

# En.A.I.P. Piemonte ETS



**Sede legale in** Torino, Corso Vigevano 46 - 10155 Torino

**Codice Fiscale** 97502540012

**Registro Unico Nazionale del Terzo Settore**

**Numero di repertorio progressivo** n. 31900

**Sezione del RUNTS:** altri Enti del Terzo Settore

**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](mailto:info@pec.enaiponline.eu)

**Rete associativa** cui l'ente aderisce EnAIP Nazionale

## **BILANCIO SOCIALE AL 31/12/2024**

# Sommario

<b>1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b> .....	5
Nota .....	5
<b>2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b> .....	6
2.1. CHI SIAMO .....	6
2.2. NOME DELL'ENTE.....	7
2.3. CODICE FISCALE.....	7
2.4. PARTITA IVA .....	8
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
<b>2.12. LE NOSTRE ATTIVITÀ</b> .....	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. ACCADEMIA DI FILIERA.....	14
2.12.5. FORMAZIONE PERMANENTE.....	14
2.12.6. FORMAZIONE D'IMPRESA.....	14
2.12.7. SERVIZI AL LAVORO .....	15
2.12.8. ORIENTAMENTO.....	15
2.12.9. BILANCIO DI COMPETENZE.....	15
2.12.10. ASSISTENZA AI BISOGNI DELLE AZIENDE.....	15
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 .....	17
2.12.19.	MOBILITÀ INTERNAZIONALE .....	17
2.12.20.	SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE .....	18
2.12.21.	SERVIZIO PROMOZIONE COMUNICAZIONE .....	19
<b>2.13.</b>	<b>COSA FACCIAMO: tipologie di figure professionali formate.....</b>	<b>22</b>
2.13.1.	Corsi in Obbligo Istruzione di leFP. ....	22
2.13.2.	Altri Corsi specifici di EnAIP Piemonte ETS non in Obbligo Istruzione di leFP .....	25
2.13.3.	PROGETTO GOL .....	29
2.13.4.	SERVIZI AL LAVORO .....	30
<b>2.14.</b>	<b>ALTRE ATTIVITÀ SVOLTE IN MANIERA SECONDARIA/STRUMENTALE .....</b>	<b>31</b>
<b>2.15.</b>	<b>COLLEGAMENTO CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE .....</b>	<b>31</b>
<b>2.16.</b>	<b>CONTESTO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>31</b>
<b>3.</b>	<b>STRUTTURA GOVERNO E AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>36</b>
3.1.	CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE /ASSOCIATIVA (SE ESISTENTE) ...	36
3.2.	SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO (ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI).....	36
3.3.	APPROFONDIMENTO SUGLI ASPETTI RELATIVI ALLA DEMOCRATICITÀ INTERNA E ALLA PARTECIPAZIONE DEGLI ASSOCIATI ALLA VITA DELL'ENTE (QUANDO RILEVANTE RISPETTO ALLE PREVISIONI STATUTARIE) .....	37
3.3.1.	Livello politico .....	37
3.3.2.	Livello operativo. ....	38
3.4.	MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER E MODALITÀ DEL LORO COINVOLGIMENTO:	40
<b>4.</b>	<b>PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE .....</b>	<b>42</b>
4.1.	CONSISTENZA E COMPOSIZIONE PERSONALE CHE HA OPERATO PER L'ENTE .....	42
4.2.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE. ....	44
4.3.	CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI DIPENDENTI.....	46
4.4.	STRUTTURA DEI COMPENSI, E DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E IMPORTI RIMBORSI AI VOLONTARI.....	46
4.5.	EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI.....	47
4.6.	RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE LORDA MASSIMA E MINIMA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELL'ENTE .....	47
<b>5.</b>	<b>OBIETTIVI E ATTIVITÀ .....</b>	<b>48</b>
5.1.	RIDURRE DISUGUAGLIANZE E POVERTÀ ATTRAVERSO FORMAZIONE DI QUALITÀ .....	48
5.2.	GENERARE OPPORTUNITÀ TRAMITE LA FORMAZIONE E IL LAVORO .....	52
5.3.	PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI e FAVORIRE INNOVAZIONE .....	57
5.4.	PROMUOVERE LEGALITÀ, GIUSTIZIA E PACE. FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA E LE PARTNERSHIP .....	59

5.5.	RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE.....	60
5.7.	PROMUOVERE STILI DI VITA SANI .....	63
5.9.	PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE .....	65
<b>6.</b>	<b>SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA .....</b>	<b>67</b>
6.1.	INDICATORI ECONOMICI FINANZIARI.....	67
6.2.	CONTRIBUTI PUBBLICI .....	68
<b>7.</b>	<b>ALTRE INFORMAZIONI .....</b>	<b>73</b>
7.1.	Contenziosi e controversie .....	73
7.2.	Informazioni di tipo ambientale .....	73
<b>8.</b>	<b>MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO .....</b>	<b>75</b>

# 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 2024 con verbale d'assemblea dei soci in data 12 maggio 2024 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

**En.A.I.P.** (Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale) è un'**Associazione senza fini di lucro**: En.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 ETS, 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**<sup>1</sup> 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

---

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

ETS, che prevede il servizio collocato quasi esclusivamente (a parte casi specifici) all'interno delle attività erogate nelle sedi operative.

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 ETS 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 Piemonte ETS Nazionale, EnAIP Piemonte ETS NET, la rete tra alcune delle realtà EnAIP Piemonte ETS 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

Corso Vigevano 46, 10155 Torino 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

Corso Vigevano 46, 10155 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)

- ✓ **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)
- ✓ **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+
- ✓ **È convenzionata con l'Università per Stranieri di Siena per la Certificazione di Italiano come Lingua Straniera**

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

In merito alle Certificazioni di En.A.I.P. 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 100%, lo scorso anno era 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 80%, lo scorso anno era 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 80% lo scorso anno era 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% al pari dello scorso anno.**

**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 70%**

**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 quindicesimo 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. ACCADEMIA 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 Accademia di filiera sia in qualità di capofila sia in qualità di partner della rete a seconda della vocazione sulla specifica filiera. All'interno dell'Accademia di filiera vengono realizzati:

- ✓ corsi di formazione rivolti ad occupati nelle imprese della filiera di riferimento dell'Accademia 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 Accademie 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. ASSISTENZA AI BISOGNI DELLE AZIENDE

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

Nel 2024 è proseguito l'impegno nei progetti di cooperazione internazionale, consolidando la presenza in Benin, Capo Verde, Costa d'Avorio, Marocco e Senegal, ed estendendola a due nuovi paesi: Tunisia e Pakistan.

Al centro delle azioni vi sono la formazione e la valorizzazione delle competenze, con l'obiettivo di promuovere una cittadinanza attiva e un'imprenditoria locale inclusiva, attraverso il coinvolgimento di giovani e donne.

Un impegno per lo sviluppo dei territori e per contrastare lo sfruttamento, la fame, la povertà e l'esclusione sociale, affermando i diritti fondamentali dell'uomo, come la libertà e il lavoro.

In particolare, nei progetti “Skillnet” – Pakistan e “Former” – Tunisia, si è lavorato alla ridefinizione dei profili professionali e dei relativi percorsi di qualifica, innovandoli e confrontandoli con il sistema piemontese, con l’obiettivo di promuovere una migrazione più consapevole.

Parallelamente, si è rafforzato l’impegno sul territorio piemontese con iniziative rivolte alle persone migranti, tra cui:

- “Digital Horizons: Building Pathways for Refugee Youth in Italy”, che sperimenta servizi di accompagnamento per neoarrivati nel conseguimento di una qualifica professionale nel settore dello sviluppo software;
- “Gentes a scuola”, un progetto che coinvolge tutte le scuole – dall’infanzia alle superiori – di Verbania e Domodossola, promuovendo inclusione e cittadinanza.

Nel corso dell’anno si è inoltre scelto di valorizzare l’impegno di EnAIP Piemonte ETS sull’Educazione alla Cittadinanza Globale, portato avanti da anni nelle diverse sedi. EnAIP Piemonte ETS è stata selezionata dal COP come ente partner per la realizzazione di laboratori per adolescenti legati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS), nell’ambito del progetto nazionale FOCSIV “Cooperazione: mettiamola in Agenda!”, attivo in sei città: Domodossola, Omegna, Borgomanero, Arona, Cuneo e Alessandria.

In tale cornice, il mese di febbraio è stato dedicato alla Cooperazione, con il coinvolgimento di tutti i CSF, ciascuno dei quali ha approfondito almeno uno degli OSS, diffondendo valori di pace, condivisione, fraternità e conoscenza dell’altro.

Il rapporto con l’Università di Torino si è ulteriormente rafforzato: EnAIP Piemonte ETS è riconosciuta come interlocutore privilegiato, sedendo al tavolo delle “parti sociali” dei corsi di Laurea Magistrale in Antropologia Culturale ed Etnologia (ACE), Area and Global Studies for International Cooperation (AGIC) e Scienze Internazionali (SCINT)..

Oltre a ciò, EnAIP Piemonte ETS accoglie tirocinanti curricolari e tesisti universitari interessati ad approfondire temi legati alla cooperazione internazionale, offrendo loro contesti operativi nei quali mettere in pratica quanto appreso e contribuire concretamente ai progetti attivi.

EnAIP Piemonte ETS ha inoltre partecipato attivamente ai tavoli regionali sulla cooperazione internazionale, entrando a far parte del Direttivo del Consorzio delle ONG Piemontesi.

Progetti realizzati nel 2024:

- ABE HEBO KO – Costa d’Avorio
- AGRO JOB – Benin
- FORMER – Tunisia
- GREEN – Benin
- PRA.TO – Capo Verde
- Rafforzamento della Filiera Produttiva degli Orti di Ouonck – Senegal
- RETI al Lavoro. Percorsi in Comune per giovani e donne in Senegal – Senegal
- RISOS – Costa d’Avorio
- SKILLNET – Pakistan
- Digital Horizons: Building Pathways for Refugee Youth in Italy – Piemonte
- Gentes a scuola – Piemonte

## 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 attivo nell'organizzazione di visite studio e 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 e del successivo Accreditamento Erasmus fino al 2027. 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. Tramite il progetto si sono realizzate anche 3 visite di studio, che hanno coinvolto operatori della formazione professionale e funzionari ed operatori della pubblica amministrazione attiva nelle politiche attive del lavoro e nella formazione e istruzione professionale.

### **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 Piemonte ETS 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.

Si sono conclusi i progetti Euroskilled 2 e Euroskilled 3, che hanno coinvolto 119 alliev\* ed ex-alliev\* in tirocini della durata di 3,4 e 13 settimane e 51 membri dello staff che hanno partecipato ad attività di job shadowing in contesti europei.

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.

**Didactive** (Develop Innovation in Digital and Agency Competences Training for Inclusive Vocational Education) è in Corso di svolgimento, con l'obiettivo di approfondire la

definizione di agency, raccogliere buone pratiche a livello europeo sull'applicazione delle competenze di agency e creare degli strumenti volti a incrementare le competenze dei formatori e degli orientatori. Il progetto intende, inoltre, formare gli operatori della formazione formazionale per metterli in grado di trasmettere le competenze di agency in modo innovativo ed efficace ad un pubblico di adulti con scarse qualifiche.

Link: <https://didactiveproject.eu>

**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](http://www.teachinvr.eu)

**Il progetto IRENE** (Incerasse the empowerment of adulti and migrants with spEcfic 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 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 ETS Piemonte si compone da **5 figure**: una Responsabile Il Team Comunicazione di EnAIP Piemonte ETS Piemonte si compone da **5 figure**:

- Communication Manager,
- Digital Communication Specialist - Content, ADV & Coordination,
- Art Director - Graphic Design & Visual Identity,
- Content Creator - Copywriting, Video & Digital Campaign,
- Social media specialist LinkedIn

È un team che si occupa di tutta la comunicazione online e offline di EnAIP Piemonte ETS e che gestisce **una squadra allargata di altri 20 Digital editor**, che curano la comunicazione di ogni singola sede nei canali social Instagram e Facebook, ai quali fornisce linee guida, materiali, formazione in presenza e a distanza, consulenza continuativa.

Gli obiettivi di tutte le nostre attività sono il posizionamento/riposizionamento dell'Ente e dei suoi prodotti/servizi; la comunicazione dei valori dell'Ente; la promozione di prodotti e servizi; il coinvolgimento dei target di riferimento; la creazione del consenso.

A livello regionale, EnAIP Piemonte ETS ha un piano di comunicazione annuale online che si articola sui social network **Instagram, Facebook, TikTok, LinkedIn e YouTube, su Google** e sul **sito** ([www.EnAIP\\_Piemonte\\_ETS.piemonte.it](http://www.EnAIP_Piemonte_ETS.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 offline** e un'attività costante di **Ufficio Stampa**. 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 ETS: Formazione per giovani e adulti, disoccupati, inoccupati e occupati, Servizi al Lavoro, Servizi alle Imprese, Area Internazionale, Cooperazione Internazionale, Pari Opportunità, Didattica.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2024 è stata fondamentale **l'attività di social advertising** realizzata sia dal team Comunicazione che dai Digital delle singole sedi EnAIP Piemonte ETS, che hanno implementato il piano di sponsorizzazioni su Meta (Instagram e Facebook), sempre supportati dal team Comunicazione con consulenza giornaliera, materiali grafici, copy, e video girati direttamente nei centri e successivamente montati e condivisi con la sede in questione. Ciò ha contribuito a mantenere costante la crescita di follower, visualizzazioni e interazioni (like, commenti, condivisioni, clic) sulle pagine Instagram e Facebook. Tutte queste attività vengono supportate da una pianificazione organica di contenuti, puntuale, costante e diversificata a seconda dei target, dei settori di formazione, dei servizi offerti e dei periodi "caldi" in cui è necessario far conoscere le nostre attività. A oggi su Instagram, EnAIP Piemonte ETS è seguito da **24.454 follower** e su Facebook da **52.718**.

Nel 2024 EnAIP Piemonte ETS ha realizzato **una nuova brochure dedicata all'offerta formativa rivolta al pubblico adulto**, con l'obiettivo di rendere più accessibili e comprensibili le opportunità di crescita professionale offerte dai corsi per disoccupati, occupati e dall'alta formazione (ITS e IFTS). Il materiale presenta anche i servizi di orientamento disponibili, come colloqui individuali, bilanci e certificazioni delle competenze, attivazione di tirocini, matching aziendale e accompagnamento al lavoro. La grafica riprende e sviluppa la linea visiva della campagna sull'obbligo formativo lanciata nel 2023, assicurando coerenza e riconoscibilità alla comunicazione. Il target principale sono adulti in cerca di nuove competenze per entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

Nel novembre 2024, il Servizio Comunicazione, in collaborazione con il Servizio Internazionale, ha curato **l'organizzazione dell'evento finale del progetto europeo Life Climate Smart Chefs**, di cui EnAIP Piemonte ETS Piemonte è stato partner attraverso la rete EnAIP Piemonte ETS Net. Il progetto, coordinato da Fondazione Barilla e co-finanziato dal programma LIFE dell'Unione Europea, ha promosso pratiche alimentari sostenibili, formando chef e professionisti del settore sulla riduzione dell'impatto ambientale legato alla ristorazione. L'evento conclusivo, intitolato *Alimenti.AMO il futuro*, si è svolto il 27 novembre presso Open 011 a Torino e ha coinvolto allievi e allieve dei centri EnAIP Piemonte ETS di Alessandria, Biella, Cuneo, Settimo e Acqui Terme. Oltre alla presentazione dei risultati didattici del progetto, la giornata è stata arricchita da numerosi interventi istituzionali e contributi da parte di esperti del settore agroalimentare e della sostenibilità (Slow Food Italia, Too Good To Go, Coldiretti, iThanks), che hanno approfondito temi come la lotta allo spreco, la stagionalità delle materie prime e l'impatto climatico delle scelte alimentari. L'evento ha rappresentato un importante momento di confronto e sensibilizzazione su una ristorazione più responsabile e attenta al futuro del pianeta.

Oltre alla parte più istituzionale il team Comunicazione scrive e realizza progetti coinvolgendo studenti e docenti delle sedi, che possiamo identificare come **Progetti di Comunicazione Speciali**. Nel 2024, EnAIP Piemonte ETS Piemonte ha promosso due progetti di comunicazione che hanno coinvolto attivamente gli allievi e le allieve, valorizzando la loro creatività e le loro competenze.

1. Il primo, **Heroes Inside**, è stato realizzato presso la sede di Settimo Torinese con studenti e studentesse del corso Prelavorativo, che si rivolge a persone con disabilità

intellettiva. Attraverso laboratori autobiografici e artistici, gli studenti hanno esplorato le proprie emozioni e aspirazioni, dando vita a otto "supereroi" che rappresentano la loro forza interiore. Il progetto si è concluso con una mostra di gigantografie esposte presso la Biblioteca Archimede di Settimo nel mese di giugno 2024.

2. Il secondo progetto, **The Letters of Torino**, ha coinvolto le classi dei settori grafico e turistico delle sedi di Novara e Grugliasco. Allievi e allieve hanno creato un alfabeto visivo della città di Torino, selezionando 26 insegne iconiche che rappresentano le diverse anime della città, dalla musica al cinema, dal cibo alla cultura. Il risultato è stato presentato durante l'evento "Belle Storie" di maggio 2024, presso Urban Lab a Torino, coinvolto direttamente nel progetto per la parte relativa alle mappe.

Nel 2024 è proseguito l'investimento strategico nella crescita del **canale TikTok** di EnAIP Piemonte ETS Piemonte, che ha superato i **10.000 follower**, confermandosi lo strumento più efficace per raggiungere il pubblico più giovane, ragazze e ragazzi tra i 14 e i 24 anni. Nonostante il limitato investimento economico, il canale ha registrato una crescita esponenziale in due anni, grazie a una pubblicazione quotidiana di contenuti diversificati. Numerosi video hanno raggiunto risultati virali, generando un alto numero di visualizzazioni, condivisioni e commenti. TikTok si è consolidato come spazio utile e necessario per raccontare la vita nei nostri centri, promuovere i corsi e stimolare l'interesse verso la formazione professionale.

Nel 2024 EnAIP Piemonte ETS ha consolidato anche la propria presenza su **LinkedIn (7.772 follower)** attraverso una strategia organica mirata al coinvolgimento di HR Manager e PMI. I contenuti editoriali, pianificati con coerenza e qualità, hanno generato una crescita del **+18% dei follower** e un incremento significativo delle interazioni (+597% clic, +124% reazioni), senza ricorso a sponsorizzazioni. La **newsletter "HR Community Talk"** ha rafforzato la relazione con il target, con un **+37% di iscritti**

Nel quarto trimestre, EnAIP Piemonte ETS ha avviato una parziale evoluzione della strategia editoriale, integrando contenuti dedicati ad altre aree dell'ente per valorizzare l'identità complessiva dell'organizzazione.

In prospettiva 2025, l'obiettivo sarà **ottimizzare il bilanciamento tra contenuti istituzionali e specializzati**, rafforzare le collaborazioni strategiche, ampliare l'impatto sociale comunicato e sperimentare nuovi strumenti (es. Sales Navigator) per aumentare la qualificazione dei contatti. La strategia continuerà a privilegiare l'approccio organico, puntando su contenuti ad alto valore per rafforzare la brand reputation e la rilevanza dell'ente nella formazione aziendale.

Nel 2024 EnAIP Piemonte ETS ha proseguito il proprio piano di investimento su **Google ADS**, per sostenere la promozione dei corsi dell'obbligo formativo. Le campagne sono state pianificate insieme alla consulente esterna in modo mirato, con particolare attenzione ai centri e ai percorsi che presentavano maggiori difficoltà di iscrizione, e concentrate nei periodi strategici dell'anno – gennaio, maggio/giugno e settembre – in cui l'interesse verso l'offerta formativa è più alto.

L'utilizzo di Google Ads permette di intercettare utenti attivamente in cerca di informazioni sulla formazione professionale, aumentando così la visibilità dei corsi e rafforzando la presenza online di EnAIP Piemonte ETS.

Questo strumento rappresenta un vantaggio significativo in termini di efficacia comunicativa e ottimizzazione delle risorse, consentendo di raggiungere un pubblico mirato con messaggi personalizzati e localizzati.

Dopo la riprogettazione del **sito web** a cura dell'agenzia Meduse e i successivi sviluppi tecnici realizzati dal Servizio Informativo di EnAIP Piemonte ETS, nel corso del 2024 il team Comunicazione ha lavorato sull'aggiornamento dei contenuti testuali e sull'impostazione grafica delle diverse pagine.

L'obiettivo è stato quello di garantire una comunicazione coesa e coerente con l'identità visiva di EnAIP Piemonte ETS Piemonte, in continuità con la linea grafica adottata per i canali social e per i materiali offline come brochure, cartoline, roll-up e altri strumenti di promozione.

Parte del team Comunicazione ha partecipato a una settimana di training a **Bruxelles** con EnAIP Net, con focus sulla comunicazione, in vista di una riprogettazione e una ripianificazione della comunicazione del consorzio che riunisce i vari EnAIP Piemonte ETS.

Anche nel 2024 il team Comunicazione di EnAIP Piemonte ETS si è avvalso del supporto di un **servizio di consulenza esterna**, con l'obiettivo di mantenere un aggiornamento costante sui trend del marketing e della comunicazione, sulle novità digitali e sull'introduzione di strumenti innovativi, come l'intelligenza artificiale.

La consulenza ha supportato in particolare il team nel potenziamento delle competenze, nella strutturazione di campagne Google Ads più efficaci e nella realizzazione di newsletter sempre più mirate, rafforzando così la strategia complessiva di comunicazione dell'ente.

Per i digital editor di CSF, invece, il team Comunicazione di EnAIP Piemonte ETS ha garantito una formazione continua, durante tutto il 2024, attraverso un **call mensile** di aggiornamento e allineamento, finalizzata a uniformare sempre più e sempre meglio l'immagine dell'ente, e **due giornate di formazione in presenza**, nei mesi di marzo e aprile, su: uso e impostazione corretta di Business Manager; utilizzo dell'app CapCut come editing di video.

Il team ha poi organizzato un **incontro finale in presenza**, a giugno, negli spazi de La Falegnameria, a Torino: un momento di analisi di quanto fatto, di confronto e di raccolta di nuove idee per il prossimo anno formativo.

## **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**.

<b>CORSO</b>	<b>DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE</b>
<b>OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI CIVILI E INDUSTRIALI E DEL TERZIARIO</b>	L'operatore elettrico indirizzato 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.
<b>OPERATORE MECCANICO - Lavorazione e montaggio componenti meccaniche</b>	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.
<b>OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE DI IMPIANTI CIVILI E DI AUTOMAZIONE INDUSTRIALE</b>	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.
<b>OPERATORE INFORMATICO</b>	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
<b>OPERATORE TERMOIDRAULICO</b>	L'operatore termoidraulico installa e ripara gli impianti idraulici, idrosanitari, di riscaldamento e di climatizzazione, nel rispetto delle norme tecniche e legislative del settore.
<b>OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DI TRATTAMENTI DI ACCONCIATURA</b>	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.
<b>OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DEI SERVIZI DI TRATTAMENTO ESTETICI</b>	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.

<b>CORSO</b>	<b>DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE</b>
<b>OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTI</b>	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.
<b>OPERATORE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - LAVORAZIONE E PRODUZIONE DI PASTICCERIA, PASTA E PRODOTTI DA FORNO</b>	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.
<b>OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA</b>	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.
<b>OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - ALLESTIMENTO SALA E SOMMINISTRAZIONE PIATTI E BEVANDE</b>	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.
<b>OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - <i>Manutenzione e riparazione di parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici e di pneumatici</i></b>	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.
<b>OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA</b>	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.
<b>OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA</b>	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.
<b>OPERATORE GRAFICO - Ipermediale</b>	L'operatore grafico - ipermediale è il progettista della <b>comunicazione visiva</b> : 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 <b>media cartacei e digitali</b> .

Sempre nell'ambito della direttiva leFP è importante evidenziare la realizzazione di percorsi annuali di **Accompagnamento alla scelta professionale (ASP)**, corsi annuali erogati in modalità duale finalizzati all'acquisizione di unità di competenze relative alle qualifiche di leFP e propedeutici al reingresso dei soggetti nei percorsi di qualifica di leFP. I percorsi sono

rivolti a giovani (dai 15 anni al compimento del venticinquesimo anno di età). Il percorso prevede il rilascio di attestato di validazione delle competenze.

### 2.13.2. Altri Corsi specifici di EnAIP Piemonte ETS 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. In particolare, vanno segnalate tutte quelle iniziative formative che si raggruppano sotto la dicitura **SERVIZI ALLA PERSONA** e che sul territorio piemontese risultano essere predominanti rispetto ai principali concorrenti.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p><b>OPERATORE SOCIO SANITARIO (OSS)</b></p> <p>Rivolto a Disoccupati e Occupati maggiori di 18 anni</p>	<p>Il percorso formativo per Operatore Socio Sanitario (OSS) ha come obiettivo primario l'acquisizione di un insieme specifico di conoscenze e competenze essenziali per svolgere questa professione in una varietà di contesti. L'operatore sociosanitario si occupa delle persone e del loro ambiente di vita, con la finalità di tutelarne e promuoverne la salute e il benessere generale.</p> <p>Nello specifico, l'OSS è chiamato a svolgere compiti di assistenza diretta, fornire aiuto in ambito domestico e alberghiero, e attuare interventi igienico-sanitari e di natura sociale. Queste mansioni possono essere svolte in diversi tipi di servizi, siano essi socioassistenziali o sociosanitari, operando in strutture residenziali o semiresidenziali, in contesti ospedalieri o direttamente a domicilio dell'utente. È inoltre fondamentale che l'OSS abbia la capacità di collaborare efficacemente con altre figure professionali del settore sociosanitario, come assistenti sociali, educatori professionali, infermieri, fisioterapisti e medici, così come con il mondo del volontariato, assicurando un approccio integrato e completo all'assistenza.</p>
<p><b>MEDIATORE INTERCULTURALE</b></p> <p>Rivolto a Immigrati disoccupati</p>	<p>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 sociosanitario (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.</p>

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p><b>ASSISTENTE ALLA STRUTTURA EDUCATIVA</b></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). 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><b>ASSISTENTE FAMILIARE</b></p> <p>Rivolto a Disoccupati</p>	<p>Il corso si prefigge l'obiettivo di fornire le conoscenze e gli approfondimenti necessari per lo svolgimento di attività di aiuto e di assistenza a persone in stato di bisogno presso il loro domicilio. In particolare, si forniranno ai corsisti strumenti affinché possano svolgere attività di carattere domestico e di assistenza alla persona, di supporto alla vita di relazione, di accompagnamento per l'accesso ai servizi sanitari e sociali, di collaborazione con gli altri professionisti e i familiari coinvolti.</p>
<p><b>ASSISTENTE DI STUDIO ODONTOIATRICO</b></p> <p>Rivolto a Disoccupati</p>	<p>Il corso è finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie per svolgere il ruolo di assistente di studio odontoiatrico con compiti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assistenza dei professionisti del settore durante le prestazioni odontoiatriche;</li> <li>- predisposizione dell'ambiente e dello strumentario</li> <li>- gestione della relazione con le persone assistite, i collaboratori esterni, i fornitori</li> <li>- svolgimento di attività di segreteria proprie della gestione dello studio.</li> </ul>
<p><b>FORMAZIONE AL LAVORO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aiutante manutentore di aree verdi</li> <li>- Aiutante alla vendita</li> </ul> <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><b>PRELAVORATIVO</b></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>

Un altro aspetto molto importante legato all'erogazione dei servizi formativi riguarda le attività post diploma di durata annuale, realizzate nelle sedi che assumono un livello molto elevato sui temi professionalizzanti e fortemente orientato alle esigenze formative delle imprese e dei settori specifici. In questo ambito possiamo riportare una selezione di quelli più rappresentativi.

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p><b>TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE</b></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><b>TECNICO SPECIALIZZATO AMMINISTRAZIONE PER PICCOLA E MEDIA IMPRESA</b></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>
<p><b>TECNICO SPECIALIZZATO IN AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE</b></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.</p>
<p><b>TECNICO SPECIALIZZATO IN COMMERCIO INTERNAZIONALE</b></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><b>OPERATORE CAD</b></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>

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p><b>TECNICO AMBIENTE ENERGIA E SICUREZZA - ECOGESTIONE, AUDIT AMBIENTALE E SICUREZZA IN AZIENDA</b> 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. 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. 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><b>OPERATORE PAGHE CONTRIBUTI</b> 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>
<p><b>TECNICO GRAFICO PER IL MULTIMEDIA E WEB DESIGN</b> 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"> <li>- progettare le applicazioni multimediali e gli aspetti grafici di comunicazione</li> <li>- svilupparne la progettazione (comunicazione visiva, web marketing)</li> <li>- gestire la costruzione di prodotti multimediali</li> <li>- realizzare le applicazioni multimediali</li> <li>- governare le caratteristiche tecniche dei mezzi di distribuzione</li> <li>- adeguare i contributi in funzione della distribuzione delle applicazioni multimediali (collaudo e pubblicazione del prodotto).</li> </ul> <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>

CORSO	DESCRIZIONE FIGURA PROFESSIONALE
<p><b>TECNICO DI PRODUZIONE VIDEO</b></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"> <li>- progettare il prodotto video</li> <li>- gestire la realizzazione del prodotto video</li> <li>- eseguire la postproduzione del prodotto in funzione dei canali di distribuzione.</li> </ul> <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 ETS 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 2024 EnAIP Piemonte ETS ha richiesto e ottenuto l'approvazione di 564 corsi (nel 2023 erano 432) in Regione, formando più di 5600 allievi, per un finanziamento complessivo di 11.411.958,60€.

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 2024 circa 5600 persone.

Le persone che hanno usufruito i percorsi di orientamento aumentano a 6140 avendo ancora una coda dei percorsi iniziati nel 2023.

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 avvicinassero 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 Piemonte 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 Piemonte 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 Piemonte ETS 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 attive.

#### **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 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 Multietnica 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 Accreditamenti 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 trince 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

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**

Questo aspetto è centrale nello sviluppo dell'ente dei prossimi anni e si realizza valorizzando e favorendo:

- ✓ la centralità degli allievi, dei corsisti e di chi si rivolge ad En.A.I.P. Piemonte ETS per usufruire di un servizio;
- ✓ 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;

- ✓ lo sviluppo di una relazione stabile, affidabile e continuativa con il mondo delle imprese, delle realtà istituzionali e dei competitor.

**b) Potenziamento di azioni che ci distinguano rispetto ai concorrenti: puntare all'ECCELLENZA**

Qui si collocano tutte quelle azioni finalizzate a focalizzare i nostri servizi su:

- ✓ l'attenzione pedagogica, didattica, educativa, l'innovazione metodologica e l'adozione buone prassi: l'Eccellenza formativa da conseguire attraverso la progettazione di un Modello Pedagogico ed Educativo fortemente strutturato e diffuso;
- ✓ la valutazione e il monitoraggio costante della qualità dei servizi erogati e alla centralità del Dato;
- ✓ l'impegno rispetto alla conduzione del Riesame della Direzione e alle modalità di gestione del Rischio;
- ✓ La Gestione per Obiettivi e Miglioramento
- ✓ La messa in sicurezza delle strutture e delle attrezzature

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

Il compito strategico per la nostra organizzazione è quello di dotarsi di una struttura operativa che sappia cogliere l'evoluzione del mercato della formazione dei servizi attraverso un modello di osservazione che sia basato su:

- ✓ la misurazione di Fatti ed Effetti in modo efficace ed efficiente senza troppe semplificazioni (Bilancio Sociale);
- ✓ l'attenzione all'evoluzione delle dinamiche relative alla FP ed ai SAL, curando i rapporti istituzionali e lo studio delle dinamiche socio economiche e politiche;
- ✓ la collaborazione ed il supporto alle iniziative di partner affidabili (ENAIP NET)

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

La capacità imprenditoriale è uno spazio operativo legato innanzitutto all'adeguamento delle competenze interne potenziando la formazione e l'adeguamento delle professionalità di chi opera in EnAIP Piemonte ETS. Al riguardo è essenziale individuare e definire

- ✓ Livelli attesi di prestazione – Soglia minima –
- ✓ Modello organizzativo "Ad Hoc".

Ambiti di sviluppo sono:

- ✓ CSF
- ✓ Area Imprese/Aziende
- ✓ Servizi di ente

Sempre nell'ambito delle strategie di sviluppo dell'ente, vanno segnalate le azioni avviate sulle sedi per migliorare le strutture e gli ambienti didattici attraverso interventi mirati sui locali, gli impianti, gli infissi, le aule, i corridoi, le porte ..., oltre a vere e proprie ristrutturazioni ed interventi di manutenzione straordinaria e di messe a norma degli edifici scolastici. Allo stesso tempo si è intervenuti per migliorare le attrezzature, i macchinari, gli apparati, i computer, gli accessori e gli arredi per un importo complessivo di 1,5 mln €

### 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 (in carica fino al 16 maggio 2025)**

Nominativo	Carica	Data prima nomina
Roberto Santoro	Presidente	10 maggio 2021
Luca Sogno	Vicepresidente	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 Petrignani	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

<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Data prima nomina</b>
Sergio Pugliano	Direttore Generale	14 febbraio 2000

**Procure Speciali per costituzioni ATI o ATS**

<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Data prima nomina</b>
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.

<b>Dati sulla struttura dell'ente ed informazioni in merito al funzionamento degli organi di governance</b>	<b>Eventi</b>
Assemblee dei soci	1
Consigli direttivi tenutisi nell'esercizio	2

### 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.

<b>Dati sulla struttura dell'ente ed informazioni in merito al funzionamento degli organi di governance</b>	<b>Eventi</b>
Riunioni Comitato Direzione	6
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 Piemonte ETS** 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 Piemonte ETS con contributi specifici.
- ✓ Promuovere la consapevolezza di appartenenza al "sistema EnAIP Piemonte ETS" 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 (Minori, Giovani, adulti, lavoratori occupati e disoccupati, persone svantaggiate, migranti)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attività formative distinte per utenza e committenza</li> <li>✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta,</li> <li>✓ attività di orientamento interna ed esterna,</li> <li>✓ stage curriculari,</li> <li>✓ tirocini,</li> <li>✓ attività di apprendistato</li> <li>✓ progetti di mobilità internazionale</li> <li>✓ impresa simulata</li> <li>✓ sportello di ascolto</li> <li>✓ attività extrascolastiche (per IFP)</li> <li>✓ patto e contratto formativo o di servizio</li> </ul>	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Fruitore di servizi (Giovani, adulti, lavoratori occupati e disoccupati, persone svantaggiate, migranti)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attività formative distinte per utenza e committenza</li> <li>✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta</li> </ul>	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Imprese e loro dipendenti/apprendisti/tirocinanti	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attività formative distinte per utenza e committenza</li> <li>✓ Attività di Servizi al Lavoro per incrocio domanda-offerta</li> <li>✓ Accesso a Fondi Interprofessionali</li> </ul>	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
Beneficiari delle attività	Famiglia dei corsisti in leFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attività di supporto alla genitorialità</li> <li>✓ Sportello di ascolto</li> <li>✓ Promozione di momenti di incontro sui temi cogenti (adolescenza, bullismo, orientamento, riorientamento)</li> <li>✓ Promozione di momenti di socializzazione con le famiglie</li> <li>✓ Promozione di verso le famiglie delle iniziative sociali del territorio al fine di favorirne l'integrazione e di supportarle nella consapevolezza e nella crescita</li> </ul>	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
Risorse Umane	Personale Dipendente della DG e dei CSF	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Azioni di formazione e di aggiornamento</li> <li>✓ Codice etico</li> <li>✓ Incontri periodici</li> <li>✓ Soggiorni di Studio</li> <li>✓ Sportello di ascolto</li> <li>✓ Newsletter</li> <li>✓ Sito Web</li> <li>✓ Welfare aziendale</li> </ul>	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO DIRETTO
	Professionisti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Azioni di formazione e di aggiornamento</li> <li>✓ Incontri periodici</li> <li>✓ Soggiorni di Studio</li> <li>✓ Newsletter</li> <li>✓ Sito Web</li> <li>✓ Welfare aziendale</li> </ul>	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO

CATEGORIA GENERALE	TIPOLOGIA	COME SONO COINVOLTI	RESPONSABILITÀ DG	RESPONSABILITÀ CSF
Istituzioni	Istituzioni Unione Europea	✓ Realizzazione progetti finanziati e/o cofinanziati nel rispetto dei parametri di efficacia ed efficienza	APPROCCIO DIRETTO	
	Ministero	✓ Attività di coprogettazione	APPROCCIO DIRETTO	
	Regione Piemonte	✓ Incontri e confronti periodici ✓ Realizzazione progetti condivisi ✓ Bilancio Sociale	APPROCCIO DIRETTO	
Sistema della Formazione	Scuola secondaria di primo grado			
	Scuola secondaria di secondo grado	✓ Attività di Orientamento	APPROCCIO GENERALE INDIRIZZI E PROSPETTIVE	APPROCCIO DIRETTO
	Associazione categoria FP	✓ Attività di coprogettazione		
	Università	✓ Dialogo continuo		
Fondazioni ITS				
Comunità	Soggetti presenti nelle aree di attività di EnAIP Piemonte ETS 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"> <li>✓ Iniziative di coinvolgimento e promozione attività</li> <li>✓ Canali social</li> <li>✓ Sito web</li> <li>✓ Bilancio Sociale</li> <li>✓ Individuare i modelli di <b>rete sociale</b> presenti o da attivare sul territorio rispetto ai bisogni emergenti nella sede CSF</li> <li>✓ Attivare o consolidare i rapporti con i <b>referenti locali</b> delle reti sociali territoriali</li> <li>✓ Impostare con loro <b>azioni specifiche di supporto al disagio</b></li> <li>✓ <b>Monitorare</b> sul territorio le attività in essere trasferibili o utili alla sede</li> </ul>	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"> <li>✓ Progetti/Iniziativa</li> <li>✓ Dialogo costante</li> <li>✓ Coprogettazione</li> <li>✓ Canali Social</li> </ul>	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO MEDIATO
Ente Promotore	Rete Associativa ACLI	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riunioni CdA</li> <li>✓ Collaborazioni su progetti specifici</li> <li>✓ Progettazione e partecipazione a Seminari riferiti alle finalità istituzionali</li> </ul>	APPROCCIO DIRETTO	APPROCCIO MEDIATO

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

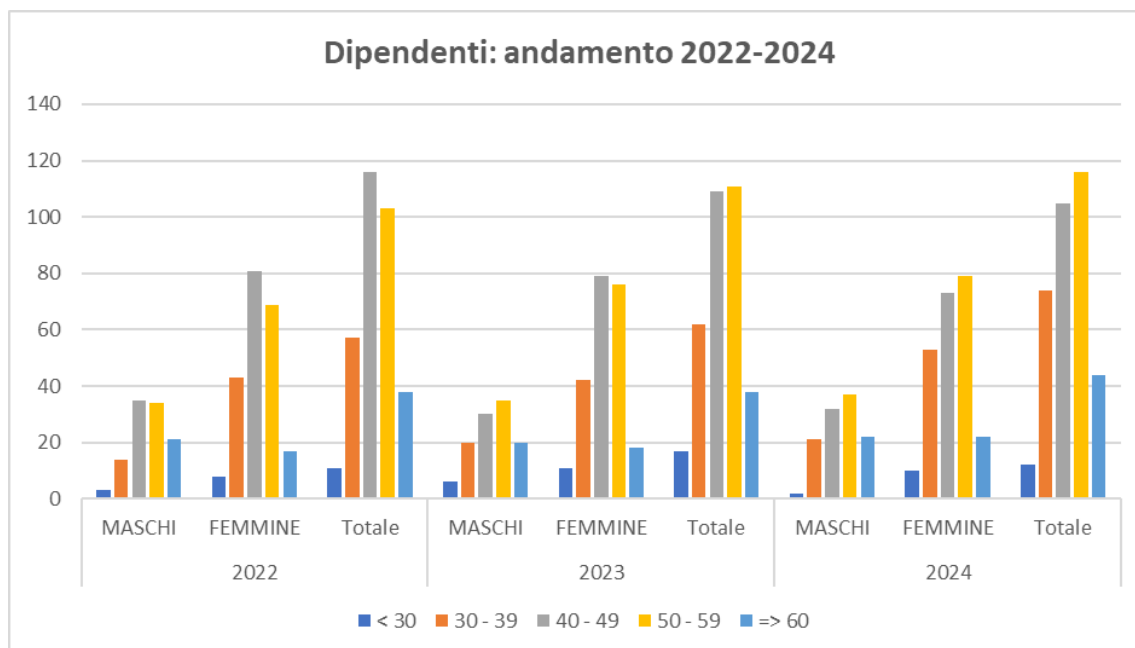
### 4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE PERSONALE CHE HA OPERATO PER L'ENTE

Al 31 dicembre 2024 erano attivi 351 dipendenti di cui 327 con contratto a Tempo Indeterminato e 24 con contratto a Tempo Determinato.

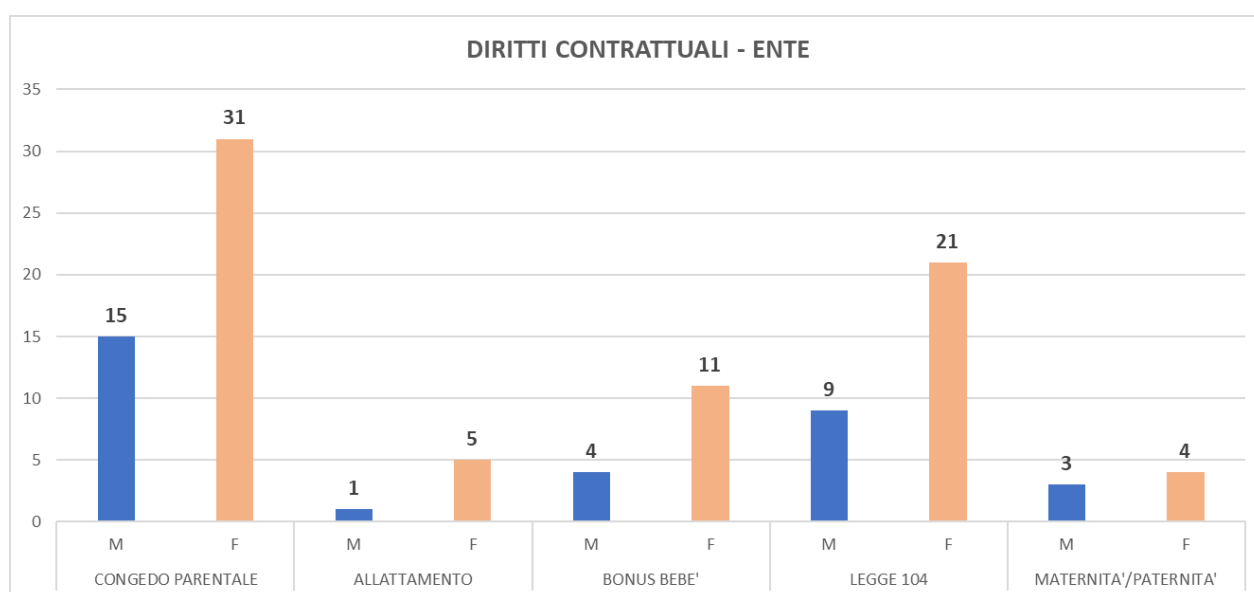
Sul piano anagrafico la suddivisione del personale dipendente di ENAIP PIEMONTE ETS Piemonte ETS è così rappresentata:

FASCIA D'ETA'	2022				2023				2024			
	MASCHI	FEMMINE	Totale	%	MASCHI	FEMMINE	Totale	%	MASCHI	FEMMINE	Totale	%
< 30	3	8	11	3%	6	11	17	5%	2	10	12	4%
30 - 39	14	43	57	18%	20	42	62	18%	21	53	74	23%
40 - 49	35	81	116	36%	30	79	109	32%	32	73	105	32%
50 - 59	34	69	103	32%	35	76	111	33%	37	79	116	36%
=> 60	21	17	38	12%	20	18	38	11%	22	22	44	14%
<b>TOTALE</b>	<b>107</b>	<b>218</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>226</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>237</b>	<b>351</b>	<b>108%</b>
%	<b>33%</b>	<b>67%</b>			<b>33%</b>	<b>67%</b>			<b>32%</b>	<b>68%</b>		

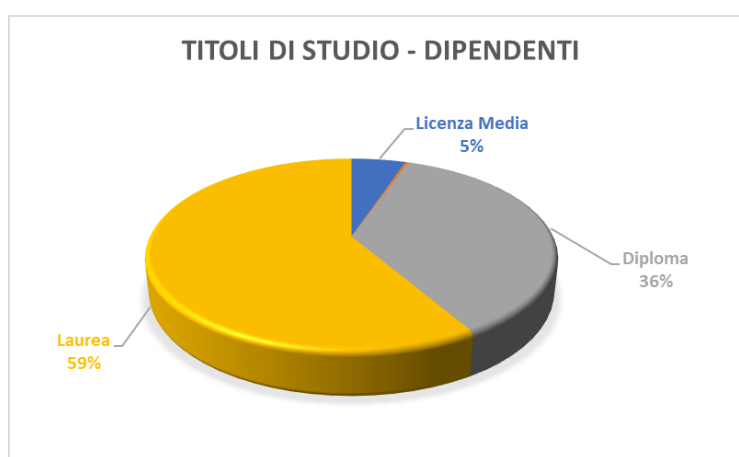
La distribuzione per fasce di età del personale è la seguente:



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 2024



**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 oltretutto 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 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 2024, precisando che alcune azioni assumono una valenza pluriennale.

AREA di RIFERIMENTO	Ambiti	Obiettivi
COMPETENZE PROFESSIONALI	Formazione tecnico-professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riquilibrare ed aggiornare i formatori di laboratorio professionale utilizzando le eccellenze formative interne ad EnAIP Piemonte ETS;</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Potenziare il ruolo dei CIRCUITI Professionali avviati, per realizzare azioni di PEER to PEER tra i formatori della stessa area.</li> <li>✓ avviare processi di collaborazione con nuovi partner territoriali ed imprese</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> <li>✓ approfondire le competenze tecnologiche per favorire l'uso di piattaforme digitali e software di uso corrente nelle attività formative</li> <li>✓ Progetto Apple</li> <li>✓ Avvio collaborazione SAVE the CHILDREN</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> <li>✓ 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</li> </ul>
COMPETENZE PROFESSIONALI	Strumenti di monitoraggio e di valutazione dei processi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ acquisire competenze specifiche per la conduzione e la gestione di audit interni secondo i criteri definiti dalla norma UNI EN ISO 19011-2018.</li> <li>✓ 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</li> <li>✓ 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</li> <li>✓ Potenziamento del rapporto con Teach For Italy</li> </ul>
	Strumenti di monitoraggio e di valutazione dei processi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ rafforzare i processi di inclusione;</li> <li>✓ sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità;</li> <li>✓ diffondere una cultura dell'inclusione;</li> <li>✓ favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori</li> </ul>
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"> <li>✓ rafforzare i processi di inclusione;</li> <li>✓ sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità;</li> <li>✓ diffondere una cultura dell'inclusione;</li> <li>✓ favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori</li> </ul>
	Corsi con cittadinanza non italiana (NAI – Neoarrivati in Italia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> </ul>
	Bisogni Educativi Speciali	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Individuare un sistema efficace per portare l'alunno a superare i propri limiti</li> <li>✓ Potenziare la conoscenza di strumenti didattici e tecnologici che sostituiscono o facilitano la prestazione richiesta nell'abilità deficitaria</li> </ul>
	DSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppare competenze per elaborare la personalizzazione della didattica</li> </ul>

AREA di RIFERIMENTO	Ambiti	✓ Obiettivi
COMPETENZE TRASVERSALI	In ambito Gestionale (ruoli direttivi o responsabili di processo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Potenziare la capacità di gestire persone e problemi in una struttura organizzativa</li> <li>✓ Definire e assegnare obiettivi di performance</li> <li>✓ Comprendere gli ambiti della gestione economica</li> <li>✓ Migliorare la capacità di fare squadra</li> <li>✓ Migliorare la capacità di identificare il talento dei componenti del proprio team</li> <li>✓ Potenziare i fattori di successo del team gestito</li> <li>✓ Autovalutare le proprie prestazioni</li> <li>✓ 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</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
COMPETENZE INNOVAZIONE	Innovazione pedagogica ed educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educare e insegnare con l'animazione educativa</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Accrescere le conoscenze nell'ambito della Pedagogia cooperativa</li> </ul>
	Innovazione didattica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ rafforzare il sistema di formazione professionale con strumenti didattici innovativi;</li> <li>✓ promuovere nuove metodologie e tecniche per stimolare l'interesse e la motivazione all'apprendimento degli allievi</li> <li>✓ progetto <b>"Felicemente a scuola"</b> che ha coinvolto più di 200 colleghi (formatori, coordinatori, tutor, orientatori) di tutte le sedi.</li> </ul>
	Competenze per affrontare le sfide	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ favorire la crescita delle persone sia in un'ottica professionale sia di benessere organizzativo;</li> <li>✓ implementare un sistema efficiente in grado di trasformare le difficoltà in opportunità.</li> <li>✓ 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.</li> </ul>

#### 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.

<b>ORGANI STATUTARI</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Compensi</b>	<b>TOT</b>	<b>TOT</b>	<b>TOT</b>
Sindaci	18.546 €	18.859 €	18.665 €
Revisori	12.505 €	14.640 €	14.039 €
<b>TOTALE</b>	<b>31.051 €</b>	<b>33.499 €</b>	<b>32.704 €</b>

#### 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

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 trarre 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
<b>Area di azione: Accesso equo all'istruzione e alla formazione.</b> 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"> <li>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.</li> <li>Raccogliere feedback sul loro progresso e sulla loro esperienza complessiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Successo formativo &gt; 95%</li> <li>Qualità della didattica &gt; 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>93%</li> <li>86%</li> </ul>
	Migliorare l'accesso alla formazione professionale per i giovani senza istruzione formale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutare il numero di giovani senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione professionale.</li> <li>Monitorare il tasso di completamento dei programmi e valutare l'efficacia di tali programmi nel migliorare le prospettive occupazionali dei partecipanti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Successo formativo &gt; 95%</li> <li>Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>93%</li> <li>72%</li> </ul>

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

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>✓ OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione povertà economica/povertà educativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> <li>✓ Attivare tirocini estivi, contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condurre indagini di follow-up per raccogliere informazioni sulle occupazioni ottenute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 72%</li> </ul>
<b>Area d'azione dispersione scolastica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole primarie e secondarie</li> <li>✓ Attivare il Modello Educativo strutturato secondo gli otto punti previsti</li> <li>✓ Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione</li> <li>✓ Attivare collaborazioni e convenzioni con operatori specializzati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condurre indagini di follow-up per raccogliere informazioni sulle occupazioni ottenute</li> <li>• Valutare il numero di giovani senza istruzione formale che riescono ad accedere ai programmi di formazione</li> <li>• Monitorare il tasso di completamento dei programmi e valutare l'efficacia di tali programmi nel migliorare le prospettive occupazionali dei partecipanti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Follow up &gt; 50%</li> <li>• Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Da valutare</li> </ul>
<b>Area d'azione parità di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi</li> <li>✓ Attivare sportelli di ascolto</li> <li>✓ Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere</li> <li>✓ Programmare iniziative specifiche di sensibilizzazione sia verso i propri corsisti/utenti sia verso le comunità locali di riferimento e le aziende</li> <li>✓ Aumentare la partecipazione delle donne provenienti da comunità a basso reddito alla formazione professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Raccogliere feedback sul loro progresso e sulla loro esperienza complessiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità della didattica &gt; 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 86%</li> </ul>

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

## 5.2.GENERARE OPPORTUNITÀ TRAMITE LA FORMAZIONE E IL LAVORO

### Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
<b>Area d'azione apprendimento in contesto lavorativo</b>	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"> <li>• Successo formativo &gt; 95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 93%</li> </ul>
	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"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze delle soft skills) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> </ul>
	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"> <li>• N° reti territoriali attivate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avviata una fase di rilevazione delle reti a livello territoriale con il supporto del servizio di progettazione</li> </ul>
	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"> <li>• Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 72%</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione apprendimento in contesto lavorativo</b>	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"> <li>N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione al discente (tirocinio/apprendistato/assunzione)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questo dato deve essere valutato in modo strutturato.</li> <li>Dipende dalle qualifiche professionali erogate.</li> <li>Il valore è rilevante in ambito "industria"</li> </ul>
<b>Area d'azione transizione scuola/lavoro</b>	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"> <li>Grado di soddisfazione dei corsisti &gt; 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>86%</li> </ul>
	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"> <li>Successo formativo &gt; 95%</li> <li>Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>93%</li> <li>84% (esclusi i corsi in cui non è previsto lo Stage -corsi di breve durata)</li> </ul>
	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"> <li>Grado di soddisfazione dei corsisti &gt; 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>86%</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
	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"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75%</li> </ul>
<b>Area d'azione transizione scuola/lavoro</b>	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"> <li>• N° collaborazioni con scuole e aziende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>• Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> </ul>
<b>Area d'azione innovare la formazione</b>	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"> <li>• Grado di soddisfazione dei corsisti &gt; 80%</li> <li>• Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 86%</li> <li>• 72%</li> </ul>
	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"> <li>• Didattica con Tecnologie informatiche e strumenti digitali &gt; 10% rispetto al monte ore complessivo dell'azione formativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14%</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione innovare la formazione</b>	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"> <li>• Congruenza competenze acquisite in formazione/competenze utilizzate in ambito lavorativo &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> </ul>
	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"> <li>• N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione al discente ( tirocinio/apprendistato/ assunzione)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare. Questa dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>
	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"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 67%</li> </ul>
	Attivare il Modello Educativo di ente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorare le azioni avviate analizzando la partecipazione</li> <li>• valutare l'impatto rispetto alla frequenza scolastica ed al potenziamento del senso di appartenenza dell'allievo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasso di abbandono &lt; 5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,6% questa dato tiene conto solo degli allievi che terminano il corso.</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione occupabilità/occupazione</b>	Migliorare le competenze e le qualifiche dei corsisti per aumentare la loro occupabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condurre valutazioni pre e post-formazione per valutare l'aumento delle competenze e delle qualifiche acquisite dagli corsisti</li> <li>• Monitorare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro a seguito della formazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) &gt; 60%</li> <li>• Follow up &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75%</li> <li>• 72%</li> </ul>
	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"> <li>• Monitorare il numero di corsisti che partecipano a programmi di supporto alla ricerca del lavoro</li> <li>• valutare l'aumento delle opportunità di lavoro o dell'occupabilità per i corsisti che hanno beneficiato di tale supporto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Follow up &gt; 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 58%</li> </ul>
<b>Area d'azione occupabilità/occupazione</b>	Favorire la connessione tra i corsisti e le opportunità di lavoro tramite partnership con le aziende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorare il numero di collaborazioni con le aziende per l'inserimento lavorativo dei corsisti</li> <li>• valutare il tasso di occupazione o l'aumento delle opportunità di lavoro per i corsisti che hanno beneficiato di tali partnership.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° aziende stage che hanno proposto una collaborazione ai corsisti (tirocinio/apprendistato/assunzione)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>
	Promuovere l'imprenditorialità e lo sviluppo di competenze imprenditoriali tra i corsisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutare la creazione di imprese o iniziative imprenditoriali da parte dei corsisti</li> <li>• monitorare l'aumento delle opportunità imprenditoriali o dell'occupazione autonoma dopo la formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° imprese individuali o in associazione costituite dopo la formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>
	Offrire programmi di formazione continua per supportare la transizione verso nuove opportunità lavorative o il progresso nella carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorare la partecipazione dei corsisti a programmi di formazione continua</li> <li>• valutare l'aumento delle competenze, dell'occupabilità o delle opportunità di lavoro conseguenti a tali attività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90%</li> </ul>
	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"> <li>• Esiti analisi dei fabbisogni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare. È stata avviata una fase di rilevazione non ancora conclusa</li> </ul>

	Mantenere 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"> <li>N° allievi coinvolti in promozione/testimonianze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>
--	---	--	--	---

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

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione pari opportunità</b>	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"> <li>• Monitorare il numero e la percentuale di donne iscritte e laureate in corsi specifici nel corso dell'anno</li> <li>• Valutare la percentuale di partecipazione femminile nei diversi corsi di formazione professionale e confrontarla con il rapporto nazionale di genere nel settore specifico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° di appartenenti al genere meno rappresentato &gt; 25%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18%</li> </ul>
	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"> <li>• Valutare il numero di corsisti con disabilità iscritti e monitorare il tasso di completamento dei programmi di formazione professionale per tali corsisti</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Successo formativo allievi/e con disabilità &gt; 95%</li> <li>• Qualità dei servizi didattici e logistici &gt; 85%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 98%</li> <li>• 89%</li> </ul>
	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"> <li>• Tenere traccia del numero di corsisti appartenenti a gruppi svantaggiati o sottorappresentati che partecipano e completano con successo i programmi di formazione.</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Successo formativo allievi/e con disabilità &gt; 95%</li> <li>• Follow up &gt; 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 98%</li> <li>• Questo processo è in fase di elaborazione dato che non è mai stato attuato un follow up simile.</li> </ul>

## 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
<b>Area di azione pace, giustizia e istituzioni solide</b>	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"> <li>Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>Presenza nei corsi degli argomenti relativi all'Educazione civica ed alla Cittadinanza &gt; 5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3%</li> </ul>
	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"> <li>Presenza di modalità specifiche (SI/NO)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SI</li> </ul>
	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"> <li>N° corsisti che svolgono attività di volontariato sotto ogni forma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>
<b>Area di azione Partnership</b>	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"> <li>N° aziende stage/partner che coinvolgono i corsisti in attività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare. Questo dato va rilevato attraverso una ricerca che avviene nelle singole sedi!</li> </ul>

## 5.5.RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

### Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
<b>Area di azione acqua</b>	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
<b>Area di azione acqua</b>	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
<b>Area d'azione economia circolare</b>	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 Registrazione 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		

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione rifiuti</b>	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"> <li>Analisi dei dati su smaltimenti rifiuti non riciclabili (confronto semestrale): &lt;= semestre precedente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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.		
<b>Area d'azione educazione e formazione</b>	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"> <li>Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità ed economia circolare) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>80%</li> </ul>
	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		
<b>Area d'azione mobilità</b>	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"> <li>Rapporto utenti che utilizzano mezzi di trasporto (propri o pubblici) Euro 6 (o equivalenti) / utenti che utilizzano mezzi di trasporto Euro 5 o inferiori &gt; 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione mobilità</b>	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"> <li>Rapporto utenti che utilizzano mezzi di trasporto (propri o pubblici) Euro 6 (o equivalenti) / utenti che utilizzano mezzi di trasporto Euro 5 o inferiori &gt; 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità legata alla mobilità) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
<b>Area d'azione energia</b>	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"> <li>Analisi dei dati su consumi (confronto semestrale): &lt;= semestre precedente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>Energia utilizzata proveniente da fonti rinnovabili &gt; 30%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di sostenibilità legata ai consumi di energie ed alle fonti rinnovabili) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>

## 5.7.PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

### Obiettivi 2030 di riferimento



AREA DI AZIONE	OBIETTIVI	VALUTAZIONE DI IMPATTO	ITEM	ESITO
<b>Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze</b>	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"> <li>Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di prevenzione/contrasto delle dipendenze) &gt; 60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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	Registrazione 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"> <li>Corsisti che svolgono attività fisiche &gt; 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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"> <li>Numero di attività di sensibilizzazione realizzate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione educazione/formazione</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Contrastare ogni forma di bullismo e cyberbullismo anche</p>	<p>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 salutari, ecc</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare</li> </ul>
	<p>Incentivare i corsisti a adottare comportamenti salutari, come una corretta alimentazione, l'attività fisica regolare, il riposo adeguato e la gestione dello stress</p>	<p>Monitorare i cambiamenti di comportamento tra gli corsisti attraverso l'osservazione diretta e la raccolta di dati sull'adesione a pratiche salutari nel corso del tempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esito sondaggio (qualitativo/quantitativo): confronto con edizioni precedenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare</li> </ul>
	<p>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</p>	<p>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</p>		

## 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"> <li>Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di spreco alimentare &gt; 60%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>80%</li> </ul>
	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 nel corso del tempo, come ad esempio attraverso il peso degli scarti alimentari o la quantità di alimenti recuperati per scopi benefici.		
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"> <li>N° collaborazioni con produttori locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da valutare</li> </ul>
	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		

<b>AREA DI AZIONE</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>VALUTAZIONE DI IMPATTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESITO</b>
<b>Area d'azione filiere corte</b>	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"> <li>• Prodotti alimentare provenienti dalla filiera corta &gt; 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da valutare</li> </ul>
<b>Area d'azione educazione e formazione</b>	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"> <li>• Verifica dell'efficacia (indicatori: competenze/abilità/conoscenze acquisite in formazione in tema di alimentazione)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> </ul>
	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"> <li>• N° di eventi/workshop/conferenze in tema di alimentazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 (Coldiretti, EnAIP NET, AIBES, HO.RE.CA, Escoffier, Combiguru, Evoè Festival)</li> </ul>
	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"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96%</li> </ul>

## 6. SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

L'andamento economico dell'esercizio 2024 evidenzia un aumento dell'attività svolta dall'ente. Il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 ha registrato un utile pari ad euro € 710.133 rispetto all'utile di euro 409.952 dell'esercizio precedente.

Bilancio Consuntivo 2024:

- ✓ data approvazione 12 maggio 2025
- ✓ ricavi Euro € 29.847.812
- ✓ costo del personale euro 15.414.064
- ✓ risultato d'esercizio euro 710.133

### 6.1. INDICATORI ECONOMICI FINANZIARI

Di seguito la tabella dei principali indicatori economici finanziari.

<b>ENTRATE DA ATTIVITA' DI INTERESSE GENERALE</b>	<b>Anno 2024</b>
Entrate da Regione Piemonte	26.695.751
Entrate da UE	-
Entrate da Provincie	-
Entrate da Comuni	12.787
Entrate da Ministeri	180.149
Contributi in da altri enti pubblici	517.181
<b>Entrate da contratti con enti pubblici</b>	<b>27.405.868</b>
Entrate da clienti individuali	82.967
Entrate da Aziende	453.195
Entrate da Agenzie Formative	539.227
Entrate da Consorzi	-
Entrate da Altri Enti	999.967
Entrate da Enaip Nazionale	93.054
<b>Entrate per prestazioni e cessioni a terzi</b>	<b>2.168.410</b>
<b>Altre Entrate</b>	<b>95.292</b>

<b>USCITE</b>	<b>Anno 2024</b>
Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	758.593
Servizi	10.045.540
Godimento di beni di terzi	1.026.284
Personale	15.414.061
Ammortamenti	996.129
Accantonamenti per rischi ed oneri	86.142
Oneri diversi di gestione	222.799
<b>Totale</b>	<b>28.549.547</b>
Oneri su rapporti bancari	43.977
Oneri su prestiti	203.763
<b>Totale</b>	<b>247.739</b>
Imposte	340.389
<b>Totale</b>	<b>340.389</b>
Avanzo/Disavanzo di esercizio	710.133
<b>Totale</b>	<b>710.133</b>

## 6.2.CONTRIBUTI PUBBLICI

7. Si riportano di seguito i contributi pubblici ricevuti nell'esercizio 2024 di entità superiore ai 10.000 €.

<b>DENOMINAZIONE RICEVENTE</b>	<b>CODICE FISCALE RICEVENTE</b>
<b>ENAIP PIEMONTE ETS</b>	<b>97502540012</b>

<b>DENOMINAZIONE EROGANTE</b>	<b>CODICE FISCALE EROGANTE</b>	<b>IMPORTO INCASSATO</b>	<b>DATA DI INCASSO</b>	<b>CAUSALE</b>
<b>REGIONE PIEMONTE</b>	<b>80087670016</b>	86.272,80	02/02/2024	CONTRIBUTO
		11.169,25	08/02/2024	CONTRIBUTO
		22.948,75	08/02/2024	CONTRIBUTO
		3.707.623,20	08/02/2024	CONTRIBUTO
		1.400.256,00	05/02/2024	CONTRIBUTO
		302.476,75	08/02/2024	CONTRIBUTO
		848.449,30	02/02/2024	CONTRIBUTO
		172.648,50	27/03/2024	CONTRIBUTO
		4.609.075,20	07/02/2024	CONTRIBUTO
		37.404,00	27/03/2024	CONTRIBUTO
		186.230,40	27/03/2024	CONTRIBUTO
		184.863,12	27/03/2024	CONTRIBUTO
		72.872,07	27/03/2024	CONTRIBUTO
		1.102.095,12	26/03/2024	CONTRIBUTO
		8.386,50	01/07/2024	CONTRIBUTO
		179.102,00	27/03/2024	CONTRIBUTO
		393.974,50	27/03/2024	CONTRIBUTO
		13.799,50	01/07/2024	CONTRIBUTO
		16.712,00	27/03/2024	CONTRIBUTO
		-2.022,72	20/09/2024	CONTRIBUTO
		225.682,50	16/02/2024	CONTRIBUTO
		709.351,70	27/03/2024	CONTRIBUTO
		17.791,00	01/07/2024	CONTRIBUTO
		3.964.375,00	09/04/2024	CONTRIBUTO
		548.744,70	01/07/2024	CONTRIBUTO
		583.013,50	27/03/2024	CONTRIBUTO
		446.811,50	01/07/2024	CONTRIBUTO
		23.555,00	12/11/2024	CONTRIBUTO
		3.600,00	12/11/2024	CONTRIBUTO
		932.263,43	08/08/2024	CONTRIBUTO
		175.032,00	09/08/2024	CONTRIBUTO
		205.920,00	09/08/2024	CONTRIBUTO
		463.452,90	12/08/2024	CONTRIBUTO
419.046,16	09/08/2024	CONTRIBUTO		
32.983,50	12/08/2024	CONTRIBUTO		
576.134,40	08/08/2024	CONTRIBUTO		
9.201,60	14/10/2024	CONTRIBUTO		
18.000,00	08/11/2024	CONTRIBUTO		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
REGIONE PIEMONTE	80087670016	48.347,50	11/11/2024	CONTRIBUTO
		367.184,76	11/11/2024	CONTRIBUTO
		74.052,07	11/11/2024	CONTRIBUTO
		-164.213,45	20/11/2024	CONTRIBUTO
		489.584,33	23/12/2024	CONTRIBUTO
		37.404,00	14/11/2024	CONTRIBUTO
		2.640,00	04/12/2024	CONTRIBUTO
		2.720,00	04/12/2024	CONTRIBUTO
		99.414,75	27/12/2024	CONTRIBUTO
		3.600,00	31/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>23.670.029,09</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ITS FONDAZIONE PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE AEROSPAZIO/MECCATRONICA	97734420017			
		60.887,00	07/11/2024	CONTRIBUTO
		42.540,00	07/11/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>103.427,00</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ITS ACADEMY GREEN TECH	94573100016			
		5.824,95	12/02/2024	CONTRIBUTO
		71.884,49	28/02/2024	CONTRIBUTO
		73.150,51	28/02/2024	CONTRIBUTO
		6.755,70	01/08/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>157.615,65</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
FONDIMPRESA	97278470584			
		40.493,70	12/01/2024	CONTRIBUTO
		149.700,00	26/01/2024	CONTRIBUTO
		149.699,80	23/12/2024	CONTRIBUTO
		145.200,00	11/11/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>485.093,50</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
FONDAZIONE CASA DI CARITA'	09809670012	3.530,36	12/02/2024	CONTRIBUTO
		15.599,03	12/02/2024	CONTRIBUTO
		-20.255,81	12/04/2024	CONTRIBUTO
		4.563,00	01/03/2024	CONTRIBUTO
		74.855,85	12/04/2024	CONTRIBUTO
		2.484,90	12/04/2024	CONTRIBUTO
		18.187,20	12/04/2024	CONTRIBUTO
		58.187,65	10/12/2024	CONTRIBUTO
		3.858,03	05/12/2024	CONTRIBUTO
		48.929,50	10/12/2024	CONTRIBUTO
		2.157,92	23/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>212.097,63</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CIOFS FP ETS	80101590018	41.422,05	17/04/2024	CONTRIBUTO
		67.459,50	17/04/2024	CONTRIBUTO
		4.124,61	17/04/2024	CONTRIBUTO
		3.532,59	09/12/2024	CONTRIBUTO
		42.428,25	09/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>158.967,00</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CNOS FAP	80097760013	39.825,00	14/02/2024	CONTRIBUTO
		3.676,43	14/02/2024	CONTRIBUTO
		13.272,90	10/05/2024	CONTRIBUTO
		109.609,66	13/05/2024	CONTRIBUTO
		7.526,03	23/10/2024	CONTRIBUTO
		18.656,55	23/10/2024	CONTRIBUTO
		5.398,49	07/10/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>197.965,06</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ENAIIP NAZIONALE	80045210582	5.270,14	31/12/2024	CONTRIBUTO
		20.000,00	16/07/2024	CONTRIBUTO
		122.000,00	22/07/2024	CONTRIBUTO
		64.095,88	16/07/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>211.366,02</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
CONSORZIO PER LA FP NELL'ACQUESE S.C.R.L	90003920064	100.000,00	13/05/2024	CONTRIBUTO
		43.345,71	13/05/2024	CONTRIBUTO
		54.044,34	28/06/2024	CONTRIBUTO
		29.992,37	28/06/2024	CONTRIBUTO
		25.000,00	01/08/2024	CONTRIBUTO
		75.000,00	28/08/2024	CONTRIBUTO
		25.000,00	25/10/2024	CONTRIBUTO
		4.245,81	30/08/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>356.628,23</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
EBIRFOP PIEMONTE - ENTE BILATERALE DELLA FP	97712140017	49.147,00	09/01/2024	CONTRIBUTO
		4.750,68	31/01/2024	CONTRIBUTO
		4.750,68	03/05/2024	CONTRIBUTO
		3.324,63	24/07/2024	CONTRIBUTO
		4.750,68	29/07/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>66.723,67</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
INAPP	80111170587	41.208,80	11/07/2024	CONTRIBUTO
		164.211,20	24/09/2024	CONTRIBUTO
		100.000,00	12/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>305.420,00</b>		

10.

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
ARPEA	97694170016	137.993,09	19/12/2024	CONTRIBUTO
		57.794,56	19/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>195.787,65</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
COMUNE DI BORGOMANERO	82001370038	207,24	29/01/2024	CONTRIBUTO
		9.882,00	26/04/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>10.089,24</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
COMUNE DI RACCONIGI	00473170041	14.404,89	23/01/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>14.404,89</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
INVITALIA SPA	05678721001	30.000,00	05/07/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>30.000,00</b>		

DENOMINAZIONE EROGANTE	CODICE FISCALE EROGANTE	IMPORTO INCASSATO	DATA DI INCASSO	CAUSALE
I.R.I.S. CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASS	90035880021			
		9.155,00	02/07/2024	CONTRIBUTO
		12.935,00	06/12/2024	CONTRIBUTO
<b>TOTALE</b>		<b>22.090,00</b>		

## 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 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
<p><b>1. Consumi di energia</b> 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</p>	<p><b>1. Efficienza energetica e Riduzione dei consumi</b> 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 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.</p>	<p><b>1. Consumo di energia</b> 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.</p>
<p><b>2. Consumi di acqua</b> 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.</p>	<p><b>2. Riduzione dei consumi</b> 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.</p>	<p><b>2. Consumo di acqua</b> 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.</p>

Tipologie di impatto ambientale	Politiche e modalità di gestione degli impatti ambientali	Indicatori di impatto ambientale
<p><b>3. Consumo di materie prime</b> 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><b>3. Gestione sostenibile delle risorse</b> 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><b>3. Consumo di materie prime</b> 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><b>4. Produzione di rifiuti</b> 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><b>4. Riduzione Riciclaggio smaltimento Gestione dei rifiuti e gestione dei rifiuti</b> 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. 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. 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><b>4. Produzione di rifiuti</b> 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>

RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO ALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN OCCASIONE DELL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024 REDATTA IN BASE ALL'ATTIVITA' DI VIGILANZA ESEGUITA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL d. lgs n. 117/2017

### **Bilancio sociale al 31.12.2024 – En.A.I.P. Piemonte ETS**

*Agli associati dell' En.A.I.P. Piemonte ETS*

#### **Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti**

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del D.Lgs. n 117/2017, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2024 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 D.Lgs. n. 117/2017.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, co. 1, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio.
- L'ente dichiara di non svolgere attività diverse da quelle indicate nell'art. 5, co. 1, del Codice del Terzo settore, nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità stabiliti con D.M. 19.5.2021, n. 107;
- 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; 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, co. 3, lett. da a) a e), del D.Lgs. n. 117/2017.

#### **Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del D.Lgs. n 117/2017, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2024 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dall'En.A.I.P. Piemonte ETS, alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 117/2017.

L'ente En.A.I.P. Piemonte ETS ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2024 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione della predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, l'organo di controllo ha la responsabilità di attestare, nei termini legali previsti, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

Abbiamo, quindi, verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il nostro comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020. In questo senso, abbiamo verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che facciano ritenere che il bilancio sociale dell'ente En.A.I.P. Piemonte ETS non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019.

Sulla base del lavoro svolto si attesta che il bilancio sociale dell'ente En.A.I.P. Piemonte ETS è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019.]

Torino, 25 giugno 2025

L'organo di controllo

Roberto Obbermito

Paola Gagliardini

Andrea Ricci

