<p>TECNICO SPECIALIZZATO IN COMMERCIO INTERNAZIONALE</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>Il percorso "Tecnico specializzato in commercio internazionale" è finalizzato allo sviluppo delle competenze necessarie per intervenire nei processi riferiti alle transazioni internazionali, anche con il supporto di strumenti informatici. Vengono trattati i contenuti necessari per predisporre la documentazione gestionale, valutaria e contrattuale relative alle attività di import-export, per gestire la corrispondenza e per curare i rapporti con fornitori, clienti e istituti di credito.</p>
<p>OPERATORE CAD</p> <p>Giovani e adulti occupati e/o adulti disoccupati e/o giovani disoccupati con esperienza lavorativa pregressa.</p>	<p>Usa correttamente lo "strumento CAD", utilizzando competenze tecniche operative, indipendentemente dal software e dal settore, finalizzate alla realizzazione di elaborati grafici bidimensionali e tridimensionali. Opera in generale su specifiche, prescrizioni, indicazioni di un tecnico responsabile dell'area di attività.</p>
<p>TECNICO AMBIENTE ENERGIA E SICUREZZA - ECOGESTIONE, AUDIT AMBIENTALE E SICUREZZA IN AZIENDA</p> <p>Disoccupati maggiori di 18 anni</p>	<p>Il Tecnico ambiente energia e sicurezza opera all'interno delle imprese sviluppando sistemi di gestione che comprendono procedure conformi alle normative nazionali e comunitarie in tema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, gestione dei processi ambientali e gestione degli aspetti energetici.</p> <p>Sarà cioè in grado di impostare un sistema di gestione integrata dell'impresa comprendente l'organizzazione, le responsabilità, le procedure, le risorse e i processi destinati alla protezione dell'ambiente e alla sicurezza in azienda, anche ponendosi come interfaccia per le relazioni interne ed esterne.</p> <p>Nel percorso formativo gli allievi hanno l'opportunità di conseguire gli attestati per Responsabili e addetti al servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP) modulo A e modulo B comune, ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 7/7/16, valevoli per svolgere le funzioni di ASPP nelle aziende di tutti i settori produttivi ad eccezione di quattro per i quali è prevista la frequenza di moduli di specializzazione (agricoltura – pesca; cave - costruzioni; sanità residenziale; chimico–petrolchimico). Frequentando un'ulteriore formazione di 24 ore (modulo C) sarà possibile assumere il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).</p>
<p>OPERATORE PAGHE CONTRIBUTI Rivolto a Occupati</p>	<p>Il percorso "Operatore specializzato in paghe e contributi" è finalizzato allo sviluppo delle competenze necessarie per intervenire nel processo di gestione amministrativa del personale, con mansioni di tipo esecutivo sulla base di procedure predeterminate. Nello specifico il percorso fornisce i contenuti necessari per arrivare a produrre, con l'ausilio di software gestionali dedicati, la documentazione richiesta dalle norme e dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro, elaborando conteggi relativi a situazioni ordinarie.</p>

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p>TECNICO GRAFICO PER IL MULTIMEDIA E WEB DESIGN</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>Progetta e realizza la grafica di siti web, applicando criteri di fattibilità, usabilità e accessibilità. Crea animazioni video, implementa contributi multimediali e si occupa della pubblicazione in rete. Utilizza adeguatamente le periferiche di input e output, server di rete, software grafici, di animazione ed editor HTML.</p> <p>Dopo il corso la figura professionale sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettare le applicazioni multimediali e gli aspetti grafici di comunicazione - svilupparne la progettazione (comunicazione visiva, web marketing) - gestire la costruzione di prodotti multimediali - realizzare le applicazioni multimediali - governare le caratteristiche tecniche dei mezzi di distribuzione - adeguare i contributi in funzione della distribuzione delle applicazioni multimediali (collaudo e pubblicazione del prodotto). <p>Il corso prevede la costante applicazione pratica degli apprendimenti, attraverso l'utilizzo di software specifici; in particolare Illustrator - Photoshop - Dreamweaver – Premiere.</p> <p>Potrà lavorare in tipografie, studi grafici, case editrici, agenzie pubblicitarie e multimediali, istituti cinematografici e televisivi, agenzie informatiche, in cui potrà svolgere il lavoro di grafico multimediale. Possibilità di lavorare come professionista freelance.</p>
<p>TECNICO DI PRODUZIONE VIDEO</p> <p>Rivolto a Disoccupati Diplomati</p>	<p>È una figura professionale completa e autonoma in grado di sviluppare competenze specialistiche nel campo della produzione video. Partendo dall'idea progettuale e dalle indicazioni del regista partecipa alle riprese video e utilizza il linguaggio audiovisivo per realizzare il montaggio e il video editing (correzione delle immagini, filtri ed effetti speciali) fino a ottenere un prodotto finito adatto per essere distribuito attraverso diversi canali. Opera con stazioni di lavoro dedicate e software professionali.</p> <p>Dopo il corso la figura professionale sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettare il prodotto video - gestire la realizzazione del prodotto video - eseguire la postproduzione del prodotto in funzione dei canali di distribuzione. <p>Potrà lavorare in ambito televisivo. È generalmente inserita all'interno del contratto dei lavoratori dello spettacolo mentre, in un contesto cinematografico, può far parte del personale di una casa di produzione, oppure essere un libero professionista che, di solito, opera con contratti a tempo determinato alla dipendenza di enti, società e produzioni. Può lavorare all'interno di imprese che si occupano di apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica o del montaggio audio-video-cinematografico.</p>

2.13.3. PROGETTO GOL

Il programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) è finanziato attraverso i fondi del PNRR (Missione 5" Inclusion e coesione, Componente 1: "Politiche per il lavoro") del piano Next Generation EU finanziato dall'Unione Europea.

Nell'attribuzione delle risorse agli enti di formazione accreditati, la Regione si è basata sulla quota di finanziamento acquisita nell'ultima direttiva triennale del Mercato del Lavoro (fondi FSE).

Gli obiettivi sono stati assegnati a ciascun Ente proporzionalmente alla quota di finanziamento ottenuta. Enaip Piemonte, avendo ottenuto l'assegnazione della quota più cospicua (circa quattro

milioni di Euro, il doppio del secondo in graduatoria) ha ricevuto gli obiettivi finanziari più alti di tutti gli altri enti.

I Corsi GOL sono rivolti a disoccupati “profilati” dai CPI a seconda del livello di difficoltà ipotizzato nella ricerca di lavoro dell’utente, secondo grado di istruzione, durata della disoccupazione, capacità finanziarie, ecc.

Nel 2023 Enaip ha richiesto e ottenuto l’approvazione di 432 corsi in Regione, formando più di 3.200 allievi, per un finanziamento complessivo di circa 10 milioni di Euro.

La difficoltà nella realizzazione del progetto GOL sta soprattutto nella scarsa motivazione degli utenti, inviati spesso quasi coercitivamente dal CPI, e nei limiti di durata dei corsi, determinati dalla profilazione (con cui si attribuisce a ciascun utente un differente livello di competenze, per meglio definirne il livello di occupabilità e indirizzarlo verso il percorso più idoneo per ricollocarsi nel mercato del lavoro) valutata dagli operatori dei CPI, (con criteri spesso diversamente applicati nei diversi territori).

2.13.4. SERVIZI AL LAVORO

L’attività di En.A.I.P. Piemonte nell’area dei servizi al lavoro ha visto una crescita costante delle attività anno dopo anno. Se inizialmente le 2 aree di intervento potevano essere lette come disgiunte, col passare degli anni si è raggiunto una maggiore consapevolezza su come le 2 politiche attive siano in realtà parti di un unico processo, anche a livello organizzativo.

Ulteriore spinta in questa direzione è stata data dal Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) che, per la prima volta in Piemonte, ha reso obbligatoria e propedeutica alla formazione la fase di presa in carico e orientamento all’interno dei servizi al lavoro.

Proprio il programma GOL ha modificato il modo di lavorare delle agenzie formative accreditate, gli obiettivi da raggiungere in termine di beneficiari a cui offrire servizi è aumentato in maniera esponenziale: se in precedenza il numero di persone prese in carico sui progetti si assestava intorno alle 1000 unità, solo in GOL sono stati presi in carico nel 2023 circa 5800 persone.

Le persone che hanno usufruito i percorsi di orientamento aumentano a 6140 avendo ancora una coda dei percorsi iniziati nel 2022.

L’aspetto rilevante del Programma GOL, oltre che dal punto di vista numerico, riguarda la tipologia di utenza trattata. La connessione alla condizionalità per le Politiche Passive e gli obiettivi dati dal ministero ha fatto sì che si approcciasse all’iniziativa anche persone molto più “fragili” che in passato, almeno dal punto di vista lavorativo, persone che in passato non si sarebbero candidate per percorsi di accompagnamento al lavoro.

La buona reputazione dell’Ente sui territori, in particolare in termini di inclusività ha fatto sì che Enaip sia diventata una delle principali agenzie di riferimento per i soggetti con maggiori difficoltà, anche se questo, connesso a numeri molto più grandi che in passato ha ridotto l’efficacia del nostro ente in termine di inserimenti lavorativi.

Per quel che riguarda le altre attività progettuali sui servizi al lavoro si evidenzia la continuità di impegno sia sui giovani che nei confronti delle persone con disabilità, attraverso l’iniziativa del Fondo Regionale Disabili.

Nel dettaglio le azioni che Enaip eroga all’interno dei servizi al lavoro posso essere così riassunte:

Consulenza Orientativa: Colloqui con professionisti dell’orientamento per tutti coloro che devono fronteggiare una situazione di scelta e transizione o di reinserimento nel mercato del

lavoro e che hanno bisogno di un accompagnamento individuale per definire o rielaborare il proprio progetto personale formativo e/o professionale.

Accompagnamento al lavoro: attività volta a rendere consapevole ed efficace la ricerca di lavoro da parte dei candidati, supporto per la creazione di una propria strategia e affiancamento nelle differenti fasi pre-assunzione (curriculum, canali di ricerca, colloquio telefonico, colloquio di selezione).

Tirocini extracurricolari: Attivazione e tutoraggio di percorsi di tirocinio di inserimento/reinserimento professionale, predisposizione e monitoraggio della documentazione e la gestione delle attività così come previste dalla normativa regionale in vigore.

Ricerca e selezione del personal: Supporto all'impresa nella fase di ricerca di profili professionali rispondenti ai fabbisogni espressi attraverso la redazione della Job Description, pubblicizzazione della posizione vacante, valutazione e invio dei Curriculum Vitae ricevuti all'azienda. Valore aggiunto del servizio offerto da Enaip è la grande banca dati di persone che all'interno dei processi di orientamento o di formazione sono stati conosciuti e testati in maniera approfondita

Incrocio domanda/offerta: Attività di raccolta e archiviazione CV di persone alla ricerca di una nuova occupazione e incrocio con le ricerche di personale delle aziende, in quello specifico momento attivo.

2.14. ALTRE ATTIVITÀ SVOLTE IN MANIERA SECONDARIA/STRUMENTALE

L'ente non svolge attività diverse o secondarie rispetto ai propri principi statutari.

2.15. COLLEGAMENTO CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

Enaip Piemonte ETS, nell'ambito delle attività progettuali del settore coesione sociale, cooperazione internazionale e immigrazione, collabora con numerosi Enti del Terzo Settore, tra cui le ACLI – Città Metropolitana di Torino ETS, Associazione Multi-etnica Dei Mediatori Interculturali ETS, ENGIM Piemonte ETS, Consorzio delle Ong Piemontesi ETS (COP ETS) come già citato, l'ente fa parte del Consiglio Direttivo.

2.16. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il tema centrale attorno a cui si è avviata la riflessione interna all'ente per definire gli elementi essenziali per l'evoluzione del modello organizzativo, è legato alla valutazione di come sono cambiate le modalità operative di En.A.I.P. Piemonte ETS dalla sua fondazione ad oggi. Per facilitare la comprensione forniamo di seguito una visione sintetica.

- ✓ Negli anni '70 ed inizio anni '80, in modo esteso vigeva il **Modello CFP**, molto simile alla scuola caratterizzato da una limitatissima differenziazione di ruoli (formatori/non formatori); richieste del contesto esterno molto specifiche e di conseguenza gestione locale; centralità della docenza e dell'autorità nelle mani del direttore locale.; quasi nulla l'esigenza di avere una struttura di coordinamento e di integrazione delle attività a livello centrale.
- ✓ In seguito, si sono avviate le **prime sperimentazioni di ruoli differenti dal Formatore** (coordinatore, tutor, tutor stage ecc..) finalizzati a strutturare in modo più omogeneo l'attività formativa e la valutazione dei processi. Si sono strutturate, in maniera contestuale, le **prime sperimentazioni di rapporti e collaborazioni con le aziende**, su processi molto importanti quali Stage o Impresa Simulata; ciò ha portato a stabilire rapporti maggiormente formalizzati con le imprese, considerate fin da allora, a buona ragione, parti interessate ai servizi erogati dall'ente. Di pari passo al tema aziendale, sono state introdotte le **prime sperimentazioni e collaborazioni con il mondo della scuola, dell'università e con gli enti locali** (ad esempio le

attività legate ai Lavori Socialmente Utili), ampliando di conseguenza il raggio di relazioni e di rapporti territoriali con il coinvolgimento di nuove parti interessate.

- ✓ Con l'avvio del **Fondo Sociale Europeo**, che introdusse il tema della gestione per bandi, ha inizio una differenziazione ancora più marcata dei ruoli: questa fase, che si accompagna al conseguimento delle Certificazioni Qualità e degli Accredamenti Regionali, ha generato la creazione e l'acquisizione di nuove professionalità interne altamente specializzate come il progettista, il promotore, il responsabile dei processi di erogazione dei servizi formativi, orientativi e al lavoro.
- ✓ La **gestione per Bandi** ha consentito l'avvio di nuovi campi di attività della formazione e loro strutturazione in forme e modalità differenti: è stato necessario procedere alla Standardizzazione dei processi e alla creazione di un supporto tecnico unitario di coordinamento. Questa fase ha visto una significativa crescita del fatturato dell'ente e una differenziazione più spinta dell'attività formative sia in termini di tipologia sia in termini di utenza.
- ✓ In seguito, si è attuata la **Standardizzazione dei risultati organizzativi**, con aumento significativo dei costi indiretti, causata dall'esigenza di rispondere ad obiettivi di efficacia ed efficienza imposti dalle amministrazioni regionali/provinciali, ma anche da esigenze interne. Da qui è nata la necessità di gestire, in modo sempre più unitario e centralizzato, tutti i processi di servizio e di supporto alle sedi, per garantire una gestione unitaria efficiente ed una gestione efficace delle risorse economiche, anche considerando le sempre maggiori ed esigenti richieste del contesto esterno anche su ambiti non propriamente formativi (esempio le attività dei servizi al lavoro, la ricollocazione di lavoratori disoccupati, cassa integrati, ambiti in cui l'attività formativa non è l'unico ambito di intervento).
- ✓ Infine, quasi in modo contestuale alla precedente, si è introdotta la **fase della tecnocrazia più spinta**, che ha ulteriormente fatto lievitare i costi indiretti di gestione, generando ulteriori elementi di criticità, in particolare legati alla riduzione delle risorse destinate agli allievi/utenti.
- ✓ **Il controllo della spesa** è stato un elemento prioritario di attenzione che l'ente ha assunto negli ultimi anni, anche a fronte delle ricorrenti criticità finanziarie dei committenti pubblici che hanno generato non poche sofferenze nella gestione, tanto da generare situazioni di criticità in molti concorrenti storici e mettendo a dura prova la tenuta del sistema regionale.
- ✓ A seconda del contesto e delle situazioni locali e storiche, l'approccio adottato da En.A.I.P. Piemonte ETS è stato sovente caratterizzato dalla necessità di moderare la presenza di un **dualismo tra DG e CSF**, sia nella configurazione del sistema di gestione sia, quindi, nelle premesse e conseguenze connesse.
- ✓ Rispetto alla mappatura dei processi questo **approccio e questa modalità operativa ha determinato alcuni limiti**: mentre alcuni processi sono stati collocati facilmente nella loro dimensione naturale (Gestione strategica delle RU a livello di DG e l'Erogazione del servizio a livello di CSF), per altri, la presenza di due sistemi ha influenzato anche la dimensione concettuale ed è stato più difficile cogliere e tenere presente il carattere di integrazione di molti processi (Definizione delle strategie e degli obiettivi, Analisi dei fabbisogni) favorendo quindi una più immediata, ma incongrua, dimensione riduzionista.
- ✓ Nell'ultimo periodo va segnalato un cambiamento rilevante, che sta modificando in modo significativo le modalità operative dell'ente, che è stato introdotto sulla formazione per gli adulti. A partire dall'anno formativo 2022-2023, la linea di finanziamento della Regione

Piemonte dedicata alla formazione di adulti occupati e disoccupati, ex Mercato del Lavoro, (MDL) ed ora Formazione per il Lavoro (FpL), che attingeva in modo sostanziale ai fondi FSE, è stata riprogrammata in funzione dell'utilizzo dei finanziamenti del PNRR (programma GOL – Garanzia Occupabilità Lavoro). In base a tale novità la Regione ha ripartito tra gli enti una prima trancia di finanziamenti equivalente alla quota di finanziamento dell'anno precedente (EnAIP Piemonte ETS è l'ente che, di gran lunga, possiede la maggior quota di attività in ambito FpL - circa il doppio del suo principale competitor) ma di quel budget per il primo obiettivo PNRR, solo per il 23% poteva essere utilizzato con una certa flessibilità, secondo le classiche regole di realizzazione dei corsi, per attività formative per occupati e disoccupati. La restante parte del Budget deve essere realizzata con altre modalità molto più complesse che comportano l'oggettiva difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi PNRR assegnati.

In sostanza la realizzazione delle attività formative legate a GOL è condizionata a precisi requisiti dell'utenza, soggetta a "profilazione" dei Centri Per Impiego (CPI).

Per profilazione si intende l'individuazione di quattro tipologie di utenti disoccupati: profilo immediatamente occupabile – profilo da inserire in un corso di formazione di breve durata – profilo da riqualificare con una formazione di lunga durata – fasce deboli e svantaggiate.

Per questo motivo la realizzazione dei corsi GOL è molto complessa perché soggetta, rispetto alla precedente programmazione FpL, a diverse limitazioni, quali il flusso di utenti in arrivo dai CPI, variabile a seconda dell'efficienza operativa (molto diversificata) degli stessi CPI, la presa in carico dai Servizi per il Lavoro dei centri, la composizione di classi omogenee per profilazione dell'utenza, la durata della formazione vincolata al livello di profilazione.

- ✓ Vanno infine evidenziate le difficoltà legate alla dispersione e all'abbandono scolastico e formativo, che si riscontra anche nei corsi per adulti e non solo nell'ambito dei corsi rivolti ai minori

Da questa analisi, per quanto sommaria, possiamo far emergere una **valutazione** importante **sul piano complessivo del Sistema di Gestione** impostato in questi anni, che ha favorito il conseguimento di alcuni obiettivi:

- ✓ Il **modello organizzativo e il livello procedurale è ormai un dato scontato e assimilato** dalle realtà organizzative, al di là di alcune situazioni di difficoltà da considerare «croniche».
- ✓ Il **processo di informatizzazione sta evolvendo verso una forma di maturità consapevole**, che è garanzia di conformità e di omogeneità di gestione
- ✓ Il **radicamento territoriale**, per quanto consolidato da tempo nella maggioranza delle realtà, **troverà ulteriore vigore tramite il lavoro di elaborazione del "Bilancio Sociale"**.
- ✓ L'impegno costante volto a **potenziare le competenze didattico pedagogiche** e l'attenzione educativa (Modello Educativo di ente)
- ✓ Il turn Over di personale, soprattutto in ambito direttivo, può favorire un approccio innovativo importante.

Per **contro** sono evidenti alcuni temi che vanno approfonditi quali:

- ✓ **Forte ricambio generazionale** anche delle figure apicali che necessitano di un potenziamento legato a competenze e professionalità (ma non solo!)
- ✓ **Frammentazione elevata tra le sedi**, dal punto di vista della complessità organizzativa

- ✓ **Complessità organizzativa delle sedi** rispetto alle attività erogate ed al numero delle persone coinvolte, rende ardua la possibilità di dotarsi di un'articolazione del lavoro e dei ruoli rigida e identica, al di là dei ruoli istituzionali
- ✓ Alcuni indirizzi di qualifica professionale erogata dai CSF risultano troppo deboli sia per l'attrattività nei confronti dell'utenza ma soprattutto sia per la difficoltà di inserimento lavorativo
- ✓ **L'emergere di elementi di «fatica» nella gestione delle attività.** In particolare, le sedi che svolgono più attività sull'Obbligo di Istruzione presentano difficoltà molto rilevanti e di tenuta educativa (problematiche di natura disciplinare), che comportano fenomeni di bullismo, tassi di abbandono rilevanti, che non possono essere sottovalutate. Nell'ultimo periodo questo dato si riscontra anche sulle attività rivolte agli adulti.
- ✓ **Previsioni di decrescita demografica** prevista nei prossimi anni rappresenta una criticità non indifferente rispetto al tema delle iscrizioni ai corsi, in particolare per la fascia degli adolescenti in leFP.
- ✓ La gestione dei **nuovi bandi legati al PNRR ed ai conseguenti obiettivi**, che se da un lato favoriscono una grossa crescita sul piano dei ricavi, dall'altro risultano molto complessi da conseguire per ragioni che non sono solo ascrivibili alla gestione interna

Si riporta per maggiore dettaglio un'ANALISI SWOT che può illustrare con maggiore puntualità il posizionamento dell'ente.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> • Risultato Economico molto positivo • Ente fortemente radicato a livello territoriale e con elevata reputazione sia degli utenti sia dei committenti pubblici e privati • I SAL (Servizi al Lavoro delle sedi) che hanno assunto un posizionamento rilevante rispetto ai competitor privati e leader rispetto agli altri enti • Relazioni istituzionali consolidate • Integrazioni strutturate tra le diverse aree/servizi/linee dell'ente (modello organizzativo) • Modello educativo. Attraverso il Progetto Educativo si intende accompagnare le famiglie ad un processo di avvicinamento alle aziende con incontri specifici che si inseriscano in quelli già programmati (orientamento – convocazioni famiglie) in cui presentare un modello di formazione consulenziale per i nostri allievi e le loro famiglie in sinergia con le aziende sensibili da questo punto di vista. • Servizio “Progetti internazionali” che coinvolgono in progetti all'estero sia ALLIEVI sia il PERSONALE • Laboratori interCSF di scambio metodologico (iniziative didattiche, modalità operative, strumenti, Challenge) • Circuiti Tematici suddivisi per qualifiche professionali • Strumenti interni informatici di eccellenza ATLANTIS + PEGASO + BUSINESS • Punto informativo della rete regionale delle P.O. • Ammodernamento, sostituzione strutture ed attrezzature avviato su tutte le sedi • Differenziazione dell'offerta e dei servizi • Integrazione tra le diverse aree (comunicazione, coesione sociale, progetti internazionali, SAL, Didattica, Pari Opportunità) • Servizio Comunicazione eccellente e posizionamento significativo dell'ente sui diversi canali social • Notorietà del nostro Brand sui social • In alcune sedi è attiva una forte committenza e sponsorship delle direzioni sui progetti di Impresa e Comunicazione • Coinvolgimento dei SAL nel percorso di promozione dei corsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Frammentazione delle attività • Disomogeneità dei modelli organizzativi nei CSF (efficienza difforme) • Competenze interne dei CSF non sempre in linea con le esigenze dei Bandi e del mercato (es competenze linguistiche) • Capitalizzazione dei nostri clienti interni (allievi giovani e adulti) • Mancate Ricadute nei CSF delle esperienze di mobilità • Reperimento allievi • Frequenza scolastica degli allievi molto complessa da gestire • Difficoltà nel creare rapporti costruttivi e continuativi con il mondo della scuola (sia Medie sia Superiori). • Livello di coinvolgimento sulla Pedagogia Operativa difforme • Scarsa propensione alla diffusione e condivisione delle buone prassi • Difficoltà ad identificare fabbisogni formativi comuni • Difficoltà di avviare in modo strutturato la didattica integrata • Didattica inclusiva (BES DSA H non riconosciuti) • Basso sostegno di alcune direzioni verso i servizi all'impresa • Fatica emotiva nel gestire situazioni complesse • Qualifiche professionali poco attrattive per allievi ma anche per le imprese • Complessità nell'adeguare l'offerta formativa alle esigenze delle imprese: i bisogni delle imprese non sempre collimano con le scelte degli allievi e delle famiglie • Difficoltà di reperire risorse professionalmente adeguate • La comunicazione dei CSF • Frammentazione di interlocuzione sui temi aziende nei CSF • È urgente intervenire sulle competenze dei formatori (anche perché spesso la difficoltà di reperimento delle risorse non consente di inserire nelle classi docenti con attitudine alla relazione educativa e pedagogica)
OPPORTUNITÀ	CRITICITÀ
<ul style="list-style-type: none"> • Le certificazioni come crescita della reputazione ed eventuale risparmio • Certificazione di GENERE come garanzia di un modello strutturato. • Nuovi ambiti formativi da presidiare • Relazione con partner significativi nell'ambito didattico ed educativo come Teach For Italy, Save the Children, Apple, Nueva Idea • Integrazione tra i servizi (SAL -IMPRESA -FORMAZIONE – COMUNICAZIONE – ORIENTAMENTO) • ACADEMY e ITS come ambito operativo strategico da presidiare per i prossimi anni • Sistema regionale Orientamento (crescita nelle competenze interne) • Consolidamento delle Reti Scuole e Intensificazione delle relazioni con Scuole Superiori e CPIA • Sviluppare le grandi potenzialità offerte dal servizio Comunicazione • Didattica inclusiva come metodo per coinvolgere tutti gli allievi • Partecipazione e diffusione di progetti rivolti a tutto il personale (conciliazione, diversity) • Esperienze formative in STAGE più mirate con imprese che co-costruiscono la figura professionale • Borse di studio (per rendere autonomi gli allievi e superare i vincoli/impedimenti al lavoro) – Percorsi extrascolastici (oltre a Erasmus) – Saloni di Orientamento Interno con le aziende attive con colloqui di lavoro es. già sperimentato come Eures • Coinvolgere i nostri corsisti nella progettazione e nella realizzazione di interventi di orientamento, dentro e fuori Enaip • Coinvolgimento dei formatori esperti del mondo del lavoro nel costruire l'esperienza di stage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calo demografico e difficoltà di reperimento allievi • Competizione serrata degli Istituti Professionali e Tecnici • Prospettiva regione: 18-20 allievi nelle prime classi dei corsi in leFP • Popolazione adulta che accede ai corsi molto “debole” che rende complessa l'attivazione di percorsi formativi che consentano un inserimento concreto nel mondo del lavoro • Gestione eccessivamente burocratica dei Sistemi Regionali • Abbandono scolastico e difficoltà di tenuta educativa • Situazione in ingresso di allievi particolarmente problematici (vale sia per i giovani sia per gli adulti) • Situazioni critiche di alcune sedi rispetto alla sicurezza/logistica • Nuovi bandi che presentano una grande complessità di realizzazione e anche di conclusione con il rischio di perdite sul piano economico (GOL) • Incertezza e sfiducia da parte di aziende ed imprenditori che non percepiscono come prioritaria la formazione e non vede l'ente come interlocutore privilegiato. • La previsione dei futuri finanziamenti una volta conclusa l'esperienza del PNRR

In base a quanto appena descritto, considerata la complessità del contesto, la situazione del settore formazione risulta incerta, poco prevedibile e soggetta all'influenza di variabili che possono incidere sui risultati attesi dai committenti: l'organizzazione si sta attivando nel ricercare l'innovazione, e puntare all'eccellenza dei propri servizi formativi e non, come fattore vincente, con la consapevolezza che l'Eccellenza e l'Innovazione non possano restare un "dichiarato".

Nel «mercato» di riferimento, ciò che potrà generare la differenza ed aumentare la reputazione dell'ente rispetto alla concorrenza sarà necessariamente la possibilità di prevedere **l'innovazione del prodotto corso/servizio**, considerando che altre leve di mercato sono inappropriate (ad esempio sul prezzo) o impercorribili nel breve periodo (modifica dell'offerta formativa). Il processo di progettazione organizzativa, quindi, va visto come un percorso di continuo adattamento: i processi validi durano quanto fin quando se ne adottino altri che li sostituiscono.

È a partire da queste indicazioni la **DG ha individuato** per i prossimi anni, alcune **direttrici strategiche** di indirizzo e di sviluppo della propria azione e presenza sul territorio, capisaldi della Politica per la Qualità dell'En.A.I.P. Piemonte ETS in prospettiva triennale:

a) Attenzione e ascolto degli stakeholder principali coinvolti dall'azione dell'ente

- ✓ La centralità degli allievi, dei corsisti e di chi si rivolge ad En.A.I.P. Piemonte ETS per usufruire di un servizio
- ✓ Favorire il rapporto e il confronto tra le direzioni e il personale, attraverso il loro coinvolgimento e favorendo la partecipazione attiva ed il supporto quotidiano
- ✓ Il mantenimento della valorizzazione e del rispetto delle differenze di genere sul piano gestionale, didattico, comportamentale e relazionale

b) Potenziamento di azioni che generino una differenza in positivo rispetto ai concorrenti: puntare all'ECCELLENZA

- ✓ Attenzione pedagogica, didattica, innovazione metodologica e buone prassi: l'Eccellenza formativa da conseguire attraverso la progettazione di un Modello Educativo fortemente strutturato e diffuso
- ✓ La Valutazione della qualità dei servizi erogati e la centralità del Dato
- ✓ L'impegno rispetto al Riesame della Direzione e alle modalità di gestione del Rischio
- ✓ Gestione per Obiettivi e Miglioramento
- ✓ Messa in sicurezza delle strutture e delle attrezzature

c) Sviluppo della capacità di cogliere l'evoluzione dei mercati di riferimento

- ✓ Misurazione di Fatti ed Effetti (Bilancio Sociale)
- ✓ Attenzione all'evoluzione delle dinamiche relative alla FP ed ai SAL
- ✓ ENAIP NET

d) Promozione di iniziative che accrescano la capacità imprenditoriale: favorire l'INNOVAZIONE

- ✓ Area Imprese/ Aziende
- ✓ Livelli attesi di prestazione – Soglia minima –
- ✓ Modello organizzativo "Ad Hoc"

3. STRUTTURA GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

3.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE /ASSOCIATIVA (SE ESISTENTE)

L'associazione è composta da otto (8) associati.

3.2. SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO (ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI)

Di seguito si riportano:

- componenti del **Consiglio di Amministrazione**

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Roberto Santoro	Presidente	10 maggio 2021
Luca Sogno	Vice Presidente	10 maggio 2021
Francis Jean Sonaglia	Consigliere	10 maggio 2021
Giuseppe Poma	Consigliere	10 maggio 2021
Piergiorgio Previotto	Consigliere	10 maggio 2021
Mara Ardizio	Consigliere	10 maggio 2021
Raffaella Dispenza	Consigliere	10 maggio 2021

- componenti dell'**Organo di controllo nominati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Roberto Obbermito	Presidente Collegio Sindacale	10 maggio 2021
Paola Gagliardino	Sindaco effettivo	10 maggio 2021
Paola Ferraris	Sindaco supplente	10 maggio 2021
Massimo Striglia	Sindaco supplente	10 maggio 2021

- componenti dell'**Organo di controllo nominati dal Consiglio Regionale del Piemonte**

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Andrea Ricci	Sindaco effettivo	22 dicembre 2020
Sergio Bisoglio	Sindaco supplente	22 dicembre 2020

- componenti **Organismo Vigilanza 231/01**

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Roberto Petrigiani	Presidente OdV	10 settembre 2018
Alfredo Caviglione	Componente OdV	10 settembre 2018
Paolo Bornengo	Componente OdV	10 settembre 2018

Tutte le cariche dei sistemi di governo e controllo sopra indicati, durano in carica quattro esercizi e scadono in coincidenza con l'assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio relativo al quarto esercizio di durata della carica.

Sono poi presenti cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati e finalizzate a gestire aspetti specifici della gestione del nostro ente. Questi sono incarichi che non hanno una durata definita e cessano al cessare della prestazione del servizio presso l'ente.

Procure Speciali per controversie di lavoro, procedimenti cautelari, giudiziari ed altro

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Sergio Pugliano	Direttore Generale	14 febbraio 2000

Procure Speciali per costituzioni ATI o ATS

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Luca Sogno	Province Vercelli e Biella	15 ottobre 2004
Nicoletta Faccini Migotto	Provincia Alessandria	18 febbraio 2019
Luisa Bagna	Provincia Novara	18 febbraio 2019
Alessia Cesana	Provincia Cuneo	10 maggio 2021
Marianna Rampini	Provincia Verbano Cusio Ossola	10 maggio 2021
Giovanni Miglietta	Provincia Asti	10 maggio 2021

3.3. APPROFONDIMENTO SUGLI ASPETTI RELATIVI ALLA DEMOCRATICITÀ INTERNA E ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI ASSOCIATI ALLA VITA DELL'ENTE (QUANDO RILEVANTE RISPETTO ALLE PREVISIONI STATUTARIE)

La redazione del Bilancio Sociale per un ETS rappresenta un momento fondamentale per rendere conto della propria attività e dei risultati conseguiti, non solo dal punto di vista economico-finanziario, ma anche da quello sociale e ambientale. In questo contesto, uno degli aspetti cruciali è rappresentato dalla democraticità interna e dalla partecipazione degli associati alla vita dell'ente.

L'effettiva partecipazione dei membri dell'organizzazione alle decisioni e ai processi decisionali può contribuire a rafforzare la trasparenza, l'efficacia e la sostenibilità delle azioni intraprese.

Possiamo distinguere due diversi livelli di attenzione.

3.3.1. Livello politico

Sono le attività svolte in coerenza con l'assetto statutario e prevende l'attività condotta dall'Assemblea Soci e dal Consiglio di Amministrazione che rappresentano il vertice decisionale dell'organizzazione.

L'Assemblea Soci costituisce il momento di incontro e confronto tra tutti gli associati, in cui vengono prese decisioni strategiche di grande rilevanza. La partecipazione attiva degli associati all'Assemblea Soci è fondamentale per garantire un processo decisionale democratico e inclusivo.

Il Consiglio di Amministrazione, invece, ha il compito di eseguire le decisioni dell'Assemblea Soci e di gestire l'ente nel rispetto degli obiettivi statutari. La composizione del Consiglio di Amministrazione dovrebbe riflettere una pluralità di competenze e interessi, garantendo così una rappresentanza equilibrata degli associati.

La seguente tabella illustra alcuni dati in merito al funzionamento degli organi di governance dell'ente.

Dati sulla struttura dell'ente ed informazioni in merito al funzionamento degli organi di governance	Eventi
Assemblee dei soci	1
Consigli direttivi tenutisi nell'esercizio	4

3.3.2. Livello operativo.

Questo è l'ambito legato al modello organizzativo dell'ente ed è l'attività condotta dal Direttore Generale, dalle Direzioni delle Aree, dal Comitato di Direzione (composto dalle direzioni delle Aree strategiche dell'ente) e dai periodici incontri della Direzione Generale con i Servizi, le Linee di Servizio e le Direzioni delle sedi operative.

In questo modo oltre al livello politico istituzionale, l'organizzazione si è dotata di un livello operativo in cui sono definite le azioni concrete e si gestiscono le attività quotidiane. Il Comitato Direzione svolge un ruolo chiave nel coordinamento delle attività e nel supporto alle decisioni strategiche. Inoltre, i meeting delle direzioni delle sedi operative rappresentano un momento di confronto e condivisione delle esperienze e delle best practice tra i responsabili delle diverse sedi. La partecipazione degli associati a questi incontri può favorire la diffusione delle informazioni e la condivisione delle decisioni in modo più ampio e trasparente.

La democraticità interna e la partecipazione di tutti i livelli organizzativi alla vita dell'ente si manifestano anche nel coinvolgimento attivo e nella definizione degli obiettivi e delle strategie. È importante che tutti abbiano la possibilità di esprimere le proprie idee, suggerimenti e opinioni attraverso strumenti di consultazione e partecipazione, come ad esempio sondaggi, focus group o consultazioni online: tale coinvolgimento degli associati fin dalle fasi iniziali della pianificazione può favorire una maggiore adesione e condivisione delle decisioni, contribuendo così all'efficacia e alla sostenibilità delle azioni intraprese.

La seguente tabella illustra alcuni dati in merito al funzionamento del livello operativo dell'ente.

Dati sulla struttura dell'ente ed informazioni in merito al funzionamento degli organi di governance	Eventi
Riunioni Comitato Direzione	8
Meeting Residenziale Direzioni di Area, di Sedi Operative, dei Servizi e delle Linee di Servizio	1

La democraticità interna implica anche la trasparenza e l'accesso alle informazioni da parte degli associati. È fondamentale fornire un'adeguata comunicazione su tutte le attività svolte, i risultati raggiunti e le decisioni prese.

Il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento chiave per la rendicontazione e la divulgazione delle informazioni relative all'ente.

Oltre al Bilancio Sociale, l'ente adotta ulteriori misure per promuovere la trasparenza, come la pubblicazione dei verbali delle riunioni, la disponibilità di report periodici sull'andamento delle attività e l'apertura di canali di comunicazione bidirezionali per raccogliere feedback e domande dagli associati. In tale ambito sono stati attivati i **Circuiti** che sono ambiti di incontro settoriali delle direzioni di centro e dei loro principali esperti, collegati ai settori professionali erogati dalle sedi.

Obiettivi dei **Circuiti di Settore Enaip** sono:

- ✓ Favorire lo scambio di esperienze tra i centri, per condividere le buone prassi, rendere più efficiente sia l'azione formativa, che gli interventi di orientamento, promozione, innovazione e, auspicabilmente, evitare errori comuni.
- ✓ Individuare aziende leader di settore, con le quali instaurare a livello regionale (se possibile e utile anche nazionale) un rapporto di partnership proficuo sia sui piani professionale ed economico (fornitura di attrezzature, tecnologie, formazione, ecc.) che sul piano dell'immagine di ente.
- ✓ Individuare campi e temi nei quali intervenire con momenti di formazione, consulenza e confronto in modo da rafforzare le competenze didattico/professionali dei formatori e dei ruoli organizzativi del settore, rafforzando il modello educativo Enaip con contributi specifici.
- ✓ Promuovere la consapevolezza di appartenenza al "sistema Enaip" sia tra i colleghi di centri diversi, che tra i loro allievi, attraverso attività allo scopo progettate quali, ad esempio: -

challenge tematiche, che favoriscano l'incontro, la conoscenza, la convivialità, tra docenti e allievi, l'individuazione di temi e idee da proporre al Servizio Comunicazione per la promozione dell'immagine di settore e di ente, - Adozione di divise comuni, ecc.

Il "luogo" principale nel quale si propongono, condividono e pianificano le attività dei circuiti sono i gruppi di lavoro creati su Microsoft Teams. Del gruppo di lavoro fanno parte prioritariamente le direzioni di centro e la direzione di produzione. Le direzioni a loro volta si avvalgono, a seconda dei temi trattati, del supporto dei loro esperti di settore o dei ruoli di centro. La presenza delle direzioni di centro nelle riunioni di circuito è importante, anzi indispensabile, per assicurare che le decisioni concordate possano essere pienamente applicate in ogni centro. Si attribuisce quindi al circuito un potere decisionale forte per quanto riguarda la realizzazione dei programmi didattici e delle attività di sistema. Il coordinamento dei singoli circuiti è assegnato ad una direzione di centro. Alle riunioni di circuito partecipa anche il progettista di sistema competente per settore. Attualmente i Circuiti attivi sono:

- ✓ AUTOMOTIVE (meccanici autoriparatori con i centri di Novara, Domodossola, Cuneo)
- ✓ AUTOMAZIONE (settore elettrico e meccanico, con i centri di Borgomanero, Novara, Acqui, Alessandria, Grugliasco, Rivoli)
- ✓ TERZIARIO ESTESO (settori vendite, amministrazione, turismo, con i centri di Domodossola, Nichelino, Torino, Grugliasco, Arona)
- ✓ BENESSERE (estetica e acconciatura, con i centri di Torino, Grugliasco, Alessandria, Arona, Borgomanero, Asti, Borgosesia)
- ✓ FOOD (ristorazione e cucina, con Alberghiero (guest), Alessandria, Settimo, Borgosesia, Cuneo, Biella)
- ✓ SOCIOSANITARIO. (di questo settore fanno parte praticamente, da quando è stata pubblicata la direttiva OSS ed è stata estesa l'erogazione dei corsi omologhi, tutte le direzioni)
- ✓ AMBITO 2 (è l'ultimo creato, unisce i centri che hanno nel loro piano corsi attività per fasce deboli quali percorsi Prelavorativi, corsi di Formazione al Lavoro, attività per persone con handicap fisico o intellettuale).

Infine, a livello locale, presso ogni CSF sono programmati costantemente e con periodicità programmata gli incontri del Collegio Formatori finalizzati a contribuire alla programmazione metodologico – didattica dei servizi del CSF, a concorrere alla definizione degli obiettivi e metodologie delle attività di stage, alternanza, dei servizi per la disabilità e il disagio, a proporre e promuovere l'adozione di nuovi sussidi e materiali didattici, ad attuare la valutazione dell'apprendimento degli allievi, monitorando le azioni formative e orientative, a gestire le relazioni con le famiglie degli allievi ed a formulare proposte per la definizione delle azioni di aggiornamento del personale del CSF

La democraticità interna e la partecipazione degli associati alla vita dell'ente rappresentano elementi fondamentali per un'organizzazione del Terzo Settore. Attraverso la partecipazione attiva degli associati ai processi decisionali, l'organizzazione può garantire una governance equilibrata, una gestione efficiente e una maggiore legittimazione delle proprie azioni. La trasparenza, l'accesso alle informazioni e il coinvolgimento degli associati nella definizione degli obiettivi e delle strategie sono pilastri per promuovere una cultura partecipativa e democratica che contribuisce al successo e alla sostenibilità dell'ente nel raggiungimento dei suoi scopi statutari.

3.4. MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER E MODALITÀ DEL LORO COINVOLGIMENTO:

Il concetto di Stakeholder è un aspetto che estende la definizione di “cliente” anche a tutti quegli interlocutori interni ed esterni che possono esercitare un impatto significativo sul modo di operare dell’ente e sui risultati ed obiettivi da conseguire, allargando quindi il perimetro di attenzione tradizionale di gestione.

A fronte di quanto appena evidenziato En.A.I.P. Piemonte ETS intende **avviare azioni mirate ad approfondire maggiormente questi temi**, in modo da elaborare strategie maggiormente orientate all’eccellenza nell’erogazione dei propri servizi.

All’interno di questo processo va considerato che la formazione professionale, i servizi di orientamento e al lavoro, ma anche i progetti transnazionali di cooperazione, unitamente ai servizi di istruzione, presentano la peculiarità di rivolgersi a un sistema-parte interessata vario e composito: i risultati ultimi del servizio, infatti, hanno, come terreno di riscontro, l’insieme delle componenti della società nel suo complesso.

Risulta quindi necessario disporre di un **quadro di riferimento articolato** per definire e strutturare le opportune relazioni nei confronti di tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, in veste di parti interessate (parte interessata diretta o organismo finanziatore, fruitore immediato e non), interagiscono con i servizi offerti da En.A.I.P. Piemonte ETS. Tali componenti sono state individuate secondo le loro caratteristiche peculiari e raffigurate nella seguente tabella.

Conseguentemente, sul piano generale, la DG e i CSF si rapportano ai soggetti che compongono il sistema delle parti interessate in modo differenziato, come si evidenzia nella tabella seguente:

CATEGORIA GENERALE	TIPOLOGIA	COME SONO COINVOLTI	RESPONSABILITÀ DG	RESPONSABILITÀ CSF
Beneficiari delle attività	Partecipante ai Corsi (<i>Minori, Giovani, adulti, lavoratori occupati e disoccupati, persone svantaggiate, migranti</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività formative distinte per utenza e committenza ✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta, ✓ attività di orientamento interna ed esterna, ✓ stage curriculari, ✓ tirocini, ✓ attività di apprendistato ✓ progetti di mobilità internazionale ✓ impresa simulata ✓ sportello di ascolto ✓ attività extrascolastiche (per IFP) ✓ patto e contratto formativo o di servizio 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Fruitore di servizi (<i>Giovani, adulti, lavoratori occupati e disoccupati, persone svantaggiate, migranti</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività formative distinte per utenza e committenza ✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Imprese e loro dipendenti/apprendisti/tirocinanti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività formative distinte per utenza e committenza ✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta ✓ Accesso a Fondi Interprofessionali 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO

CATEGORIA GENERALE	TIPOLOGIA	COME SONO COINVOLTI	RESPONSABILITÀ DG	RESPONSABILITÀ CSF
Beneficiari delle attività	Famiglia dei corsisti in IeFP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività di supporto alla genitorialità ✓ Sportello di ascolto ✓ Promozione di momenti di incontro sui temi cogenti (adolescenza, bullismo, orientamento, riorientamento) ✓ Promozione di momenti di socializzazione con le famiglie ✓ Promozione di verso le famiglie delle iniziative sociali del territorio al fine di favorirne l'integrazione e di supportarle nella consapevolezza e nella crescita 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
Risorse Umane	Personale Dipendente della DG e dei CSF	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Azioni di formazione e di aggiornamento ✓ Codice etico ✓ Incontri periodici ✓ Soggiorni di Studio ✓ Sportello di ascolto ✓ Newsletter ✓ Sito Web ✓ Welfare aziendale 	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO DIRETTO
	Professionisti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Azioni di formazione e di aggiornamento ✓ Incontri periodici ✓ Soggiorni di Studio ✓ Newsletter ✓ Sito Web ✓ Welfare aziendale 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
Istituzioni	Istituzioni Unione Europea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzazione progetti finanziati e/o cofinanziati nel rispetto dei parametri di efficacia ed efficienza 	APPROCCIO DIRETTO	
	Ministero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività di coprogettazione ✓ Incontri e confronti periodici 	APPROCCIO DIRETTO	
	Regione Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzazione progetti condivisi ✓ Bilancio Sociale 	APPROCCIO DIRETTO	
Sistema della Formazione	Scuola secondaria di primo grado			
	Scuola secondaria di secondo grado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività di Orientamento ✓ Attività di coprogettazione 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Associazione categoria FP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogo continuo 		
	Università Fondazioni ITS			
Comunità	Soggetti presenti nelle aree di attività di EnAIP Piemonte ETS con i quali si hanno rapporti diretti ed indiretti (Città Metropolitana, Aree vaste, Enti Locali, Comuni, Circoscrizioni cittadine, Enti Locali non territoriali, Associazioni di categoria)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniziative di coinvolgimento e promozione attività ✓ Canali social ✓ Sito web ✓ Bilancio Sociale ✓ Individuare i modelli di rete sociale presenti o da attivare sul territorio rispetto ai bisogni emergenti nella sede CSF ✓ Attivare o consolidare i rapporti con i referenti locali delle reti sociali territoriali ✓ Impostare con loro azioni specifiche di supporto al disagio ✓ Monitorare sul territorio le attività in essere trasferibili o utili alla sede 	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
Terzo Settore	Altri enti del terzo settore Organizzazioni non profit nazionali e internazionali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Progetti/Iniziative ✓ Dialogo costante ✓ Coprogettazione ✓ Canali Social 	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO MEDIATO
Ente Promotore	Rete Associativa ACLI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riunioni CdA ✓ Collaborazioni su progetti specifici ✓ Progettazione e partecipazione a Seminari riferiti alle finalità istituzionali 	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO MEDIATO

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

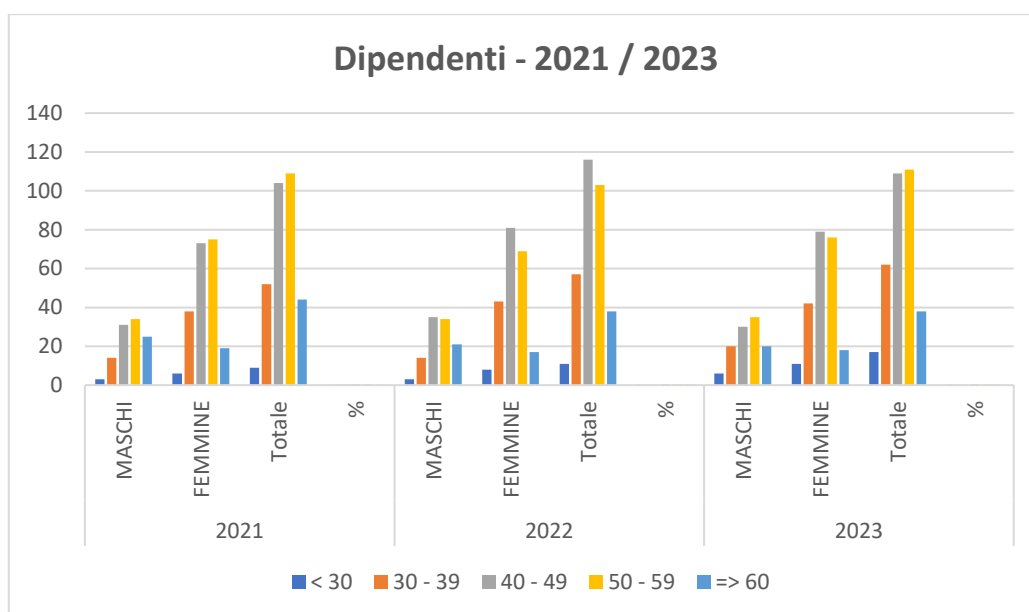
4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE PERSONALE CHE HA OPERATO PER L'ENTE

Al 31 dicembre 2023 erano attivi 338 dipendenti di cui 311 con contratto a Tempo Indeterminato e 27 con contratto a Tempo Determinato.

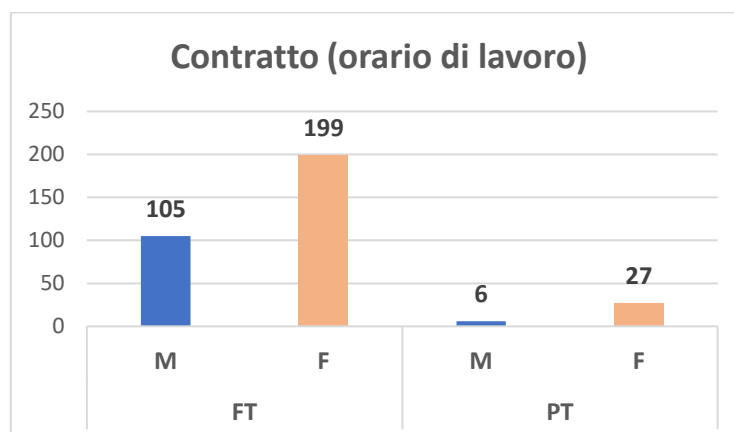
Sul piano anagrafico la suddivisione del personale dipendente di ENAIP Piemonte ETS è così rappresentata

FASCIA D'ETA'	2021				2022				2023			
	MASCHI	FEMMINE	Totale	%	MASCHI	FEMMINE	Totale	%	MASCHI	FEMMINE	Totale	%
< 30	3	6	9	3%	3	8	11	3%	6	11	17	5%
30 - 39	14	38	52	16%	14	43	57	18%	20	42	63	18%
40 - 49	31	73	104	33%	35	81	116	36%	30	79	109	32%
50 - 59	34	75	109	34%	34	69	103	32%	35	76	111	33%
=> 60	25	19	44	14%	21	17	38	12%	20	18	38	11%
	107	211	318		107	218	325		111	226	338	
	34%	66%			33%	67%			33%	67%		

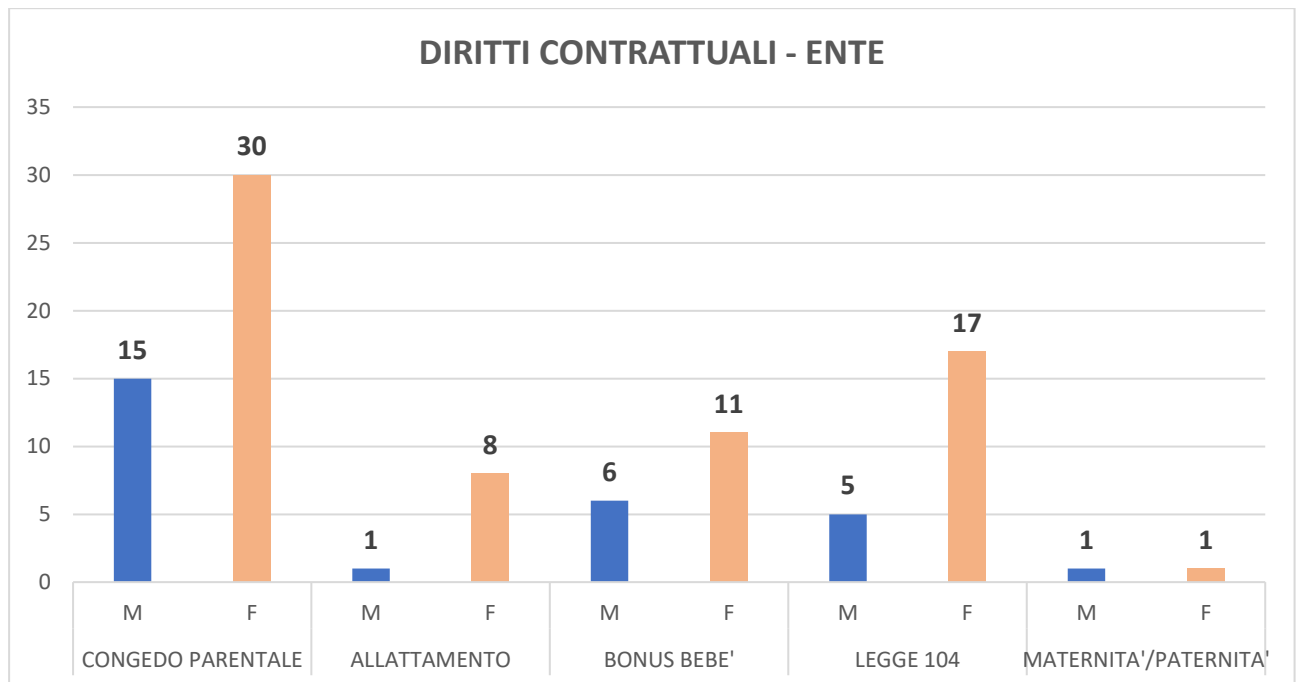
La distribuzione per fasce di età del personale è la seguente:



Dal punto di vista della tipologia di Contratto legato all'impegno orario si può osservare che:



Può essere utile tenere in considerazione anche l'impiego dei diritti contrattuali legati alla tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro



Infine, riportiamo di seguito distribuzione per titoli di studio del personale dipendente nell'anno 2023



L'ente non si avvale del contributo di nessun volontario in base all'art.11 D.Lgs 117/2017 ma, in questo ambito, si segnala una significativa azione, avviata negli ultimi anni, che riguarda l'introduzione del **Servizio Civile Universale (SCU)**, che rappresenta un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva e un contributo allo sviluppo sociale, culturale ed economico del nostro Paese e oltre.

Il SCU è un'occasione per apprendere nuove competenze, per sperimentarsi in nuovi contesti e per essere di aiuto a chi ne ha bisogno oltreché essere un percorso di crescita ed arricchimento individuale. Si tratta infatti di un'esperienza formativa estremamente utile per i giovani a cui viene offerta, aggiungendo un'esperienza qualificante al proprio bagaglio di conoscenze e spendibile nel corso della vita lavorativa.

A partire da questi valori sono stati realizzati e si realizzano numerosi progetti presso tutte le sedi, focalizzati su aree specifiche, come quella dell'animazione culturale rivolta ad adolescenti e giovani italiani, stranieri e disabili a rischio di insuccesso e/o di abbandono scolastico che frequentano i corsi di formazione di EnAIP Piemonte ETS, offrendo la possibilità di proseguire nell'impegno al contrasto della demotivazione e dell'abbandono scolastico e insieme alla promozione dell'empowerment e del senso di efficacia di adolescenti e giovani, come quello di favorire percorsi alternativi di inclusione sociale di carattere innovativo promossi dal basso e capaci di consentire il superamento degli ostacoli per l'integrazione.

Attraverso lo sviluppo delle Life Skills in soggetti vulnerabili (adolescenti, giovani, adulti, migranti, persone con disabilità, soggetti a rischio esclusione sociale, ecc.) si intende valorizzare il bagaglio di risorse e potenzialità che consente anche ai beneficiari di utilizzare in maniera positiva le esperienze apprese, trasformandole in competenze trasferibili in altri contesti e trasformabili in opportunità

4.2. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE.

Il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento fondamentale per valutare la responsabilità sociale e il contributo che l'ente offre alla comunità in cui opera.

Tra le molteplici sfaccettature di un Bilancio Sociale, un aspetto di vitale importanza riguarda le attività di formazione e valorizzazione delle persone che fanno parte dell'ente.

Queste attività mirano a sviluppare le competenze e le capacità dei membri dell'organizzazione, fornendo loro strumenti per il progresso professionale e personale. Una realtà formativa com'è EnAIP Piemonte ETS è dunque un luogo in cui si investe nella crescita delle persone, sia quelle degli utenti sia per il proprio personale, promuovendo l'acquisizione di competenze che consentano loro di affrontare le sfide del mercato del lavoro o migliorare la propria posizione lavorativa attuale.

Si riporta nella seguente tabella le attività principali realizzate dall'ente nell'anno 2023, precisando che alcune azioni assumono una valenza pluriennale.

AREA di RIFERIMENTO	Ambiti	Obiettivi
COMPETENZE PROFESSIONALI	Formazione tecnico-professionale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riqualificare ed aggiornare i formatori di laboratorio professionale utilizzando le eccellenze formative interne ad EnAIP PIEMONTE ETS; ✓ Approfondire la conoscenza del settore professionale, con l'obiettivo di consentire ai formatori di acquisire una conoscenza approfondita del settore professionale in cui operano, comprese le ultime tendenze, le best practice e le nuove competenze richieste, al fine di garantire la rilevanza e l'attualità delle loro offerte formative. ✓ Potenziare il ruolo dei CIRCUITI Professionali avviati, per realizzare azioni di PEER to PEER tra i formatori della stessa area. ✓ avviare processi di collaborazione con nuovi partner territoriali ed imprese
COMPETENZE PROFESSIONALI	Aggiornare le competenze tecnologiche Strumenti digitali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ fornire strumenti e conoscenze per l'utilizzo delle tecnologie nell'ambito della formazione professionale, inclusi strumenti digitali, piattaforme di apprendimento online e strumenti di valutazione e monitoraggio ✓ approfondire le competenze tecnologiche per favorire l'uso di piattaforme digitali e software di uso corrente nelle attività formative ✓ Progetto Apple ✓ Avvio collaborazione SAVE the CHILDREN

AREA di RIFERIMENTO	Ambiti	Obiettivi
COMPETENZE PROFESSIONALI	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approfondire la conoscenza delle normative e dei regolamenti per aggiornare i formatori sulle normative e i regolamenti relativi alla formazione professionale, inclusi gli standard di qualità, le certificazioni e le procedure di accreditamento, per garantire la conformità e la qualità dei corsi offerti ✓ Passaggi tra leFP e IP per acquisire le competenze necessarie a sostegno dei passaggi degli allievi dai percorsi del sistema l'istruzione professionale e quelli dell'istruzione e formazione professionale e viceversa
	Strumenti di monitoraggio e di valutazione dei processi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ acquisire competenze specifiche per la conduzione e la gestione di audit interni secondo i criteri definiti dalla norma UNI EN ISO 19011-2018. ✓ acquisire e diffondere nell'ente una cultura della valutazione e del monitoraggio dei singoli processi a cura di chi in essi opera e quindi che non sia solo esclusiva competenza dell'area "qualità" ma ad appannaggio di ogni ambito operativo ✓ sviluppare le competenze dei formatori nella progettazione e nell'utilizzo di strumenti di valutazione validi ed affidabili per misurare l'apprendimento dei partecipanti, valutare l'efficacia dei percorsi formativi e fornire feedback costruttivi
COMPETENZE TRASVERSALI <i>(queste azioni si concentrano sull'importanza di mettere al centro delle attività formative le esigenze e le aspettative dei clienti, migliorando la capacità dei formatori di identificare e soddisfare le richieste dei partecipanti)</i>	Inclusione e Disabilità	<ul style="list-style-type: none"> ✓ rafforzare i processi di inclusione; ✓ sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità; ✓ diffondere una cultura dell'inclusione; ✓ favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori
	Corsisti con cittadinanza non italiana (NAI – Neoarrivati in Italia)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rafforzare strategie educative e didattiche che tengano conto della singolarità di ogni persona, della sua articolata identità per valorizzare gli aspetti peculiari della personalità di ognuno
	Bisogni Educativi Speciali DSA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Individuare un sistema efficace per portare l'alunno a superare i propri limiti ✓ Potenziare la conoscenza di strumenti didattici e tecnologici che sostituiscono o facilitano la prestazione richiesta nell'abilità deficitaria ✓ Sviluppare competenze per elaborare la personalizzazione della didattica
COMPETENZE TRASVERSALI	In ambito Gestionale (ruoli direttivi o responsabili di processo)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potenziare la capacità di gestire persone e problemi in una struttura organizzativa ✓ Definire e assegnare obiettivi di performance ✓ Comprendere gli ambiti della gestione economica ✓ Migliorare la capacità di fare squadra ✓ Migliorare la capacità di identificare il talento dei componenti del proprio team ✓ Potenziare i fattori di successo del team gestito ✓ Autovalutare le proprie prestazioni ✓ sviluppare abilità di facilitazione che consentano loro di guidare in modo efficace i partecipanti attraverso il processo di apprendimento, promuovendo l'interazione, la partecipazione attiva e l'acquisizione di competenze ✓ incrementare le competenze comunicative dei formatori, inclusa la capacità di esprimersi chiaramente, ascoltare attivamente, gestire domande e discussioni, nonché di utilizzare in modo efficace il linguaggio verbale e non verbale.

AREA di RIFERIMENTO	Ambiti	✓ Obiettivi
COMPETENZE INNOVAZIONE	Innovazione pedagogica ed educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Educare e insegnare con l'animazione educativa ✓ Acquisire tecniche di animazione fondamentali per creare relazioni efficaci strutturando canali comunicativi funzionali facendo leva sulla simpatia, sulla familiarità, sull'intelligenza emotiva, sulla creatività e predisponendo all'empatia. ✓ Accrescere le conoscenze nell'ambito della Pedagogia cooperativa
	Innovazione didattica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ rafforzare il sistema di formazione professionale con strumenti didattici innovativi; ✓ promuovere nuove metodologie e tecniche per stimolare l'interesse e la motivazione all'apprendimento degli allievi ✓ progetto "Felicemente a scuola" che ha coinvolto più di 200 colleghi (formatori, coordinatori, tutor, orientatori) di tutte le sedi.
	Competenze per affrontare le sfide	<ul style="list-style-type: none"> ✓ favorire la crescita delle persone sia in un'ottica professionale sia di benessere organizzativo; ✓ implementare un sistema efficiente in grado di trasformare le difficoltà in opportunità. ✓ Approfondire la conoscenza del settore professionale, con l'obiettivo di consentire ai formatori di acquisire una conoscenza approfondita del settore professionale in cui operano, comprese le ultime tendenze, le best practice e le nuove competenze richieste, al fine di garantire la rilevanza e l'attualità delle loro offerte formative.

4.3. CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI DIPENDENTI

L'ente applica il Contratto Collettivo Nazionale della Formazione Professionale, a cui si collegano in modo coerente e strutturato il Contratto Regionale (secondo livello di contrattazione) ed il Contratto Aziendale (terzo livello di contrattazione).

4.4. STRUTTURA DEI COMPENSI, E DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E IMPORTI RIMBORSI AI VOLONTARI

L'ente non impiega volontari nello svolgimento delle proprie attività.

4.5. EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI

In merito agli emolumenti e compensi si riporta il seguente dettaglio.

ORGANI STATUTARI	2021	2022	2023
Compensi	TOT	TOT	TOT
CdA	1200	840	720
Sindaci	18.546,05 €	18.546,05 €	18.859,45 €
Revisori	19.136,15 €	12.505,00 €	14.640,00 €
TOTALE	37.682,20 €	31.051,05 €	33.499,45 €

4.6. RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE LORDA MASSIMA E MINIMA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELL'ENTE

In merito al rapporto tra retribuzione lorda massima e minima l'ente è in linea con quanto previsto sul piano normativo.

5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ VALUTAZIONE IMPATTO

Gli **obiettivi di sviluppo sostenibile sono** una serie di 17 obiettivi interconnessi, definiti dall'ONU come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti". Sono meglio noti con la denominazione **Agenda 2030**, dal nome del documento che porta per titolo *Trasformare il nostro mondo*. A fronte di questa strategia globale di sviluppo, l'EnAIP Piemonte ETS ha voluto imprimere alla propria organizzazione una presenza organizzativa, territoriale ed operativa, che assuma con responsabilità e impegno quel cammino di sostenibilità e di sviluppo in grado di traguardare il proprio cammino e concretizzare l'obiettivo di "ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti"

Si precisa che in considerazione della complessità legata alla definizione degli Item di valutazione dell'impatto ed alla conseguente rilevazione degli esiti, il processo in alcuni ambiti è ancora in fase di elaborazione, per far sì che si possa giungere nei prossimi anni ad ottenere output di misurazione affidabili.

5.1. RIDURRE DISUGUAGLIANZE E POVERTÀ ATTRAVERSO FORMAZIONE DI QUALITÀ

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area di azione: Accesso equo all'istruzione e alla formazione. Aumentare l'accesso e la partecipazione di gruppi svantaggiati all'istruzione e alla formazione professionale.	Aumentare la partecipazione delle donne provenienti da comunità a basso reddito alla formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare il numero di donne provenienti da comunità a basso reddito che si iscrivono e completano con successo i programmi di formazione professionale offerti dall'ente. Raccogliere feedback sul loro progresso e sulla loro esperienza complessiva 	<ul style="list-style-type: none"> Successo formativo > 95% Qualità della didattica > 80% 	<ul style="list-style-type: none"> 93% 86%
	Migliorare l'accesso alla formazione professionale per i giovani senza istruzione formale	<ul style="list-style-type: none"> Valutare il numero di giovani senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione professionale. Monitorare il tasso di completamento dei programmi e valutare l'efficacia di tali programmi nel migliorare le prospettive occupazionali dei partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> Successo formativo > 95% Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 93% 72%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area di azione: Sviluppo delle competenze professionali Fornire competenze professionali di alta qualità per migliorare l'occupabilità dei partecipanti e ridurre la povertà.	Sviluppare programmi di formazione professionale in settori ad alta domanda di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare il tasso di inserimento lavorativo dei partecipanti che completano i programmi di formazione professionale nei settori ad alta domanda. Condurre indagini di follow-up per raccogliere informazioni sulle occupazioni ottenute, il livello di salario e la soddisfazione lavorativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 72%
	Offrire percorsi formativi che sviluppino sia competenze tecniche che trasversali, come capacità di problem solving e di comunicazione.	<ul style="list-style-type: none"> Condurre valutazioni pre e post-formazione per misurare il miglioramento delle competenze tecniche e trasversali dei partecipanti. Raccogliere feedback sui benefici delle competenze acquisite nel contesto lavorativo e nella vita quotidiana 	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 75%
Area di azione: Supporto all'imprenditorialità e allo sviluppo di attività economiche Sostenere la creazione di nuove imprese e l'autonomia economica delle persone svantaggiate attraverso l'educazione imprenditoriale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fornire formazione imprenditoriale e supporto tecnico per avviare nuove imprese nelle comunità a basso reddito. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare il numero di imprese avviate dalle persone che hanno completato il programma di formazione imprenditoriale. Raccogliere dati sull'andamento delle imprese avviate e sulla loro sostenibilità economica nel tempo. 	<ul style="list-style-type: none"> N° imprese Dati relativi alla sostenibilità in azienda (qualitativi e quantitativi) 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promuovere l'inclusione finanziaria attraverso la formazione su competenze finanziarie di base e accesso ai servizi finanziari. 	<ul style="list-style-type: none"> Valutare il livello di conoscenza finanziaria dei partecipanti prima e dopo la formazione. Monitorare l'accesso ai servizi finanziari e il miglioramento delle abitudini di risparmio e gestione finanziaria dei partecipanti. 	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione su temi di ambito finanziario) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 75%
Area d'azione povertà economica/povertà educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attivare modalità di sostegno alla frequenza ai corsi ed ai servizi quali ad esempio il comodato d'uso di strumenti didattici/informatici, servizi di babysitteraggio, borse di studio con aziende partner ✓ Attivare tirocini estivi, contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi 	<ul style="list-style-type: none"> Condurre indagini di follow-up per raccogliere informazioni sulle occupazioni ottenute 	<ul style="list-style-type: none"> Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 72%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione dispersione scolastica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole primarie e secondarie ✓ Attivare il Modello Educativo strutturato secondo gli otto punti previsti ✓ Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione ✓ Attivare collaborazioni e convenzioni con operatori specializzati 	<ul style="list-style-type: none"> • Condurre indagini di follow-up per raccogliere informazioni sulle occupazioni ottenute • Valutare il numero di giovani senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione • Monitorare il tasso di completamento dei programmi e valutare l'efficacia di tali programmi nel migliorare le prospettive occupazionali dei partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Follow up > 50% • Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 57% (solo per leFP) Questo dato rilevato a livello regionale risente delle differenti situazioni legate alle tipologie corsuali ed ai territori. Molti allievi rientrano nel percorso scolastico. • Da valutare
Area d'azione parità di genere	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi ✓ Attivare sportelli di ascolto ✓ Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere ✓ Programmare iniziative specifiche di sensibilizzazione sia verso i propri corsisti/utenti sia verso le comunità locali di riferimento e le aziende ✓ Aumentare la partecipazione delle donne provenienti da comunità a basso reddito alla formazione professionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare il numero di donne provenienti da comunità a basso reddito che si iscrivono e completano con successo i programmi di formazione professionale offerti dall'ente. • Raccogliere feedback sul loro progresso e sulla loro esperienza complessiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità della didattica > 80% 	<ul style="list-style-type: none"> • 86%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione disuguaglianze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico ✓ Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti ✓ Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti ✓ Attivare corsi di lingua italiana (livello A2) ✓ Realizzare iniziative/attività volte a favorire l'inclusione sociale di persone svantaggiate ✓ Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei paesi in via di sviluppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare il numero di giovani senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione professionale. • Monitorare il tasso di completamento dei programmi e valutare l'efficacia di tali programmi nel migliorare le prospettive occupazionali dei partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Successo formativo > 95% • Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 93% • 72%
Area d'azione educazione e formazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Educazione allo sviluppo sostenibile e alla cooperazione interpersonale. ✓ Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valutare il numero di giovani e di adulti senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione professionale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frequenza alle attività > 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • 93%

5.2. GENERARE OPPORTUNITÀ TRAMITE LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione apprendimento in contesto lavorativo	Offrire opportunità di apprendimento in contesti lavorativi reali attraverso tirocini o stage anche attraverso gli strumenti del FSE ed i progetti Erasmus+	Monitorare la percentuale di partecipanti che completano con successo i tirocini o gli stage e valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i partecipanti dopo l'esperienza lavorativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Successo formativo > 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • 93%
	Sviluppare competenze trasversali e specifiche richieste dal mercato del lavoro attraverso l'apprendimento sul campo	Condurre valutazioni pre e post apprendimento per valutare l'aumento delle competenze trasversali e specifiche acquisite dai partecipanti durante l'apprendimento in contesto lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze delle soft skills) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 80%
	Favorire l'integrazione dei partecipanti nel mondo del lavoro attraverso la creazione di reti professionali	Valutare la creazione di reti professionali da parte dei partecipanti durante l'apprendimento in contesto lavorativo e monitorare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro grazie a queste connessioni.	<ul style="list-style-type: none"> • N° reti territoriali attivate 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviata una fase di rilevazione delle reti a livello territoriale con il supporto del servizio di progettazione
	Promuovere l'orientamento professionale e la pianificazione della carriera durante l'apprendimento in contesto lavorativo	Condurre interviste o sondaggi per valutare il grado di soddisfazione dei partecipanti riguardo all'orientamento professionale ricevuto e monitorare l'occupabilità o l'avanzamento professionale dei partecipanti che hanno beneficiato di tale supporto	<ul style="list-style-type: none"> • Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 72%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione apprendimento in contesto lavorativo	Migliorare la collaborazione con le imprese per facilitare l'inserimento lavorativo dei partecipanti, e promuovere imprese formative	Monitorare il numero di collaborazioni stabilite con le imprese e valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i partecipanti grazie a queste partnership	<ul style="list-style-type: none"> N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione al discente (tirocinio/apprendistato/assunzione) 	<ul style="list-style-type: none"> Questo dato deve essere valutato in modo strutturato. Dipende dalle qualifiche professionali erogate. Il valore è rilevante in ambito "industria"
Area d'azione transizione scuola/lavoro	Attivare tutte le iniziative previste dal sistema nazionale, regionale, locale, privato (Piano Azione Individuale -PAI-) di presa in carico di persone per possibili inserimenti attraverso le misure previste dai bandi Orientamento, Tirocinio, Lavoro.	Valutare il livello di soddisfazione dei corsisti riguardo al supporto ricevuto per l'orientamento professionale e monitorare il tasso di occupazione o l'avanzamento professionale dei corsisti che hanno beneficiato di tale supporto	<ul style="list-style-type: none"> Grado di soddisfazione dei corsisti > 80% 	<ul style="list-style-type: none"> 86%
	Attivare i percorsi di Tirocinio extracurricolari con gli strumenti previsti quali Garanzia Giovani, Fondo Disoccupati, Svantaggio, Fondo regionale disabili, Estivi e finalizzati ad un inserimento stabile nel mondo del lavoro	Monitorare la percentuale di corsisti che completano con successo i percorsi formativi e valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i corsisti dopo la transizione	<ul style="list-style-type: none"> Successo formativo > 95% Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 93% 84% (esclusi i corsi in cui non è previsto lo Stage -corsi di breve durata)
	Attivare contratti di apprendistato in Italia	Valutare il livello di soddisfazione dei corsisti riguardo al supporto ricevuto per l'orientamento professionale e monitorare il tasso di occupazione o l'avanzamento professionale dei corsisti che hanno beneficiato di tale supporto	<ul style="list-style-type: none"> Grado di soddisfazione dei corsisti > 80% 	<ul style="list-style-type: none"> 86%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
	Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità per sviluppare competenze trasversali e specifiche richieste dal mercato del lavoro durante i percorsi di transizione scuola-lavoro	Condurre valutazioni pre e post percorsi di transizione per valutare l'aumento delle competenze trasversali e specifiche acquisite dagli corsisti durante il percorso	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 75%
Area d'azione transizione scuola/lavoro	Collaborare con le scuole e le aziende per favorire la creazione di percorsi formativi integrati	Monitorare il numero di collaborazioni stabilite con le scuole e le aziende e valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i corsisti che hanno seguito tali percorsi integrati.	<ul style="list-style-type: none"> • N° collaborazioni con scuole e aziende 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
	Favorire l'integrazione delle competenze acquisite a scuola con l'esperienza pratica sul posto di lavoro	Condurre valutazioni per valutare l'applicazione delle competenze acquisite a scuola nell'ambiente di lavoro e monitorare l'aumento delle opportunità di lavoro o l'avanzamento professionale per i corsisti che hanno completato con successo il percorso di transizione	<ul style="list-style-type: none"> • Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 80%
Area d'azione innovare la formazione	Sviluppare e implementare nuovi approcci pedagogici e metodologie di insegnamento innovativi.	Condurre valutazioni di soddisfazione dei corsisti e del personale docente riguardo all'efficacia degli approcci e delle metodologie innovative e monitorare l'aumento delle competenze e dell'occupabilità dei corsisti	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di soddisfazione dei corsisti > 80% • Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 86% • 72%
	Utilizzare tecnologie digitali avanzate per migliorare l'apprendimento e l'accessibilità	Monitorare l'adozione delle tecnologie digitali da parte dei corsisti e del personale docente, raccogliere feedback sulla loro efficacia nel migliorare l'apprendimento e valutare l'aumento delle opportunità di lavoro o dell'occupabilità grazie all'uso delle tecnologie digitali	<ul style="list-style-type: none"> • Didattica con Tecnologie informatiche e strumenti digitali > 10% rispetto al monte ore complessivo dell'azione formativa 	<ul style="list-style-type: none"> • 14%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione innovare la formazione	Promuovere l'apprendimento esperienziale attraverso progetti e simulazioni pratiche, Laboratori interCSF di scambio metodologico (iniziative didattiche, modalità operative, strumenti), Circuiti Tematici finalizzate alla condivisione ed allo scambio di buone prassi	Condurre valutazioni pre e post apprendimento per valutare l'aumento delle competenze acquisite attraverso progetti e simulazioni pratiche e monitorare l'aumento delle opportunità di lavoro o dell'occupabilità per i corsisti che hanno partecipato a tali attività	<ul style="list-style-type: none"> • Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 80%
	Creare partnership con le imprese e le realtà produttive dei settori professionali per offrire programmi formativi orientati alle esigenze del mercato del lavoro	Monitorare il numero di collaborazioni con le aziende e valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i corsisti che hanno seguito i programmi formativi sviluppati in collaborazione con l'industria.	<ul style="list-style-type: none"> • N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione al discente (tirocinio/apprendistato/ assunzione) 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare. Questa dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!
	Sostenere l'apprendimento permanente e la formazione continua attraverso piattaforme online o corsi di aggiornamento per potenziare le competenze didattiche e pedagogiche dei formatori, in funzione delle diverse tipologie di utenza	Monitorare la partecipazione a programmi di formazione continua o a corsi di aggiornamento e valutare l'aumento delle competenze e dell'occupabilità conseguenti a tali attività	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 67%
	Attivare il Modello Educativo di ente	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare le azioni avviate analizzando la partecipazione • valutare l'impatto rispetto alla frequenza scolastica ed al potenziamento del senso di appartenenza dell'allievo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasso di abbandono < 5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 4,6% questo dato tiene conto solo degli allievi che terminano il corso.
Area d'azione occupabilità/occupazione	Migliorare le competenze e le qualifiche dei corsisti per aumentare la loro occupabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Condurre valutazioni pre e post-formazione per valutare l'aumento delle competenze e delle qualifiche acquisite dagli corsisti • Monitorare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro a seguito della formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) > 60% • Follow up > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 75% • 72%

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione occupabilità/occupazione	Fornire supporto nella ricerca attiva del lavoro, come la preparazione del curriculum vitae e l'addestramento per i colloqui di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare il numero di corsisti che partecipano a programmi di supporto alla ricerca del lavoro • valutare l'aumento delle opportunità di lavoro o dell'occupabilità per i corsisti che hanno beneficiato di tale supporto 	<ul style="list-style-type: none"> • Follow up > 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • 58%
	Favorire la connessione tra i corsisti e le opportunità di lavoro tramite partnership con le aziende	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare il numero di collaborazioni con le aziende per l'inserimento lavorativo dei corsisti • valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i corsisti che hanno beneficiato di tali partnership. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione ai corsisti (tirocinio/apprendistato/assunzione) 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!
	Promuovere l'imprenditorialità e lo sviluppo di competenze imprenditoriali tra i corsisti	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare la creazione di imprese o iniziative imprenditoriali da parte dei corsisti • monitorare l'aumento delle opportunità imprenditoriali o dell'occupazione autonoma dopo la formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • N° imprese individuali o in associazione costituite dopo la formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!
	Offrire programmi di formazione continua per supportare la transizione verso nuove opportunità lavorative o il progresso nella carriera	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare la partecipazione dei corsisti a programmi di formazione continua • valutare l'aumento delle competenze, dell'occupabilità o delle opportunità di lavoro conseguenti a tali attività 	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • 90%
	Mappare le esigenze formative e professionali delle imprese dei nostri territori per rispondere al loro fabbisogno tecnico	Effettuare periodicamente l'analisi dei fabbisogni professionali delle imprese attraverso la somministrazione di questionari e/o di interviste, focus group etc.etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Esiti analisi dei fabbisogni 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare. È stata avviata una fase di rilevazione non ancora conclusa
	Tenere relazioni con gli ex allievi per offrire occasioni di formazione permanente e di riqualificazione	Valutare il numero di ex allievi coinvolti in attività di promozione attraverso il loro co	<ul style="list-style-type: none"> • N° allievi coinvolti in promozione/testimonianze 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!

5.3. PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI e FAVORIRE INNOVAZIONE

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione cura del personale	<p>Creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità</p> <p>Aumentare la consapevolezza e l'accettazione della diversità all'interno dell'ente di formazione professionale</p>	<p>Condurre un sondaggio annuale sul clima organizzativo per valutare la percezione della diversità e dell'inclusione da parte dei dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo) 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	<p>Implementare politiche e procedure per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro</p> <p>Migliorare la sicurezza generale nell'ente di formazione professionale</p>	<p>Monitorare e registrare il numero di incidenti sul lavoro e il tasso di assenteismo correlato a problemi di salute e sicurezza</p>	<ul style="list-style-type: none"> N° infortuni: <= rispetto all'anno precedente Tasso di assenteismo < 8% 	<ul style="list-style-type: none"> 26 9%
	<p>Favorire l'innovazione e la creatività tra il personale</p> <p>Sviluppare un ambiente di lavoro che favorisca l'innovazione e la condivisione di idee nel settore della formazione professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Condurre sessioni di brainstorming periodiche per raccogliere idee innovative dai dipendenti e successivamente monitorare l'implementazione di tali idee Monitorare il numero di idee innovative proposte e implementate dal personale dell'ente di formazione professionale e valutare l'impatto di tali idee sull'efficienza, la qualità della formazione e la soddisfazione dei corsisti 	<ul style="list-style-type: none"> N° innovazioni proposte 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione pari opportunità	Promuovere l'uguaglianza di genere nelle opportunità formative Aumentare la partecipazione femminile a corsi di formazione professionale tradizionalmente rivolti ad un pubblico maschile	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare il numero e la percentuale di donne iscritte e laureate in corsi specifici nel corso dell'anno Valutare la percentuale di partecipazione femminile nei diversi corsi di formazione professionale e confrontarla con il rapporto nazionale di genere nel settore specifico 	<ul style="list-style-type: none"> N° di appartenenti al genere meno rappresentato > 25% 	<ul style="list-style-type: none"> 18%
	Favorire l'accesso e il sostegno per le persone con disabilità Garantire l'accessibilità dei programmi di formazione professionale e fornire supporto personalizzato alle persone con disabilità	<ul style="list-style-type: none"> Valutare il numero di corsisti con disabilità iscritti e monitorare il tasso di completamento dei programmi di formazione professionale per tali corsisti Condurre un'indagine tra i corsisti con disabilità per valutare l'accessibilità dei servizi, dei materiali didattici e delle strutture dell'ente di formazione professionale 	<ul style="list-style-type: none"> Successo formativo allievi/e con disabilità > 95% Qualità dei servizi didattici e logistici > 85% 	<ul style="list-style-type: none"> 98% 89%
	Promuovere l'inclusione di gruppi svantaggiati o sottorappresentati Creare opportunità di formazione professionale per gruppi svantaggiati o sottorappresentati (ad esempio, giovani senza lavoro, migranti, rifugiati).	<ul style="list-style-type: none"> Tenere traccia del numero di corsisti appartenenti a gruppi svantaggiati o sottorappresentati che partecipano e completano con successo i programmi di formazione. Valutare il tasso di completamento e il tasso di inserimento lavorativo dei corsisti appartenenti a gruppi svantaggiati o sottorappresentati e confrontarli con i risultati complessivi dei programmi di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> Successo formativo allievi/e con disabilità > 95% Follow up > 40% 	<ul style="list-style-type: none"> 98% Questo processo è in fase di elaborazione dato che non è mai stato attuato un follow up simile.

5.4. PROMUOVERE LEGALITÀ, GIUSTIZIA E PACE. FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA E LE PARTNERSHIP

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area di azione pace, giustizia e istituzioni solide	Promuovere la consapevolezza dei valori democratici e dei diritti umani Sensibilizzare gli corsisti sulla importanza dei valori democratici, dei diritti umani e della cittadinanza attiva Valutazione della conoscenza e della consapevolezza democratica e alla legalità.	Condurre sondaggi/test periodici per valutare la conoscenza dei corsisti sui principi democratici e i diritti umani e la partecipazione civica	<ul style="list-style-type: none"> Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Potenziare le azioni di Educazione civica e alla Cittadinanza sia in ambito curriculare sia in attività extra scolastiche	Introdurre nei programmi formativi momenti specifici	<ul style="list-style-type: none"> Presenza nei corsi degli argomenti relativi all'Educazione civica ed alla Cittadinanza > 5% 	<ul style="list-style-type: none"> 3%
	Promuovere una partecipazione attiva degli allievi/corsisti alla vita della sede formativa istituendo forme di democrazia rappresentativa	Istituire modalità di rappresentanza dei corsisti	<ul style="list-style-type: none"> Presenza di modalità specifiche (SI/NO) 	<ul style="list-style-type: none"> SI
	Favorire la partecipazione e l'impegno civico. Incentivare la partecipazione attiva dei corsisti in progetti e attività comunitarie, promuovendo la responsabilità sociale Monitorare la partecipazione attiva dei corsisti	Monitorare il numero di corsisti coinvolti in attività di volontariato e la partecipazione a progetti di responsabilità sociale Tenere traccia delle attività di volontariato o di responsabilità sociale in cui i corsisti partecipano, registrando il numero di ore dedicate e i progetti svolti Condurre sondaggi tra i corsisti e le organizzazioni o istituzioni partner per valutare il valore e l'efficacia dei partenariati in termini di apprendimento pratico e opportunità di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> N° corsisti che svolgono attività di volontariato sotto ogni forma 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!
Area di azione Partnership	Sviluppare partenariati con organizzazioni e istituzioni locali Creare collaborazioni con organizzazioni, istituzioni e aziende locali per offrire opportunità di apprendimento pratico e stage Promuovere progetti di cooperazione internazionale Valutazione dell'efficacia dei partenariati	Monitorare il numero di partenariati stabiliti e valutare il coinvolgimento dei corsisti in stage o progetti con tali partner	<ul style="list-style-type: none"> N° aziende stage/partner che coinvolgono i corsisti in attività 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!

5.5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area di azione acqua	Ridurre il consumo di acqua potabile nelle strutture dell'ente di formazione professionale attraverso l'adozione di misure di efficienza idrica	Monitorare e registrare il consumo di acqua potabile in relazione all'andamento storico e confrontarlo con le riduzioni target stabilite	Analisi dei dati sui consumi ((confronto semestrale)): <= semestre precedente	Da valutare
Area di azione acqua	Sensibilizzare i corsisti e il personale sull'importanza di un uso responsabile dell'acqua e promuovere comportamenti sostenibili	Condurre sondaggi periodici per valutare la consapevolezza e l'adozione di pratiche di utilizzo responsabile dell'acqua da parte dei corsisti e del personale	Analisi dei dati sui consumi (confronto semestrale)): <= semestre precedente	• Da valutare
	Introdurre tecnologie o soluzioni innovative per il risparmio idrico nelle strutture dell'ente di formazione professionale	Monitorare i risultati ottenuti dall'implementazione di tecnologie o soluzioni innovative, come sistemi di riciclo dell'acqua o rubinetti a basso consumo, attraverso la riduzione del consumo di acqua Installare pedaline per i servizi igienici per limitare lo spreco d'acqua	Analisi dei dati sui consumi (confronto semestrale): <= semestre precedente	• Da valutare
Area d'azione economia circolare	Ridurre la quantità di rifiuti generati dalle strutture dell'ente di formazione professionale, favorendo il riciclo, il riutilizzo e la riduzione alla fonte	Monitorare e registrare la quantità di rifiuti prodotti nel corso del tempo, confrontarla con gli anni precedenti per valutare il progresso nella riduzione dei rifiuti e valutare l'efficacia delle azioni intraprese.	Analisi dei dati sul recupero, riutilizzo di prodotti (confronto semestrale): <= semestre precedente	• Da valutare
	Promuovere il riutilizzo e il riciclo dei materiali Favorire il riutilizzo e il riciclo dei materiali all'interno delle strutture dell'ente di formazione professionale, riducendo la dipendenza dai materiali vergini.	Monitorare il volume dei materiali riutilizzati e riciclati all'interno delle strutture e valutare il risparmio di risorse naturali ottenuto Registrare il volume dei materiali riutilizzati e riciclati all'interno delle strutture e valutare l'impatto ambientale positivo ottenuto attraverso il risparmio di risorse naturali e l'emissione di gas serra		
	Informare sensibilizzare e coinvolgere corsisti e personale sull'importanza e i benefici dell'economia circolare attraverso attività educative e di sensibilizzazione	Condurre sondaggi periodici tra corsisti e personale per valutare la consapevolezza sull'economia circolare, il livello di adozione di comportamenti sostenibili e i cambiamenti nel comportamento nel corso del tempo		

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione rifiuti	Ridurre la quantità di rifiuti generati dalle strutture dell'ente di formazione professionale, promuovendo la prevenzione dei rifiuti e l'adozione di pratiche di riduzione alla fonte	Monitorare e registrare la quantità di rifiuti generati nel corso del tempo e confrontarla con gli anni precedenti per valutare l'efficacia delle azioni intraprese nella riduzione dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei dati su smaltimenti rifiuti non riciclabili (confronto semestrale): <= semestre precedente 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Favorire il riciclo dei materiali riciclabili e il corretto smaltimento dei rifiuti non riciclabili nelle strutture dell'ente di formazione professionale	Monitorare il volume di rifiuti riciclati e la corretta gestione dei rifiuti non riciclabili e valutare l'aumento percentuale nel corso del tempo. Registrare il volume di materiali riciclati all'interno delle strutture e valutare il risparmio di risorse naturali ottenuto attraverso il riciclo, come la quantità di energia o la riduzione delle emissioni di gas serra		
	Sensibilizzare informare e coinvolgere corsisti e personale sulle pratiche di gestione sostenibile dei rifiuti, promuovendo la responsabilità individuale e collettiva	Condurre sondaggi periodici tra corsisti e personale per valutare la consapevolezza sulla gestione sostenibile dei rifiuti, il livello di adozione di comportamenti sostenibili e i cambiamenti nel comportamento nel corso del tempo.		
Area d'azione educazione e formazione	Promuovere la consapevolezza ambientale e la comprensione dei temi legati alla sostenibilità tra corsisti e personale dell'ente di formazione professionale	Condurre sondaggi periodici tra corsisti e personale per valutare il livello di consapevolezza e la comprensione dei temi legati all'ambiente e alla sostenibilità, confrontando i risultati nel corso del tempo per valutare l'efficacia delle attività di sensibilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità ed economia circolare) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 80%
	Integrare i principi di sostenibilità ambientale e sociale all'interno dei programmi di formazione, in modo che i corsisti acquisiscano competenze e conoscenze legate alla sostenibilità nel loro percorso formativo	Analizzare i programmi di formazione per valutare l'inclusione dei principi di sostenibilità ambientale e sociale, valutare il livello di integrazione dei principi di sostenibilità, attraverso l'identificazione di contenuti specifici e l'analisi delle attività di apprendimento legate alla sostenibilità		
	Promuovere la condivisione e l'adozione di buone pratiche ambientali tra gli corsisti e il personale, incoraggiando l'implementazione di azioni sostenibili all'interno delle strutture o sedi	Raccogliere e condividere le storie di successo, le testimonianze e gli esempi di buone pratiche ambientali implementate dai corsisti e dal personale, evidenziando l'impatto positivo generato in termini di riduzione dell'impatto ambientale e miglioramento delle pratiche sostenibili		
Area d'azione mobilità	Ridurre l'uso di mezzi di trasporto privati e promuovere l'utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili, come il trasporto pubblico, la bicicletta o il carpooling	Registrare l'utilizzo dei diversi mezzi di trasporto da parte dello staff, dei corsisti e dei visitatori nel corso del tempo, confrontando l'aumento percentuale dell'utilizzo dei mezzi di trasporto sostenibili con gli anni precedenti	<ul style="list-style-type: none"> Rapporto utenti che utilizzano mezzi di trasporto (propri o pubblici) Euro 6 (o equivalenti) / utenti che utilizzano mezzi di trasporto Euro 5 o inferiori > 70% 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione mobilità	Favorire la mobilità sostenibile all'interno delle strutture o sedi, attraverso l'installazione di infrastrutture per biciclette, punti di ricarica per veicoli elettrici, o l'accessibilità ai mezzi di trasporto pubblico	Monitorare l'utilizzo delle infrastrutture per la mobilità sostenibile, come i punti di ricarica per veicoli elettrici o le infrastrutture per biciclette, e valutare l'impatto positivo generato in termini di riduzione delle emissioni di gas serra e dell'utilizzo di mezzi di trasporto privati	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto utenti che utilizzano mezzi di trasporto (propri o pubblici) Euro 6 (o equivalenti) / utenti che utilizzano mezzi di trasporto Euro 5 o inferiori > 70% 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
	Sensibilizzare, informare e coinvolgere corsisti e personale sull'importanza della mobilità sostenibile, promuovendo l'adozione di comportamenti responsabili legati alla mobilità	Condurre sondaggi periodici tra corsisti e personale per valutare il livello di consapevolezza sulla mobilità sostenibile, il livello di adozione di comportamenti responsabili e i cambiamenti nel comportamento nel corso del tempo, oltre a raccogliere feedback sulle iniziative di sensibilizzazione implementate	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità legata alla mobilità) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
Area d'azione energia	Ridurre il consumo energetico delle strutture o sedi dell'ente di formazione professionale attraverso l'implementazione di misure di efficienza energetica, l'ottimizzazione degli impianti e l'utilizzo di tecnologie a basso consumo energetico.	Monitorare e registrare i consumi energetici delle strutture nel corso del tempo, confrontando i dati con gli anni precedenti per valutare l'efficacia delle azioni intraprese nel ridurre il consumo energetico	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei dati su consumi (confronto semestrale): <= semestre precedente 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
	Promuovere l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, come l'energia solare o eolica, per la copertura dei bisogni energetici delle strutture o sedi dell'ente di formazione professionale	Monitorare la percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale delle strutture e valutare l'aumento percentuale nel corso del tempo, evidenziando il contributo delle fonti energetiche rinnovabili alla riduzione delle emissioni di gas serra	<ul style="list-style-type: none"> • Energia utilizzata proveniente da fonti rinnovabili > 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
	Sensibilizzare informare e coinvolgere corsisti e personale sull'importanza dell'efficienza energetica, promuovendo l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli nell'uso dell'energia	Condurre sondaggi periodici tra corsisti e personale per valutare il livello di consapevolezza sull'efficienza energetica, il livello di adozione di comportamenti responsabili nell'uso dell'energia e i cambiamenti nel comportamento nel corso del tempo	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità legata ai consumi di energie ed alle fonti rinnovabili) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare

5.7. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze	Informare i corsisti sull'importanza della prevenzione delle dipendenze, fornendo informazioni accurate e strumenti per affrontare tali problematiche (anche tramite sportelli di ascolto)	Condurre sondaggi periodici tra i corsisti per valutare il livello di consapevolezza, conoscenza e atteggiamenti nei confronti delle dipendenze, nonché rilevare i cambiamenti di comportamento legati alle scelte di vita salutari	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di prevenzione/contrasto delle dipendenze) > 60% 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Promuovere l'adozione di attività fisica regolare e di stili di vita sani tra i corsisti, fornendo opportunità di partecipazione a programmi di fitness, sport e altre attività correlate	Registrare la partecipazione dei corsisti alle attività fisiche e sportive offerte dall'ente di formazione, monitorando il numero di partecipanti la frequenza, il coinvolgimento nelle attività nel corso del tempo	<ul style="list-style-type: none"> Corsisti che svolgono attività fisiche > 80% 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Collaborare con esperti e organizzazioni esterne specializzate nella prevenzione e nel contrasto delle dipendenze per fornire risorse, formazione e supporto agli corsisti Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare l'uso di sostanze stupefacenti, il consumo di alcol, la dipendenza da internet, la ludopatia	Valutare la qualità delle collaborazioni e raccogliere feedback dagli corsisti e dal personale sull'utilità e l'efficacia delle risorse e del supporto forniti Raccogliere feedback dagli corsisti, dal personale e dagli esperti coinvolti nella collaborazione per valutare l'utilità, l'efficacia e la soddisfazione rispetto alle risorse e al supporto forniti	<ul style="list-style-type: none"> Numero di attività di sensibilizzazione realizzate 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare


AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione educazione/formazione	Offrire programmi di formazione e informazione agli corsisti sull'importanza di uno stile di vita sano, fornendo conoscenze su nutrizione, attività fisica, gestione dello stress e altre pratiche legate al benessere. Attivare iniziative volte a promuovere l'uso consapevole dei farmaci, l'educazione sull'affettività e sulla sessualità, stradale, legata alla sicurezza sul lavoro e ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia. Contrastare ogni forma di bullismo e cyberbullismo anche	Condurre sondaggi periodici tra gli corsisti per valutare il livello di consapevolezza sulle pratiche di uno stile di vita sano, nonché rilevare i cambiamenti di comportamento nel tempo, come l'aumento dell'attività fisica, la scelta di alimenti più salutarì, ecc	<ul style="list-style-type: none"> Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Incentivare i corsisti a adottare comportamenti salutarì, come una corretta alimentazione, l'attività fisica regolare, il riposo adeguato e la gestione dello stress	Monitorare i cambiamenti di comportamento tra gli corsisti attraverso l'osservazione diretta e la raccolta di dati sull'adesione a pratiche salutarì nel corso del tempo.	<ul style="list-style-type: none"> Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Promuovere la consapevolezza emotiva e fornire strumenti di gestione dello stress e di promozione del benessere psicologico tra i corsisti, favorendo un ambiente positivo e supportivo	Condurre sondaggi periodici tra i corsisti per valutare il loro benessere psicologico, raccogliendo dati sulla gestione dello stress, la consapevolezza emotiva e la soddisfazione generale, al fine di rilevare eventuali miglioramenti nel corso del tempo		

5.9. PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO		ESITO
Area d'azione commercio E&S	Fornire ai corsisti informazioni e conoscenze sull'importanza di un'alimentazione sana e sostenibile, inclusi i principi di agricoltura biologica, il consumo di prodotti locali e stagionali, e la riduzione degli sprechi alimentari	Condurre sondaggi periodici tra i corsisti per valutare il livello di consapevolezza sull'alimentazione sana e sostenibile, nonché rilevare i cambiamenti nelle abitudini alimentari nel tempo, come l'aumento del consumo di prodotti biologici o vegetariani	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di spreco alimentare > 60%) 	<ul style="list-style-type: none"> 80%
	Collaborare con fornitori locali e aziende sostenibili per offrire opzioni di cibo sano e sostenibile all'interno dell'ente di formazione professionale, come ad esempio pasti a base di ingredienti biologici, vegetariani o vegani. Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte	Registrare la disponibilità e la varietà di prodotti alimentari sani e sostenibili offerti all'interno dell'ente di formazione professionale, monitorando l'aumento delle opzioni sostenibili nel tempo		
	Informare i corsisti sull'importanza di ridurre gli sprechi alimentari, fornendo strategie e pratiche per la corretta gestione degli alimenti e il recupero delle eccedenze	Raccogliere dati sulle pratiche di gestione degli alimenti, monitorando la quantità di cibo sprecato ridotta nel corso del tempo, come ad esempio attraverso il peso degli scarti alimentari o la quantità di alimenti recuperati per scopi benefici.		<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei dati su buone prassi per la gestione alimenti (confronto annuale): <= anno precedente
Area d'azione filiere corte	Fornire ai corsisti informazioni e conoscenze sul concetto e i benefici delle filiere corte nell'alimentazione sana e sostenibile, come il ridotto impatto ambientale, la freschezza dei prodotti e il supporto all'economia locale.	Condurre sondaggi periodici tra i corsisti per valutare il livello di consapevolezza sulle filiere corte e rilevare i cambiamenti nelle abitudini alimentari nel tempo, come l'aumento del consumo di prodotti provenienti dalle filiere corte	<ul style="list-style-type: none"> N° collaborazioni con produttori locali 	<ul style="list-style-type: none"> Da valutare
	Stabilire partnership con produttori locali per favorire l'approvvigionamento di prodotti alimentari freschi e di qualità attraverso le filiere corte	Registrare il numero e la portata delle collaborazioni con i produttori locali, monitorando l'aumento delle partnership nel tempo e l'impatto sull'approvvigionamento di prodotti delle filiere corte		

AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
Area d'azione filiere corte	Incentivare l'utilizzo di prodotti provenienti dalle filiere corte all'interno delle attività di formazione e ristorazione dell'ente, promuovendo la conoscenza e l'apprezzamento dei benefici di tali prodotti.	Raccogliere dati sull'incorporazione di prodotti delle filiere corte nelle attività dell'ente, monitorando l'aumento dell'utilizzo di tali prodotti nel tempo e valutandone l'impatto sull'alimentazione sana e sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Prodotti alimentare provenienti dalla filiera corta > 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Da valutare
Area d'azione educazione e formazione	Integrare l'educazione alimentare nei programmi di formazione per fornire agli corsisti competenze e conoscenze sull'alimentazione sana e sostenibile, come la preparazione di pasti equilibrati, la lettura delle etichette alimentari e la consapevolezza dell'origine e della qualità degli alimenti	Valutare l'inclusione dell'educazione alimentare nei programmi di formazione e raccogliere feedback dagli corsisti sulla loro acquisizione di competenze e conoscenze nel campo dell'alimentazione sana e sostenibile Condurre valutazioni periodiche per valutare le competenze e le conoscenze dei corsisti nell'ambito dell'alimentazione sana e sostenibile, utilizzando quiz, test o esercizi pratici	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di alimentazione) 	<ul style="list-style-type: none"> • 80%
	Organizzare eventi, workshop e conferenze in cui esperti del settore condividono informazioni e pratiche sull'alimentazione sana e sostenibile, coinvolgendo i corsisti e il personale dell'ente	Valutare la partecipazione agli eventi e raccogliere feedback strutturati attraverso sondaggi o interviste con i corsisti e il personale, valutando il livello di apprendimento, l'utilità delle attività educative e l'efficacia delle iniziative promosse per la promozione dell'alimentazione sana e sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • N° di eventi/workshop/conferenze in tema di alimentazione 	<ul style="list-style-type: none"> •  (Coldiretti, EnaipNET, AIBES, HO.RE.CA, Escoffier, Combiguru, Evoè Festival)
	Sviluppare materiali didattici, come guide, brochure o piattaforme online, che forniscono informazioni pratiche e accessibili sull'alimentazione sana e sostenibile per i corsisti e il personale	Valutare l'utilizzo e l'efficacia dei materiali didattici, raccogliendo feedback dagli utenti e monitorando eventuali cambiamenti nelle conoscenze e nelle abitudini alimentari dei corsisti nel tempo Condurre sondaggi periodici per rilevare i cambiamenti nelle abitudini alimentari dei corsisti, come l'aumento del consumo di frutta e verdura, la riduzione del consumo di cibi trasformati o l'adozione di scelte alimentari sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> • Soddisfazione materiale didattica attività formative legate ai settori ristorativo e agroalimentare > 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • 96%

6. SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

L'andamento economico dell'esercizio 2023 evidenzia un incremento dell'attività svolta dall'ente. Il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 ha registrato un utile pari ad € 409.952 rispetto all'utile di euro € 257.095 dell'esercizio precedente.

Bilancio Consuntivo 2023:

- ✓ data approvazione 6/5/2024,
- ✓ ricavi certi Euro € 26.369.809
- ✓ costo del personale Euro € 14.111.847
- ✓ risultato d'esercizio Euro 409.952

6.1. INDICATORI ECONOMICI FINANZIARI

Di seguito la tabella dei principali indicatori economici finanziari.

ENTRATE DA ATTIVITA' DI INTERESSE GENERALE	Anno 2023
Entrate da Regione Piemonte	22.381.108,93 €
Entrate da UE	334.689,69 €
Entrate da Provincie	- €
Entrate da Comuni	- 5.241,67 €
Entrate da Ministeri	11.910,27 €
Contributi da altri enti pubblici	1.920.384,47 €
Entrate da contratti con enti pubblici	24.642.851,69 €
Entrate da clienti individuali	100.906,49 €
Entrate da Aziende	323.148,42 €
Entrate da Agenzie Formative	539.218,24 €
Entrate da Consorzi	- €
Entrate da Altri Enti	672.348,31 €
Entrate da Enaip Nazionale	37.960,18 €
Entrate per prestazioni e cessioni a terzi	1.673.581,64 €
Altre Entrate	53.375,17 €

USCITE	Anno 2023
Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	€ 654.019
Servizi	€ 8.697.389
Godimento di beni di terzi	€ 1.260.040
Personale	€ 14.111.847
Ammortamenti	€ 673.422
Accantonamenti per rischi ed oneri	€ 70.716
Oneri diversi di gestione	€ 183.827
Totale	€ 25.651.260
Oneri su rapporti bancari	€ 22.474
Oneri su prestiti	€ 310.881
Totale	€ 333.355
Imposte	€ 189.278
Totale	€ 189.278
Avanzo/Disavanzo di esercizio	€ 409.952
Totale	€ 409.952

6.2. CONTRIBUTI PUBBLICI

Si riportano di seguito i contributi pubblici ricevuti nell'esercizio 2023 di entità superiore ai 10.000 €.

DENOMINAZIONE RICEVENTE	CODICE FISCALE RICEVENTE	TOTALE COMPLESSIVO
ENAIPI PIEMONTE ETS	97502540012	31.019.900,12 €

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
REGIONE PIEMONTE	80087670016	8.951,74 €	19/01/2023	CONTRIBUTO
		236.808,00 €	02/02/2023	CONTRIBUTO
		256.450,25 €	02/02/2023	CONTRIBUTO
		411.840,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		1.729.728,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		1.482.624,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		401.544,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		236.808,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		76.503,00 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		42.670,20 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		95.866,20 €	03/02/2023	CONTRIBUTO
		2.864,32 €	15/02/2023	CONTRIBUTO
		49.442,80 €	06/02/2023	CONTRIBUTO
		1.685.826,07 €	20/02/2023	CONTRIBUTO
		157.074,50 €	21/02/2023	CONTRIBUTO
		690.182,40 €	16/03/2023	CONTRIBUTO
		1.982.148,48 €	24/03/2023	CONTRIBUTO
		430.642,10 €	27/03/2023	CONTRIBUTO
		11.229,50 €	27/03/2023	CONTRIBUTO
		11.229,50 €	27/03/2023	CONTRIBUTO
		3.432,00 €	27/03/2023	CONTRIBUTO
		205.594,40 €	05/04/2023	CONTRIBUTO
		41.514,19 €	06/04/2023	CONTRIBUTO
		89.600,00 €	18/04/2023	CONTRIBUTO
		2.907.777,60 €	18/04/2023	CONTRIBUTO
		732.037,54 €	28/04/2023	CONTRIBUTO
		550.687,50 €	03/05/2023	CONTRIBUTO
		699.616,20 €	03/05/2023	CONTRIBUTO
		93.091,50 €	18/05/2023	CONTRIBUTO
		26.203,25 €	18/05/2023	CONTRIBUTO
		57.401,90 €	18/05/2023	CONTRIBUTO
		8.951,74 €	18/05/2023	CONTRIBUTO
240.286,25 €	18/05/2023	CONTRIBUTO		
97.722,50 €	18/05/2023	CONTRIBUTO		
81.653,89 €	19/05/2023	CONTRIBUTO		
3.452,21 €	19/05/2023	CONTRIBUTO		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
		2.472.978,86 €	25/05/2023	CONTRIBUTO
		1.809.945,90 €	26/05/2023	CONTRIBUTO
		143.714,50 €	29/05/2023	CONTRIBUTO
		48.292,75 €	29/05/2023	CONTRIBUTO
		490.553,10 €	28/06/2023	CONTRIBUTO
		766.841,86 €	12/07/2023	CONTRIBUTO
		2.800,00 €	18/07/2023	CONTRIBUTO
		491.361,25 €	18/07/2023	CONTRIBUTO
		135.397,60 €	18/07/2023	CONTRIBUTO
		8.951,74 €	28/07/2023	CONTRIBUTO
		59.419,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		23.351,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		548.239,50 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		380.952,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		185.328,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		216.216,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		19.078,40 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		35.064,75 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		15.772,50 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		35.486,00 €	08/08/2023	CONTRIBUTO
		48.427,90 €	21/08/2023	CONTRIBUTO
		69.344,90 €	30/08/2023	CONTRIBUTO
		2.760,00 €	18/09/2023	CONTRIBUTO
		31.271,64 €	09/10/2023	CONTRIBUTO
		39.373,15 €	10/10/2023	CONTRIBUTO
		1.316,05 €	27/10/2023	CONTRIBUTO
		153.793,80 €	29/11/2023	CONTRIBUTO
		7.969,95 €	30/11/2023	CONTRIBUTO
		309.439,37 €	13/12/2023	CONTRIBUTO
		1.647.360,00 €	19/12/2023	CONTRIBUTO
		47.599,20 €	19/12/2023	CONTRIBUTO
		78.463,00 €	19/12/2023	CONTRIBUTO
		185.328,00 €	19/12/2023	CONTRIBUTO
		380.952,00 €	19/12/2023	CONTRIBUTO
		92.334,89 €	22/12/2023	CONTRIBUTO
		36.543,09 €	22/12/2023	CONTRIBUTO
		1.809,21 €	27/12/2023	CONTRIBUTO
		243.663,63 €	27/12/2023	CONTRIBUTO
		216.216,00 €	28/12/2023	CONTRIBUTO
		37.057,80 €	28/12/2023	CONTRIBUTO
		172.325,80 €	28/12/2023	CONTRIBUTO
		183.272,10 €	28/12/2023	CONTRIBUTO
REGIONE PIEMONTE	80087670016	Totale	27.715.821,92 €	

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CITTA' DI TORINO	00514490010	61.318,00 €	09/01/2023	CONTRIBUTO
	Totale	61.318,00 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
FINPIEMONTE SPA	01947660013	840.000,00 €	29/06/2023	CONTRIBUTO
		199.576,91 €	24/07/2023	CONTRIBUTO
	Totale	1.039.576,91 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
COMUNE DI BORGOMANERO	82001370038	102,00	10/02/2023	CONTRIBUTO
		5.462,60	22/02/2023	CONTRIBUTO
		3.155,00	20/03/2023	CONTRIBUTO
		1.550,00	20/03/2023	CONTRIBUTO
		9.937,39	20/12/2023	CONTRIBUTO
Totale	20.206,99 €			

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
INAPP	80111170587	149.630,40	17/11/2023	CONTRIBUTO
		15.936,80	27/11/2023	CONTRIBUTO
	Totale	165.567,20 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
MINISTERO DELL'INTERNO	97149560589	58.570,04 €	08/03/2023	CONTRIBUTO
		88.347,98 €	27/10/2023	CONTRIBUTO
	Totale	146.918,02 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ARPEA	97694170016	120.980,16 €	21/09/2023	CONTRIBUTO
		74.867,07 €	06/10/2023	CONTRIBUTO
	Totale	195.847,23 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI	01606830030	2.704,92 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		737,70 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		122,95 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		122,95 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		4.918,03 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		1.721,31 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		1.229,51 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
		4.098,36 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
		2.704,92 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
		245,90 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
		573,77 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
		1.475,41 €	23/11/2023	CONTRIBUTO
Totale		20.655,73 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CONSORZIO INTERCOMUNALE DEL NOVESE	01742390063	13.360,00 €	11/05/2023	CONTRIBUTO
		10.198,00 €	11/05/2023	CONTRIBUTO
		Totale		23.558,00 €

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ITIS QUINTINO SELLA	8102480020	25.000,00 €	15/12/2023	CONTRIBUTO
		Totale		25.000,00 €

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ITS FONDAZIONE PROFESSIONALITA' PER LO SVILUPPO DEI SISTEMI ECOSOSTENIBILI	94573100016	1.690,80 €	02/05/2023	CONTRIBUTO
		72.633,02 €	30/06/2023	CONTRIBUTO
		77.066,98 €	30/06/2023	CONTRIBUTO
		Totale		151.390,80 €

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
FONDIMPRESA	97278470584	1.756,80 €	17/02/2023	CONTRIBUTO
		99.900,00 €	24/03/2023	CONTRIBUTO
		33.853,46 €	30/05/2023	CONTRIBUTO
		81.300,00 €	28/08/2023	CONTRIBUTO
		87.900,00 €	29/12/2023	CONTRIBUTO
		Totale		304.710,26 €

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
FONDAZIONE CASA DI CARITA'	09809670012	11.353,00 €	30/05/2023	CONTRIBUTO
		12.063,15 €	15/06/2023	CONTRIBUTO
		1.158,17 €	12/09/2023	CONTRIBUTO
		5.504,20 €	21/11/2023	CONTRIBUTO
		4.308,08 €	22/11/2023	CONTRIBUTO
		19.826,98 €	22/11/2023	CONTRIBUTO
		9.433,00 €	22/11/2023	CONTRIBUTO
Totale		63.646,58 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CIOFS FP ETS	80101590018	20.795,40 €	23/02/2023	CONTRIBUTO
		57.544,43 €	23/02/2023	CONTRIBUTO
		6.363,78 €	28/07/2023	CONTRIBUTO
		29.999,48 €	08/09/2023	CONTRIBUTO
Totale		114.703,09 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CNOS FAP	80097760013	29.450,70 €	24/02/2023	CONTRIBUTO
		90.454,67 €	05/07/2023	CONTRIBUTO
		205.758,39 €	05/07/2023	CONTRIBUTO
		2.153,10 €	12/10/2023	CONTRIBUTO
		7.180,65 €	12/10/2023	CONTRIBUTO
		250,00 €	22/12/2023	CONTRIBUTO
		250,00 €	22/12/2023	CONTRIBUTO
Totale		335.497,51 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ENAIIP NAZIONALE	80045210582	67.000,01 €	31/10/2023	CONTRIBUTO
		6.200,00 €	31/10/2023	CONTRIBUTO
		18.000,00 €	27/12/2023	CONTRIBUTO
Totale		91.200,01 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CONSORZIO PER LA FP NELL'ACQUESE S.C.R.L	90003920064	4.015,96 €	25/01/2023	CONTRIBUTO
		30.000,00 €	23/03/2023	CONTRIBUTO
		20.300,63 €	04/04/2023	CONTRIBUTO
		43.345,71 €	04/04/2023	CONTRIBUTO
		62.495,01 €	04/04/2023	CONTRIBUTO
		60.000,00 €	24/04/2023	CONTRIBUTO
DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
	90003920064	35.000,00 €	25/05/2023	CONTRIBUTO

CONSORZIO PER LA FP NELL'ACQUESE S.C.R.L		105.000,00 €	09/06/2023	CONTRIBUTO
		51.997,77 €	30/06/2023	CONTRIBUTO
		80.000,00 €	29/08/2023	CONTRIBUTO
		4.439,28 €	01/12/2023	CONTRIBUTO
	Totale	496.594,36 €		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
EBIRFOP PIEMONTE - ENTE BILATERALE DELLA FP	97712140017	4.750,68 €	02/02/2023	CONTRIBUTO
		4.750,68 €	27/04/2023	CONTRIBUTO
		4.750,68 €	07/07/2023	CONTRIBUTO
		4.750,68 €	27/10/2023	CONTRIBUTO
		Totale	19.002,72 €	

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ACLI CITTA' METROPOLITANA DI TORINO APS	80090560014	2.858,42 €	15/05/2023	CONTRIBUTO
		25.826,37 €	09/06/2023	CONTRIBUTO
		Totale	28.684,79 €	

7. ALTRE INFORMAZIONI

7.1. Contenziosi e controversie

Nulla da rilevare.

7.2. Informazioni di tipo ambientale

L'attività dell'ente in quanto non produttiva né distributiva ha un limitato impatto ambientale, e fa riferimento alle differenti tipologie di attività formativa realizzata da EnAIP Piemonte ETS nelle sedi operative, legate a tipologie di professioni specifiche dei singoli territori, che comportano logicamente valutazioni distinte degli impatti ambientali che producono.

Di seguito sono fornite informazioni generali sulle tipologie di impatto ambientale connesse a tali attività, nonché sulle politiche di gestione e sugli indicatori di impatto ambientale tipici.

Tipologie di impatto ambientale	Politiche e modalità di gestione degli impatti ambientali	Indicatori di impatto ambientale
1. Consumi di energia Le sedi operative nello svolgimento dei corsi potrebbero consumare energia per l'illuminazione, il riscaldamento, la climatizzazione degli ambienti. Inoltre, tale consumo sarebbe collegato all'utilizzo di apparecchiature elettriche, elettroniche, dispositivi per acconciature e trattamenti estetici, per il funzionamento degli elettrodomestici, degli impianti di refrigerazione, per l'uso di attrezzature per la preparazione e la cottura degli alimenti, per le attrezzature per la termoidraulica, per l'alimentazione dei computer, dei server, dei dispositivi elettronici, dei sistemi di raffreddamento	1. Efficienza energetica e Riduzione dei consumi L'ente può adottare politiche volte a ridurre i consumi di energia, come l'utilizzo di sistemi di illuminazione a basso consumo, l'impiego di dispositivi e apparecchiature di basso consumo energetico per il risparmio energetico, l'uso di l'ottimizzazione dell'illuminazione, la regolazione della temperatura, l'utilizzo di interruttori automatici, l'isolamento termico dei locali, l'utilizzo di sistemi di recupero del calore, la programmazione del funzionamento degli impianti di climatizzazione, la regolazione delle impostazioni di risparmio energetico sui computer. Fondamentale è l'educazione i corsisti e del personale sull'importanza dell'efficienza energetica Molto importante è l'introduzione di modalità di riduzione delle modalità Stand By delle apparecchiature informatiche (PC, Stampanti, LIM), con risparmio rilevante ottenuto.	1. Consumo di energia L'ente può monitorare il consumo di energia nelle proprie sedi, ad esempio tramite la misurazione dei consumi elettrici totali o la registrazione dei dati di bolletta energetica.
2. Consumi di acqua L'utilizzo di acqua potabile per scopi igienici e per le attività pratiche ha un impatto rilevante sull'approvvigionamento idrico, che varia in modo significativo in base alle differenti tipologie corsuali. Al riguardo si possono indicare alcuni esempi: il lavaggio di parti di veicoli o all'utilizzo di sistemi di raffreddamento; lavaggi, risciacqui, applicazione di trattamenti estetici; la pulizia degli utensili, delle attrezzature, dei locali, per la preparazione e la lavorazione degli alimenti; la dimostrazione pratica di sistemi idraulici, collaudi e lavaggi di attrezzature.	2. Riduzione dei consumi L'ente può promuovere l'uso consapevole dell'acqua, ad esempio attraverso l'installazione di dispositivi per il risparmio idrico, l'informazione dei corsisti e del personale sul corretto utilizzo dell'acqua e la riduzione degli sprechi.	2. Consumo di acqua Si tiene traccia dei consumi di acqua, ad esempio attraverso la registrazione e il monitoraggio dei dati di utilizzo idrico o la misurazione dei flussi idrici o registrando i consumi idrici mensili.

Tipologie di impatto ambientale	Politiche e modalità di gestione degli impatti ambientali	Indicatori di impatto ambientale
<p>3. Consumo di materie prime</p> <p>L'uso di materiali didattici come manuali, strumenti, componenti elettrici ed elettronici, attrezzature di laboratorio, componenti per veicoli, di prodotti per acconciature, cosmetici, prodotti per la cura della pelle e dei capelli, prodotti per il trucco e altri materiali correlati, di materie prime come ingredienti alimentari, bevande, imballaggi, stoviglie, tubi, raccordi, valvole, isolanti, vernici, materiali per l'isolamento termico carta, inchiostri, toner, materiali per la produzione di supporti visivi, apparecchiature elettroniche oltre ai materiali di consumo comportano l'uso ed il consumo di materie prime e di risorse naturali</p>	<p>3. Gestione sostenibile delle risorse</p> <p>L'ente può promuovere l'adozione di pratiche sostenibili nella gestione delle risorse, come l'utilizzo di materiali riciclabili, di prodotti eco-sostenibili, biodegradabili e a basso impatto ambientale, ridurre l'utilizzo di materie prime non rinnovabili, il riciclaggio e il riutilizzo dei materiali didattici e dei materiali in disuso, l'acquisto di attrezzature efficienti dal punto di vista energetico, il ricorso a fornitori sostenibili che adottano politiche ambientali responsabili, l'uso consapevole delle materie prime, la riduzione della stampa cartacea, il ricorso a materiali riciclati o certificati, l'adozione di politiche di riciclaggio e la sensibilizzazione degli corsisti sulle pratiche sostenibili</p>	<p>3. Consumo di materie prime</p> <p>È possibile tenere traccia del consumo di materie prime utilizzate per la fornitura dei corsi, come il numero di manuali o l'elenco degli strumenti e dei materiali didattici acquistati, il consumo di olio per motori durante le attività pratiche i quantitativi di prodotti per acconciature, cosmetici o altri materiali consumati ingredienti alimentari, delle bevande e degli altri materiali consumati le quantità di carta, inchiostri o altri materiali utilizzati nei corsi</p>
<p>4. Produzione di rifiuti</p> <p>L'attività di formazione professionale potrebbe generare rifiuti come carta, plastica, imballaggi, batterie esauste, vecchie attrezzature elettriche, olio esausto, parti di veicoli danneggiate e altri rifiuti speciali, contenitori per prodotti chimici, tessuti, scarti alimentari, bottiglie, lattine, prodotti chimici utilizzati per la pulizia o la manutenzione degli impianti, carta stampata, cartucce di stampa, imballaggi di dispositivi elettronici, batterie, dispositivi obsoleti che richiedono una corretta gestione per ridurre l'impatto ambientale.</p>	<p>4. Riduzione Riciclaggio smaltimento Gestione dei rifiuti e gestione dei rifiuti</p> <p>L'ente può implementare pratiche di riduzione dei rifiuti, come l'utilizzo di materiali riciclati o riciclabili o biodegradabili, l'adozione di sistemi di ricarica o refill per i prodotti e le bevande, il riciclaggio dei materiali appropriati e la corretta gestione dei rifiuti chimici, conformemente alle normative locali.</p> <p>Inoltre, può implementare programmi di riciclaggio, fornendo contenitori appositi per la raccolta differenziata dei rifiuti, programmi di gestione dei rifiuti, includendo la raccolta differenziata, il corretto smaltimento degli oli esausti, la riduzione degli imballaggi e la promozione del riciclaggio, la corretta separazione e smaltimento dei rifiuti generati durante i corsi e l'educazione dei corsisti sul corretto trattamento dei rifiuti e sulla loro corretta eliminazione.</p> <p>Fondamentale è la collaborazione con servizi di smaltimento e riciclaggio affidabili e la collaborazione con enti locali o aziende specializzate per il corretto smaltimento dei rifiuti.</p>	<p>4. Produzione di rifiuti</p> <p>È possibile monitorare i tipi e le quantità di rifiuti generati durante le attività di formazione, ad esempio attraverso la pesatura e l'identificazione dei rifiuti prima del corretto smaltimento o riciclaggio</p>

8. MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Premessa

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2023 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte dell'"En.A.I.P. Piemonte ETS", con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso Codice del Terzo Settore

Giudizio

L'Organo di Controllo ha svolto il monitoraggio richiesto dall'art.30, comma 7) del Codice del Terzo Settore secondo quanto disposto:

- ✓ dal D.M. MPLS 4 luglio 2019 n. 186 in materia di linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1 decreto legislativo 117/2017 e con riferimento all'impresie sociali, dell'art. 9 comma 2 decreto legislativo 112/2017,
- ✓ dal D.M. MPLS 23 luglio 2019 n. 284 in materia di linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo Settore.

Elementi alla base del giudizio

L'Organo di Controllo ha svolto il monitoraggio in conformità alla normativa sul terzo settore e alle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ritiene di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il proprio giudizio della stesura del primo bilancio sociale redatto dall'Ente.

Responsabilità degli Amministratori e dell'Organo di Controllo per il bilancio sociale

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio sociale che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme in vigore ed alle linee guida, nei termini previsti dalla legge.

L'Ente ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2023 in conformità alle linee guida ad oggi suggerite dal Ministero del Lavoro.

L'Organo di Controllo ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa non finanziaria dell'associazione.

Responsabilità dell'Organo di Controllo per il monitoraggio previsto per legge.

L'obiettivo è l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio sociale nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione che includa il giudizio dell'Organo di Controllo.

Per "ragionevole sicurezza" si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia dovuta a un monitoraggio svolto in conformità alla normativa italiana e alle linee guida.

Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare la rappresentazione dell'ente verso terzi.

Inoltre, anche attraverso colloqui, prevalentemente con il personale dell'Ente responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio sociale e con il professionista di fiducia, analisi di documenti, ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili:

- ✓ ha comparato i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel bilancio sociale con i dati e le informazioni inclusi nel bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023;
- ✓ ha monitorato l'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- ✓ ha monitorato il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- ✓ ha monitorato l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e).

Conclusione

Alla luce del lavoro svolto, non sono pervenuti all'attenzione dell'Organo di Controllo elementi che facciano ritenere che il Bilancio Sociale non sia stato redatto fedelmente, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alla normativa italiana ed alle linee guida del Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali in tema di Bilancio Sociale e Valutazione d'impatto.

L'Organo di Controllo attesta, quindi la conformità alle linee guida indicate nel DM 4 luglio 2019, n.186.

Torino, 25 giugno 2024

L'Organo di Controllo

Roberto Obbermito

Paola Gagliardino

Andrea Ricci

