

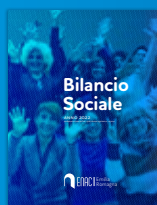


Bilancio Sociale

ANNO 2022

predisposto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017

**La rendicontazione sull'operato
e i risultati di ENAC Emilia Romagna**
viene effettuata attraverso un sistema
integrato di documenti, tutti reperibili
sul sito www.enac-emiliaromagna.it



BILANCIO SOCIALE



**BILANCIO
ECONOMICO**



**RAV RAPPORTO
DI AUTOVALUTAZIONE IEFP**

[www.enac-emiliaromagna.it/it/
amministrazione-trasparente](http://www.enac-emiliaromagna.it/it/amministrazione-trasparente)

ENAC Emilia Romagna si colloca all'interno della realtà delle opere educative e formative che nascono dalla fonte del carisma Canossiano e in esso trova le radici valoriali, culturali e metodologiche che sostengono la sua azione. ENAC Emilia Romagna è associata ad ENAC Ente Nazionale Canossiano. Complessivamente il sistema canossiano di formazione professionale e servizi per il lavoro è presente in 5 regioni e forma circa 6.000 allievi.



—
RESPONSABILE REDAZIONE: Fiammetta Antozzi
CONSULENZA METODOLOGICA: Seneca · Giovanni Stiz
PROGETTO GRAFICO: smarketing° · Guido Bertola
IMPAGINAZIONI E VISUALIZZAZIONI: smarketing° · Guido Bertola
ICONE: The Noun Project · Takao Umehara, Made Somewhere,
Sergey Demushkin, Made by Made e Yaroslav Samoilov

Bilancio Sociale

ANNO 2022

*Non solo istruire,
ma formare alla vita*

— SANTA MADDALENA DI CANOSSA, *Epistolario* 11/1

ENAC Emilia Romagna

Lettera della Presidente **Madre Luisa Merlin**

Il 2022 è stato un anno “nuovo”, o quantomeno di ritrovate conferme e orizzonti rinnovati. Lasciata alle spalle, se pur non del tutto, la pandemia e tutte le sue conseguenze, abbiamo affrontato un anno intenso e complesso che ci ha però riconfermato nei valori e nel senso di quanto facciamo per le persone che si affidano al nostro ente di formazione. Forti delle preziose indicazioni educativo-formative lasciateci da Maddalena di Canossa, percorriamo con serenità e convinzione il sentiero da lei tracciato.

Faccio mie le parole che Dario Nicoli e Cristina Ferro hanno utilizzato per raccontare il nostro ente di formazione, prendendo il loro punto di vista come lo sguardo degli altri, che comprendono quanto desideriamo offrire e promuovere. Il passaggio è tratto dalla imminente pubblicazione “La strategia di rinnovamento della Formazione Professionale”, per i tipi di Franco Angeli, (presentata a Bologna nel novembre 2022 nell’ambito dei lavori del Curricolo Fondativo) che presenta 14 centri significativi, scelti su tutto il territorio nazionale:

“Quattro sono le caratteristiche salienti del CFP di Fidenza:

- ▶ l’orientamento alla promozione della crescita della persona e l’impegno educativo inteso come “terra di missione”, considerata la più grande sfida di questo secolo;
- ▶ il bene fatto bene (come affermato da Maddalena di Canossa: “«Fare bene indispensabile diventa per noi, facendolo, di farlo bene») da cui nasce la speciale dedizione al continuo rinnovamento e l’apertura agli stimoli culturali provenienti da vari contesti;
- ▶ lo stile di comunità e la valorizzazione dei talenti degli educatori e delle altre figure coinvolte nell’opera educativa, nella ricerca delle migliori occasioni formative;
- ▶ la partnership con le imprese e la partecipazione a reti, alleanze e progetti a valenza educativa.

In forza di questi caratteri, il CFP ENAC di Fidenza rappresenta un importante esempio di come una struttura di piccole dimensioni sia in grado di orientare la propria azione su una chiara filosofia pedagogica rispondente alle mutate esigenze dei giovani, affinché l’offerta formativa, le metodologie dell’apprendimento e la

gestione organizzativa siano realmente mirate alla crescita umana e sociale degli allievi. La cura della condivisione di fondo, della collegialità e delle situazioni di apprendimento consente al CFP di evitare le derive (primato dell’organizzazione e delle procedure, tecnicismo didattico, disarmonia tra le componenti dell’opera) cui sono sottoposti gli organismi formativi entro il modello di governance.”

Le tre aree che identificano l’offerta di ENAC Emilia Romagna hanno ripreso tutte le attività:

- ▶ **l’area ISTRUZIONE E FORMAZIONE DEI GIOVANI**, che include il sistema duale, i bienni della leFP a qualifica, i IV anni a diploma professionale e l’antidispersione.
- ▶ **l’area ADULTI**, che include le Politiche Attive per il Lavoro quali: Servizi per il Lavoro per disoccupati e anche per fasce deboli, l’area Welfare specifica per utenza debole o svantaggiata e/o con disabilità. Rientrano in questa area anche i servizi che, grazie all’accreditamento ai servizi per il lavoro, le sedi possono offrire a persone in difficoltà lavorativa: sono finalizzati al supporto al reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di attività che le politiche attive regionali consentono di realizzare.
- ▶ **l’area IMPRESE**, che ricomprende tutte le attività legate alla formazione continua o a servizi per le aziende: si rivolge a imprese che hanno esigenze di formazione per il proprio personale per adempiere a obblighi di legge, imprese che vogliono attivare tirocini extra-curricolari, imprese che desiderano beneficiare di formazione professionale specifica secondo proprie particolari esigenze, su attività finanziate o in committenza.

Mentre scrivo questa introduzione, siamo nel mese di marzo 2023, sono ferventi i preparativi per fare ancora –insieme- un altro passo: nel mese di aprile l’Associazione ENAC Emilia Romagna si trasformerà in Fondazione, una veste giudicata più adeguata rispetto allo scopo dell’ente, ai tempi contingenti e alla concreta evoluzione delle potenzialità oggi disponibili.

Questo che vi accingete a leggere è il nostro secondo Bilancio Sociale.

Pur non essendo in obbligo di rendicontazione sociale in termini di legge, il percorso per la redazione di questo documento, composto secondo le linee guida ministeriali, rappresenta per noi un momento di trasparenza dovuto e fortemente voluto.

Mi auguro riesca a ben rappresentare gli aspetti della nostra offerta formativa e del nostro modo di operare. Desidero ringraziare tutto il personale per il lavoro svolto, specialmente per la dedizione umana e professionale dimostrata.



INDICE

Dati di rilievo 2022	4
1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
2.1. Profilo generale.	10
2.2. La missione.	12
2.3. Le attività statutarie	15
2.4. Collegamenti e collaborazioni	16
2.5. Il contesto di riferimento	17
2.6. Le linee di sviluppo dell'associazione	17
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	20
3.1. La base sociale	22
3.2. Il sistema di governo e controllo	22
3.3. Gli stakeholder	27
4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	32
4.1. Consistenza e composizione	34
4.2. Formazione.	39
4.3. Valorizzazione	46
4.4. Compensi e retribuzioni	51
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	52
5.1. Le aree di attività e i destinatari	54
5.2. Relazioni e partnership	58
AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI	63
5.3. Quadro d'insieme	63
5.4. L'attività formativa nella IeFP	63
5.5. Altre attività di istruzione e formazione per giovani	95
AREA ADULTI	100
5.6. Quadro di insieme	100
5.7. La formazione permanente	101
5.8. I servizi per il lavoro	102
5.9. La formazione per chi vuole coltivare una propria passione	105
AREA IMPRESE	106
5.10. Quadro di insieme	106
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	110
6.1. Le risorse economiche.	112
6.2. Attività di raccolta fondi	115
6.3. Eventuali criticità.	115
7. ALTRE INFORMAZIONI	116
7.1. Contenziosi e controversie.	118
7.2. Impatto ambientale	118
7.3. Altre informazioni di natura non finanziaria	126

DATI DI RILIEVO

2022



146

N. utenti

6

N. classi

6.200

N. ore

2,4_{/3}

Livello di gradimento



15

N. Ragazzi provenienti
da insuccessi scolastici



**ABBANDONI
IEFP**

16

N. Ragazzi che hanno
abbandonato i percorsi



33 / 95

N. Ragazzi occupati
a 6 mesi dalla fine
del corso / qualificati

7

N. Ragazzi reinseriti
in percorsi scolastici o
formativi



**ALTRE ATTIVITÀ
DI FORMAZIONE**

175

N. utenti

20

N. corsi

372

N. ore



**SERVIZI
PER IL LAVORO**

193

N. utenti

20.935

N. ore (con tirocini)



**RISORSE UMANE
ED ECONOMICHE**

59

N. Persone
che hanno collaborato

€ 836.459

Ricavi e proventi totali

€ 1.329

Risultato dell'esercizio

1.

METODOLOGIA

ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Attraverso questo documento ENAC Emilia Romagna effettua una rendicontazione sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno solare 2022 (1 gennaio – 31 dicembre) rispetto al perseguimento della propria missione e tenendo conto delle esigenze informative dei principali “portatori di interesse” (stakeholders)

**Responsabile
del progetto:**

Fiammetta Antozzi

Gruppo di lavoro

▶ **Area leFP**

Maria Paola Bisagni

▶ **Area adulti e lavoro**

Alessandra Barbarotti e

Stefania Menta

▶ **Area Contabilità
e Amministrazione**

Barbara Antonioli

e Pietro Rizzi

Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2022 (periodo 01/01/2022 - 31/12/2022) da ENAC Emilia Romagna. Per scelta dell'Associazione, che nel 2023 diventerà Fondazione ed ETS, esso è stato predisposto seguendo le indicazioni delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

In relazione al principio di competenza di periodo, si segnala che:

- ▶ per i percorsi leFP, che si svolgono per anno scolastico, si riportano informazioni dettagliate relativamente ai percorsi conclusi nel corso dell'anno, compresi i tassi occupazionali, che vengono rilevati entro la fine dell'anno; per i percorsi attivati nell'anno ci si limita a fornire informazioni di massima, a fronte del fatto che l'approfondimento verrà effettuato nel successivo bilancio sociale;
- ▶ per tutti gli altri tipi di offerta formativa, si è ritenuto opportuno riportare gli esiti occupazionali dei partecipanti ai percorsi formativi realizzati, anche se rilevati nei mesi successivi all'anno oggetto di rendicontazione.

Non è stato adottato un ulteriore standard di rendicontazione.

Il processo di elaborazione è stato coordinato dal Responsabile del progetto, direttore dell'ente, e ha coinvolto i coordinatori d'area ed altri operatori dell'ente. Rispetto alla precedente edizione non vi sono modifiche di perimetro o di metodi di misurazione da segnalare.

Il Bilancio Sociale è stato approvato dal Consiglio Direttivo il 22 marzo 2023. Viene pubblicato in formato digitale e scaricabile sul sito web dell'ente <https://www.enac-emiliaromagna.it/it/amministrazione-trasparente>.

Per informazioni ed osservazioni
al Bilancio Sociale:

Fiammetta Antozzi

Direttore ENAC Emilia Romagna

fiammetta.antozzi@enac-emiliaromagna.it

tel. 0524 512 816

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Un ente di formazione professionale con due sedi accreditate che operano con l'esperienza e i valori delle realtà educative Canossiane, che dispongono di un sistema di governo, gestione e comunicazione unitario e sono in continuo sviluppo per garantire i migliori livelli di qualità, sicurezza e trasparenza.



Fidenza

via Jacopo Milani, 18
via Piero Gobetti, 2

2

SEDI

514

UTENTI

(tutte le tipologie di
formazione e tutti i
servizi per il lavoro)

59

STAFF

(operatori interni
ed esterni)

L'associazione opera oggi attraverso 2 unità organizzative situate in Emilia Romagna nella città di Fidenza (Parma), dal 1997, tutte accreditate dalla Regione Emilia-Romagna:

1. **Fidenza**
Via Jacopo Milani, 18
2. **Fidenza**
Via Piero Gobetti, 2

Si occupa di progettazione, organizzazione, gestione e valorizzazione di attività di formazione professionale, orientamento e accompagnamento al lavoro e di servizi per il lavoro.

DATI DELL'ENTE

Sede legale	Via Jacopo Milani, 18 – Fidenza 0524 512 816
Sede didattica	Via Piero Gobetti, 2 – Fidenza 0524 523 473
Codice fiscale e partita IVA	01992420347
PEC	enacemiliaromagna@pec.it
sito web	www.enac-emiliaromagna.it
Codice organismo accreditamento	1053

LE ORIGINI DELLE SEDI FORMATIVE

Sede	Anno di avvio attività
Fidenza via Milani	Dal 1997 sede legale. Attività: Adulti, Aziende, Servizi per il Lavoro
Fidenza Via Gobetti	Dal 2010 sede didattica. Attività: Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

2.1. PROFILO GENERALE

ENAC Emilia Romagna è una Associazione Senza Scopo di Lucro, senza personalità giuridica, fondata nel 1997. Ha la sua sede legale a Fidenza, in Via Jacopo Milani 18, all'interno della struttura dell'Istituto Canossiano. Codice Fiscale e Partita Iva coincidono: 01992420347.

Da un punto di vista fiscale ENAC Emilia Romagna è un ente non commerciale. L'Associazione si trasformerà in Fondazione nel corso dell'anno 2023, con contestuale iscrizione al RUNTS Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

Si occupa di progettazione, organizzazione, gestione e valorizzazione di attività di formazione professionale, orientamento e accompagnamento al lavoro e di servizi per il lavoro. Opera attraverso due sedi entrambe su Fidenza (provincia di Parma), accreditate dalla Regione Emilia Romagna.

L'Ente si colloca all'interno della realtà delle opere educative e formative che nascono dalla fonte del carisma Canossiano e in esso trova le radici valoriali, culturali e metodologiche che sostengono la sua azione. È promosso da ENAC (Ente Nazionale

Canossiano), espressione dell'attenzione alla formazione dell'Istituto Canossiano che da quasi due secoli opera in Regione Emilia-Romagna e dal lontano 1912 in Fidenza (PR).

Inoltre, ENAC Emilia Romagna è -dalla nascita- associato ad AECA (Associazione Emiliano Romagnola Centri Autonomi Formazione Professionale) ente di secondo livello che raggruppa i centri di formazione professionali storici di ispirazione cattolica di tutta la regione.

È accreditato presso la Regione Emilia Romagna - in via permanente - per tutte le tipologie di formazione, risponde ai fabbisogni formativi espressi dalle aziende, alle esigenze delle persone di acquisire competenze, alle richieste dei lavoratori di mantenersi aggiornati rispetto agli sviluppi del mercato.

Accanto ai corsi triennali, di quarto anno e di apprendistato di primo livello per i più giovani, dispone di opportunità formative per adulti ed una gamma di servizi di natura orientativa e di accompagnamento al lavoro. Promuove inoltre iniziative di inserimento o reinserimento lavorativo a favore di fasce deboli e disabili. Si interfaccia costantemente con le aziende del territorio per Stage, Tirocini e inserimenti in apprendistato o con altre forme contrattuali.

È inoltre attiva a catalogo un'offerta di formazione continua, legata ad esigenze di aggiornamento o ad obblighi di legge di personale in servizio, nonché di formazione permanente.

Le sedi

LA SEDE DI VIA MILANI



La sede è collocata a Fidenza, in centro storico, all'interno del plesso principale dove dal 1912 ha sede l'Istituto Canossiano e dove oggi è presente anche la Scuola Primaria "Canossa".

La sede, identificata presso la Regione Emilia Romagna con il codice organismo 1053/1 è accreditata definitivamente per tutte le tipologie regionali di accreditamento.

Dal 2016 ha ottenuto anche l'accREDITAMENTO per i Servizi per il Lavoro (Area 1 e Area 2) in rete con la sede regionale AECA. La sede dispone di aule per la didattica tradizionale, aula informatica, sala per piccoli gruppi e per colloqui e attività individuali, postazione FAD e biblioteca per studio e consultazione.

- ▶ n. 2 aule per la didattica tradizionale, 12 posti cad.
- ▶ n. 1 laboratorio di Informatica
- ▶ n. 1 area per lo studio, la consultazione e per colloquio individuali o piccoli gruppi
- ▶ n. 2 ampi uffici con spazi anche per colloqui individuali
- ▶ n. 1 spazio ricreativo interno

Tutte le aule sono dotate di PC, videoproiettori di elevata qualità tecnologica e rete Internet su fibra per garantire una maggiore efficacia e versatilità delle lezioni e per la gestione della Didattica a Distanza. Su questa sede sono inoltre allocate le funzioni di direzione, gestione e amministrazione, essendo Via Milani la sede legale e centrale dell'ente.

LA SEDE DI VIA GOBETTI



La sede è ubicata a Fidenza, immersa nel verde e collocata in posizione strategica rispetto ai principali poli scolastici, all'interno del Cfp della città.

La sede, identificata presso la Regione Emilia Romagna con il codice organismo 1053/3 è accreditata definitivamente per tutte le tipologie regionali di accreditamento.

Dal 2010, anno in cui è stata inaugurata come sede didattica di ENAC ER a seguito di una importante ristrutturazione, ha ottenuto anche l'accREDITAMENTO specifico per la IeFP (Istruzione e Formazione Professionale).

Parimenti al bacino scolastico legato all'istruzione, quello della formazione professionale, e nello specifico l'offerta IeFP, attrae studenti da tutta la provincia di Parma oltre che dalla limitrofa provincia di Piacenza andando a colmare l'offerta che in alcune ed estese zone, specialmente quelle meno centrali, manca completamente.

La sede è situata in posizione strategica rispetto ai flussi dei principali poli scolastici della città ed è agevolmente raggiungibile con i mezzi pubblici (a pochi minuti dal centro storico della città e dalla stazione ferroviaria, di fronte al plesso è presente la fermata dei bus urbani e delle corriere di linea). Dispone di un parcheggio interno. All'interno del Cfp sono presenti - in spazi contigui- l'altro ente di formazione professionale della città (Formafuturo, ente

pubblico a vocazione leFP su operatori meccanici ed elettrici) e la sezione Moda dell'Istituto Secondario Statale I.I.S.S. Berenini, che in Via Gobetti ha da alcuni anni stabilito i laboratori di questo indirizzo.

La sede, a vocazione esclusivamente didattica, ospita aule e laboratori che servono in via prevalente la leFP:

- ▶ n. 4 aule per la didattica tradizionale, 25 posti cad.
- ▶ n. 4 laboratori: Informatica, Simulazione di Impresa, Acconciatura, Estetica
- ▶ n. 2 spazi comuni e aperti per attività a piccoli gruppi
- ▶ n. 1 area per lo studio e la consultazione
- ▶ n. 3 ampi uffici con spazi anche per colloqui individuali
- ▶ n. 1 sala insegnanti/sala riunioni
- ▶ n. 1 accoglienza studenti/segreteria didattica
- ▶ n. 2 spazi ricreativi interni
- ▶ n. 1 spazio ricreativo esterno, dotato di giardino e parcheggio

Tutte le aule sono dotate di PC e Internet su fibra per garantire una maggiore efficacia e versatilità delle lezioni e per la gestione della Didattica a Distanza.

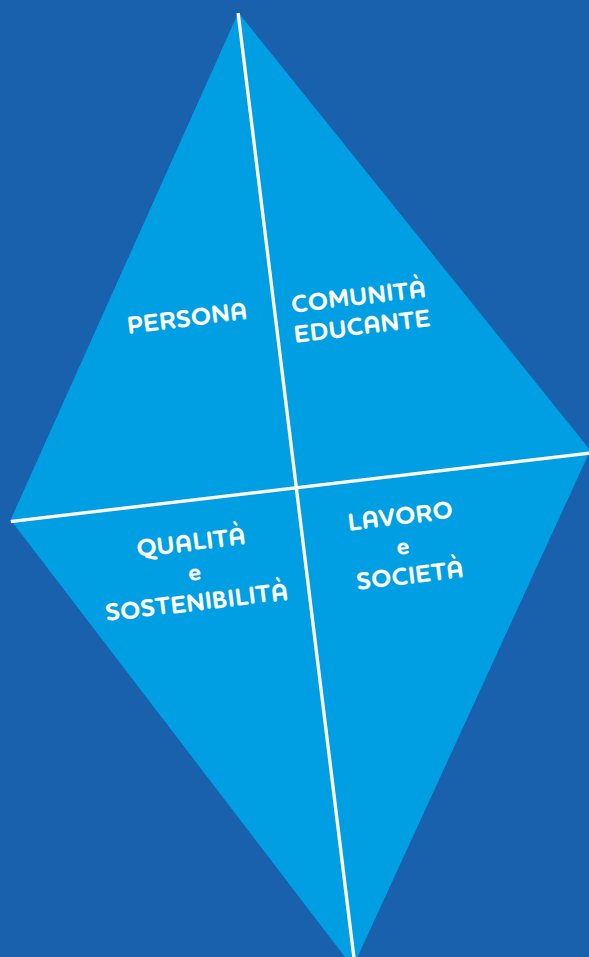
2.2. LA MISSIONE

Lo scopo e le finalità istituzionali di ENAC Emilia Romagna, come declinate all'art 2 dello Statuto dell'Associazione, si sostanziano nella "promozione morale, sociale e cristiana delle persone, mediante proposte di orientamento, di istruzione, di formazione e aggiornamento professionale e di solidarietà sociale, in coerenza con le intuizioni educative e lo stile formativo di Maddalena di Canossa.

L'Associazione, in particolare, si propone di:

- ▶ operare con un proprio Progetto Formativo, in coerenza con la Proposta Formativa dell'Associazione Nazionale, per concorrere allo sviluppo integrale delle persone;
- ▶ promuovere iniziative di orientamento, qualificazione, riqualificazione, inserimento lavorativo, formazione continua, istruzione, formazione e aggiornamento professionale nella regione;
- ▶ privilegiare nelle proprie azioni la solidarietà verso le fasce più deboli di adolescenti, giovani e adulti, persone esposte al rischio di emarginazione sociale e professionale e le pari opportunità per le donne;
- ▶ promuovere studi, ricerche e sperimentazioni atte a contribuire all'innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi di istruzione e formazione offerti direttamente dall'Associazione e dai propri associati;
- ▶ favorire uno sviluppo integrato del sistema complessivo dell'istruzione e della formazione in linea da un lato con le politiche di sviluppo sociale, culturale e economico del territorio regionale, dall'altro con le esigenze di valorizzare appieno le potenzialità umane delle persone;
- ▶ favorire lo sviluppo di una cultura fondata sulla solidarietà e sulla valorizzazione delle differenze e di una dimensione interculturale delle persone e dei popoli al fine di prevenire fenomeni di razzismo ed intolleranza;
- ▶ collaborare (...) per la realizzazione di iniziative interregionali o transnazionali che siano in linea con le finalità precedentemente esposte;

Carta dei Valori Formativi Canossiani



PERSONA

Accoglienza, Ascolto e Promozione della Persona

riconoscere l'originalità e centralità della persona nel processo educativo, finalizzato alla valorizzazione integrale delle sue attitudini e capacità.

Autonomia e Libertà formare persone appassionate della verità, che affrontano con coraggio la propria vita per una piena realizzazione umana e professionale, che credono nella possibilità di usare i propri talenti per costruire un mondo migliore.

Rispetto e Fiducia collaborare con gli altri, con lealtà e rispetto delle regole comuni, costruendo rapporti di fiducia e stima.

COMUNITÀ EDUCANTE

Pedagogia fondata sull'Antropologia Cristiana offrire una proposta educativa che nasce dalla fedeltà al Vangelo ed in grado di rivolgersi a tutte le persone aperte alla ricerca della Verità.

Stile educativo dialogico e preventivo favorire un dialogo rispettoso dei diversi ruoli educativi e capace di agire in una logica preventiva anche con atteggiamenti di fermezza, valorizzando l'importanza del buon esempio.

Famiglia riconoscere il ruolo educativo primario della famiglia ed il suo pieno coinvolgimento nel cammino formativo.

QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ

Ricerca e progettualità porre attenzione ai segni dei tempi, migliorando la capacità di lettura dei bisogni formativi e di risposte progettuali adeguate.

Sostenibilità fare dell'innovazione e del confronto con le buone pratiche internazionali, una regola di condotta proiettata sull'evoluzione sostenibile dell'umanità.

LAVORO E SOCIETÀ

Lavoro buono e Responsabilità Sociale sperimentare il lavoro come luogo di apprendimento, dove partecipare e collaborare con gli altri per contribuire al bene comune.

Solidarietà e Pari Dignità Sociale sviluppare una cultura capace di favorire la crescita e l'inclusione di ogni persona, con una predilezione alle fasce più deboli ed a rischio di emarginazione, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione e condizione sociale.

CARTA DEI VALORI

- ▶ assicurare e tutelare con forza giuridica e di rappresentanza gli interessi degli associati a livello regionale, negli organismi consultivi e decisionali che hanno competenza in materia di istruzione, formazione e solidarietà sociale.”

L'Associazione realizza la propria missione tramite:

- ▶ la prevenzione ed il contrasto alla dispersione scolastica;
- ▶ l'integrazione con la scuola per l'obbligo formativo e l'Istruzione e Formazione Professionale;
- ▶ i percorsi di formazione permanente e superiore;
- ▶ la promozione delle pari opportunità per le donne;
- ▶ il sostegno e l'accompagnamento per le utenze in situazione di svantaggio sociale;
- ▶ l'orientamento, inteso come accompagnamento del soggetto nel suo percorso di crescita in vista della realizzazione del proprio progetto di vita e del suo inserimento nel mondo del lavoro.

Elemento fondamentale che caratterizza l'attività dell'ente è l'attenzione per la crescita integrale della persona secondo gli insegnamenti della Fondatrice dell'Istituto Canossiano (in particolare dei giovani) e l'erogazione di servizi formativi fortemente orientati a favore dell'inserimento lavorativo, intendendo il lavoro come strumento per favorire una vita libera e dignitosa.

Come ogni opera educativa Canossiana, anche ENAC Emilia Romagna pone alla base della propria pratica educativa la Carta dei Valori Formativi Canossiani.

foto di repertorio: il personale di tutte le opere canossiane di Fidenza nel 2010



2.3. LE ATTIVITÀ STATUTARIE

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE PREVISTE DALLO STATUTO

	Effettivamente svolte nel corso dell'esercizio	Non effettivamente svolte nel corso dell'esercizio
Operare con un proprio Progetto Formativo	x	
Attività di promuovere iniziative di orientamento, inserimento lavorativo, e formazione	x	
Privilegiare la solidarietà verso le fasce più deboli	x	
Promuovere studi, ricerche e sperimentazioni atte a contribuire all'innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi		x (solo relativamente alla sperimentazione)
Promuovere iniziative di orientamento, inserimento lavorativo, e formazione	x	
Favorire uno sviluppo integrato del sistema complessivo di istruzione e formazione	x	
Sviluppo di una cultura della solidarietà, della valorizzazione delle differenze e di una dimensione interculturale	x	
Realizzazione di iniziative interregionali o transnazionali	x	
Tutelare gli interessi degli associati a livello regionale, negli organismi consultivi e decisionali	x	

Gli assunti statuari, richiamati nel paragrafo precedente, si sostanziano nell'art. 3 dello stesso Statuto. "L'Associazione svolge attività di:

- ▶ coordinamento e assistenza (...) per affrontare in modo sistematico ed organico l'evoluzione del sistema di istruzione e formazione, i programmi e i piani di sviluppo regionali e provinciali, aventi per oggetto l'istruzione, la formazione l'aggiornamento professionale;
- ▶ formazione e aggiornamento degli operatori impegnati in attività di direzione, di amministrazione, di insegnamento, di formazione e orientamento (...);
- ▶ progettazione e realizzazione di percorsi di istruzione, di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale in risposta alle esigenze del territorio regionale e ai mutamenti socio economici che si sviluppano su di esso;
- ▶ collaborazione con l'Associazione Nazionale per lo sviluppo di studi e di ricerche ricorrendo anche a collaborazioni e convenzioni con le altre Istituzioni Canossiane, Università, Centri di Ricerca, Organizzazioni pubbliche e private al fine di innovare ed innalzare la qualità del sistema di istruzione e formazione;
- ▶ progettazione e sperimentazione di percorsi di istruzione e formazione innovativi e/o di integrazione tra scuola, formazione professionale e sistema economico territoriale;
- ▶ elaborazione di materiale didattico e di altri supporti informatici e multimediali da poter utilizzare per l'istruzione e la formazione;
- ▶ collaborazione con l'Associazione Nazionale nella organizzazione di convegni, seminari e relative pubblicazioni o altre attività similari;
- ▶ promozione e valorizzazione degli aspetti educativi dello sport, del tempo libero, della cultura e delle tradizioni, dei beni artistici e ambientali del territorio;
- ▶ collegamento e interazione con le strutture del sistema di istruzione e il sistema della formazione professionale, con Enti e Organismi pubblici e privati, con le Parti Sociali e con altre Istituzioni che operino con finalità similari a livello regionale, provinciale e locale."

A tutto quanto statutariamente declinato, l'Associazione provvede, concretamente, proponendo una vasta gamma di servizi diversificati a seconda delle tipologie di utenza per le quali sono stati pensati. Si tratta di servizi prevalentemente svolti in regime di accreditamento con la Regione Emilia Romagna e finanziati attraverso il meccanismo degli Inviti a candidare tramite Bando. Vengono però erogati anche servizi di natura privata di formazione permanente e continua, in alcuni casi su committenza di aziende pubbliche e/o private.

Le attività proposte possono essere raggruppate in tre grandi macro-aree ovvero:

► **Area istruzione e formazione dei giovani:**

percorsi di secondo ciclo per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione e formazione (e relativi servizi di orientamento) e percorsi di specializzazione professionale, tutti inseriti all'interno dell'Istruzione e Formazione Professionale;

► **Area adulti:**

percorsi di formazione, orientamento, accompagnamento al lavoro; i medesimi servizi vengono forniti anche in area Welfare ad utenze svantaggiate o con disabilità;

► **Area Imprese:**

è agganciata ad alcuni Servizi per il Lavoro dell'area adulti quali tirocini, inserimenti lavorativi, formazione esterna per i contratti di apprendistato di primo livello.

Offre specifici corsi di formazione per ottemperare ad adempimenti normativi regionali o nazionali: (Dlgs 81/08, sicurezza dei lavoratori, igiene degli alimenti per alimentaristi, carrelli elevatori, abilitazioni e altro).

2.4. COLLEGAMENTI E COLLABORAZIONI

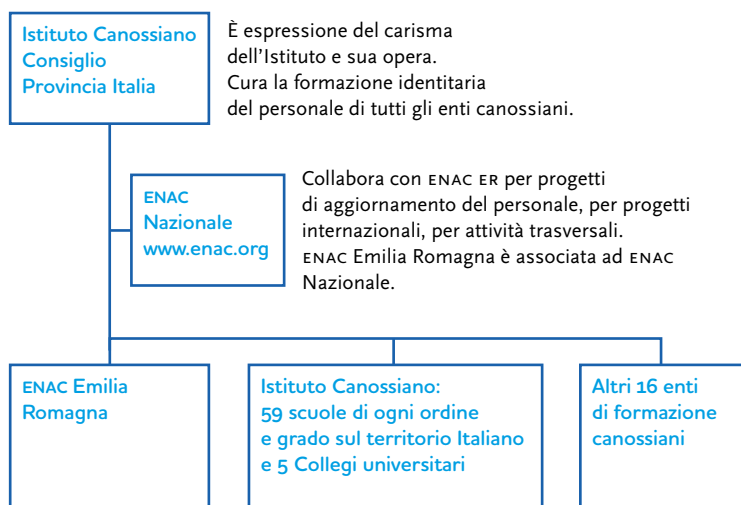
E NAC Emilia Romagna appartiene al gruppo degli enti che fanno parte dell'Istituto Canossiano, di cui è emanazione diretta. Oltre ai rapporti che derivano dall'appartenenza all'Istituto,

l'Associazione ha sviluppato nel tempo sia a livello centrale sia a livello locale una serie di relazioni stabili e continuative con interlocutori strategici che possiamo raggruppare in queste categorie:

- aziende;
- scuole secondarie di primo e secondo grado;
- servizi di sostegno territoriali;
- organismi del sistema della formazione;
- organismi e istituzioni del territorio, pubblici e privati.

Nel paragrafo 5.2. vengono fornite informazioni di dettaglio in materia.

GRUPPO DI APPARTENENZA E RELAZIONI INTERCORRENTI



2.5. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il 2022, terzo anno segnato dalla pandemia Covid-19, è l'anno della ripresa. Se il 2020 e il 2021 avevano visto un significativo calo di corsi e servizi, impattando significativamente sulle attività dell'ente, la situazione nel 2022 torna sostanzialmente ai ritmi ordinari e ai regimi standard. Le persone tornano a “fidarsi” e sciolgono alcune riserve di estrema tutela sanitaria personale, complice l'attenuarsi degli effetti del virus e il conseguente abbassamento delle misure di protezione. Le aule tornano a riempirsi e i servizi ad essere erogati appieno.

Il 2022 è anche l'anno del passaggio di programmazione FSE: un nuovo sessennio di respiro europeo consente all'Italia e alle Regioni di aprire una stagione di nuovi programmi, di bandi, di aggiuntive e diverse opportunità per le persone. Pnrr, Fse+, GOL, questi i principali punti di riferimento per poter offrire alle persone formazione e servizi per il lavoro. In questo panorama si conferma con chiarezza anche la volontà delle istituzioni, politica e tecnica, di puntare ad un rafforzamento delle forme di lavoro proponibili ai giovani: continuano i tirocini per le tipologie di utenza per cui questo tipo di misura è congruo, si rafforza al contempo la promozione dell'istituto dell'apprendistato per i giovani (sia in forma di apprendistato di primo livello per i giovanissimi che di apprendistato professionalizzante per i giovani).

Contestualmente ENAC Emilia Romagna sceglie di esserci.

Conferma tutta la precedente programmazione del settore IeFP per il triennio e il quarto anno ma rafforza e stabilizza l'offerta candidando un nuovo corso di IV anno in apprendistato di primo livello per l'ottenimento di una Qualifica con valore di Diploma Professionale.

Contestualmente all'approvazione dei bandi nazionali su programmazione regionale, l'area dei Servizi per il Lavoro inizia a delineare la propria fisionomia e l'ente rafforza e conferma le risorse umane impegnate in questo settore, prevedendo -sull'ultimo trimestre dell'anno- un ulteriore ampliamento di organico.

2.6. LE LINEE DI SVILUPPO DELL'ASSOCIAZIONE

All'interno di questo Bilancio Sociale si trova uno strumento tecnico e di agevole lettura: le schede degli Obiettivi di Gestione che si trovano nelle seguenti sezioni.

- ▶ Al pt. 5.1. OBIETTIVI DI GESTIONE GENERALI
- ▶ Al pt. 5.3. OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IEFP
- ▶ Al pt. 5.6. OBIETTIVI DI GESTIONE AREA ADULTI
- ▶ Al pt. 5.10. OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IMPRESE

Queste schede rappresentano in forma sintetica l'insieme degli obiettivi, derivati dagli indirizzi stabiliti in sede istituzionale, che l'ente si dà ogni anno come step da raggiungere in modo da garantire uno sviluppo armonico, sostenibile e di significatività.

- ▶ **Sviluppo armonico:** per una crescita dell'ente che sia congrua al territorio che serve e che sia adeguata ai fabbisogni degli allievi, degli utenti e del personale stesso dell'ente.



ORIENTAMENTO
ISTRUZIONE
FORMAZIONE
LAVORO

...non solo istruire,
ma formare alla vita

Maddalena di Casazza

36

WELLNESS

MODA

ACCADEMIA

dal 1980 e fanno di noi
per un apprendimento

20
SEDI
ACCREDITATE

530
FORMATORI

6.200
ALLIEVI



Tracce
Accordature

9-10	Anni 20
10-11	Anni 50
11-12	Anni 70
12-13	Anni 90
14-15	Anni 20
15-16	Anni 50
16-17	Anni 70
17-18	Anni 90

- ▶ **Sviluppo sostenibile:** per tendere ad una impronta ecologica etica, assicurando al contempo una sostenibilità economica e patrimoniale dell'ente.
- ▶ **Sviluppo significativo:** per svolgere attività per un numero adeguato di persone, garantendo al contempo qualità del servizio e attenzione alla persona.

Garanzia di costante sviluppo è la modalità di approccio che ci contraddistingue: la ricerca costante del confronto, la garanzia di flessibilità per una maggiore efficacia degli interventi, la tenuta in debito conto delle sollecitazioni che vengono dalle persone e dal contesto di riferimento, una continua revisione del proprio modo di operare, il rimanere saldamente ancorati ai valori canossiani e alla specifica missione dell'ente.

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



Destinatari
diretti



Enti pubblici
finanziatori



Dipendenti
e collaboratori



Istituto Canossiano
e altri Enti Canossiani



Enti e autorità
di controllo

STAKEHOLDER



Fornitori
di Beni e Servizi



Banche
e Assicurazioni



Sindacati



Enti che erogano contributi
(Fondazioni, ecc.)



Imprese ed enti destinatari
di servizi formativi



Imprese, liberi professionisti
e fornitori



Reti
territoriali



Comunità locali
di riferimento

3.1. LA BASE SOCIALE

L'Associazione ENAC Emilia Romagna consta di 7 soci la cui base sociale è così composta:

- ▶ 6 persone fisiche: 4 Madri Canossiane e 2 Laici.
- ▶ 1 persona giuridica: Ente Casa Madre dell'Istituto delle Figlie della Carità Canossiane, rappresentata dalla Madre Canossiana che ricopre la carica di legale rappresentante del socio stesso..

I soci sono tutti di genere femminile e l'età anagrafica si posiziona nella fascia 62-80 anni.

3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO

Composizione, nomina e responsabilità degli organi

Gli Organi dell'Associazione ENAC Emilia Romagna, così come stabilito all'art. 9 dello Statuto, sono stati rinnovati il 29 giugno 2020 e sono in carica fino al 29 giugno 2023; sono costituiti da:

- ▶ l'Assemblea dei Soci;
- ▶ il Consiglio Direttivo;
- ▶ il Presidente;
- ▶ il Vice Presidente
- ▶ il Collegio dei Revisori Contabili;
- ▶ il Collegio dei Probiviri;
- ▶ il Comitato Tecnico Scientifico (quest'ultimo è previsto ma non obbligatorio e, al momento, non è stato nominato).

L'**Assemblea dei Soci**, organo sovrano dell'Associazione, è costituita dalla totalità dei Soci ammessi e iscritti nel Libro Soci.

È convocata ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, o quando ne faccia richiesta più di un terzo degli associati, e comunque almeno una volta all'anno.

In forma Ordinaria, delibera in materia di indirizzo e programmazione generale di tutta l'attività dell'Associazione, adotta provvedimenti per il raggiungimento dei propri fini istituzionali, elegge i membri del Consiglio Direttivo, nomina i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri, approva il Bilancio dell'Associazione, ratifica in merito a decadenza ed esclusione di associati, approva la relazione annuale del Presidente, stabilisce la quota associativa annuale, approva i Regolamenti interni.

Per l'anno 2022 si sono tenute 2 Assemblee Ordinarie dei Soci:

- ▶ il giorno 28 aprile 2022 alle ore 15.00, l'Assemblea ha approvato il valore della quota associativa per l'anno 2022, il Bilancio di Esercizio 2021, il Bilancio Sociale 2021 e i relativi Obiettivi di Gestione, il Sistema di rilevazione della soddisfazione del servizio formativo, lo stato dell'arte delle convenzioni relative ai comodati d'uso dei locali per entrambe le sedi, i nuovi adempimenti da adottare in vista del Nuovo Accreditamento Regionale, il superamento dell'attuale situazione di Associazione non riconosciuta.

- ▶ il giorno 28 aprile 2022 alle ore 18.00, l'Assemblea ha approvato l'Adozione del Modello Organizzativo e adempimenti previsti dal D.lgs. 231/2001 con approvazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG) e del Codice Etico. Nella stessa sede è avvenuta la nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Il **Consiglio Direttivo** è attualmente composto da 5 membri, ivi inclusi Presidente e VicePresidente e tre membri Consiglieri.

I membri durano in carica 3 anni e possono essere rieletti. I componenti non ricevono alcun compenso per l'espletamento del loro mandato, salvo il rimborso delle spese eventualmente ed effettivamente sostenute. Il Consiglio Direttivo attuale è stato nominato nel mese di giugno 2020.

È investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; esso può compiere tutti gli atti, nel rispetto della legge e dello statuto, che consentono di garantire il buon funzionamento dell'Associazione ed il raggiungimento degli scopi istituzionali. Al suo interno nomina il Presidente e il Vicepresidente.

Il Direttivo di ENAC Emilia Romagna è composto da 5 membri di cui 3 religiose e 2 laiche: Sr. Luisa Merlin, Sr. Luisa Cattani, Sr. Angelina Garonzi, Anna Piletti, Clementina Saglia.

Per l'anno 2022 si sono tenuti 3 Consigli Direttivi:

- ▶ il giorno 28 Aprile 2022 relativamente all'approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, il Bilancio Sociale 2021 e i relativi Obiettivi di Gestione, il Sistema di rilevazione della soddisfazione del servizio formativo, lo stato dell'arte delle convenzioni relative ai comodati d'uso dei locali per entrambe le sedi, i nuovi adempimenti da adottare in vista del Nuovo Accreditamento Regionale, il superamento dell'attuale situazione di Associazione non riconosciuta. Il Direttivo ha inoltre deliberato in merito ad un contributo straordinario associativo, ha stabilito la quota associativa per l'anno 2022, ha ratificato un aumento di disponibilità su fido.
- ▶ il giorno 11 Maggio 2022 relativamente all'aumento di un'apertura di credito in c/c e all'individuazione del firmatario delle pratiche, alla correlata autorizzazione ad estensione pegno titoli e individuazione del firmatario pratiche, ad una ratifica di contributo straordinario associativo.
- ▶ il giorno 19 settembre 2022 relativamente ad una ratifica di contributo straordinario associativo.

Il **Presidente** viene eletto dal Consiglio Direttivo, dura in carica 3 anni e può essere rieletto. Ha la rappresentanza legale e processuale dell'Associazione, ha potere di firma e rappresenta l'Associazione sia di fronte a terzi sia in giudizio.

Al Presidente compete in particolare di determinare l'ordine del giorno, di convocare e presiedere le sedute del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea dei Soci; di curare il buon andamento dell'Associazione vigilando sulla corretta esecuzione delle delibere e delle decisioni assunte dai competenti Organi Sociali; di sorvegliare e verificare la tenuta della documentazione, dei libri contabili e dei libri sociali.

Per l'anno 2022 la Presidente eletta è Sr. Luisa Merlin, Presidente e Legale Rappresentante di ENAC Emilia Romagna, senza soluzione di continuità, sin dalla sua fondazione avvenuta nel maggio del 1997.

Il **Vicepresidente** viene eletto dal Consiglio Direttivo, dura in carica 3 anni e può essere rieletto. Sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o altro impedimento. Promuove a tutti i livelli le attività dell'ente. Per l'anno 2022, sia per il Direttivo uscente che per il nuovo Direttivo, la Vice-Presidente eletta è Sr. Luisa Cattani.

Il **Collegio dei Revisori Contabili** si compone di tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, che deve essere iscritto all'Albo dei Revisori di Conti; l'intero Collegio dura in carica tre anni e può essere rieletto.

Il Collegio ha il compito di verificare e controllare la gestione amministrativa dell'Associazione.

Il Collegio dei Revisori Contabili di ENAC Emilia Romagna, nominato il 29 giugno 2020, è composto dal dott. Valerio Mazzotti (Presidente del Collegio, laico), Katia Pelosi (laica), Sr. Graziella Pilati (religiosa).

Per l'anno 2022 il Collegio dei Revisori ha effettuato e verbalizzato 4 Verifiche Trimestrali (21 gennaio, 22 aprile, 22 luglio, 21 ottobre) e 1 Relazione dei Revisori al Bilancio 2021, rilasciata in data 7 aprile 2022.

Il **Collegio dei Provir** si compone di tre membri, è formato da persone estranee all'Associazione e dura in carica 3 anni.

Ha il compito di esprimersi, qualora richiesto, in merito ad eventuali controversie sociali tra gli associati, tra gli associati e l'Associazione o tra gli organi dell'Associazione stessa.

Il Collegio dei Probi Viri di ENAC Emilia Romagna, nominato il 29 giugno 2020, è composto da 1 religiosa e 2 laici: Sr. Antonietta La Porta, Enrico Montanari, Emanuele Zoni.

Per l'anno 2022, né mai in precedenza da quando l'Associazione è nata, non è stato necessario ricorrere alla consultazione dei Probi Viri.

L'assetto organizzativo

L'Associazione si è dotata di una figura tecnica di Direzione.

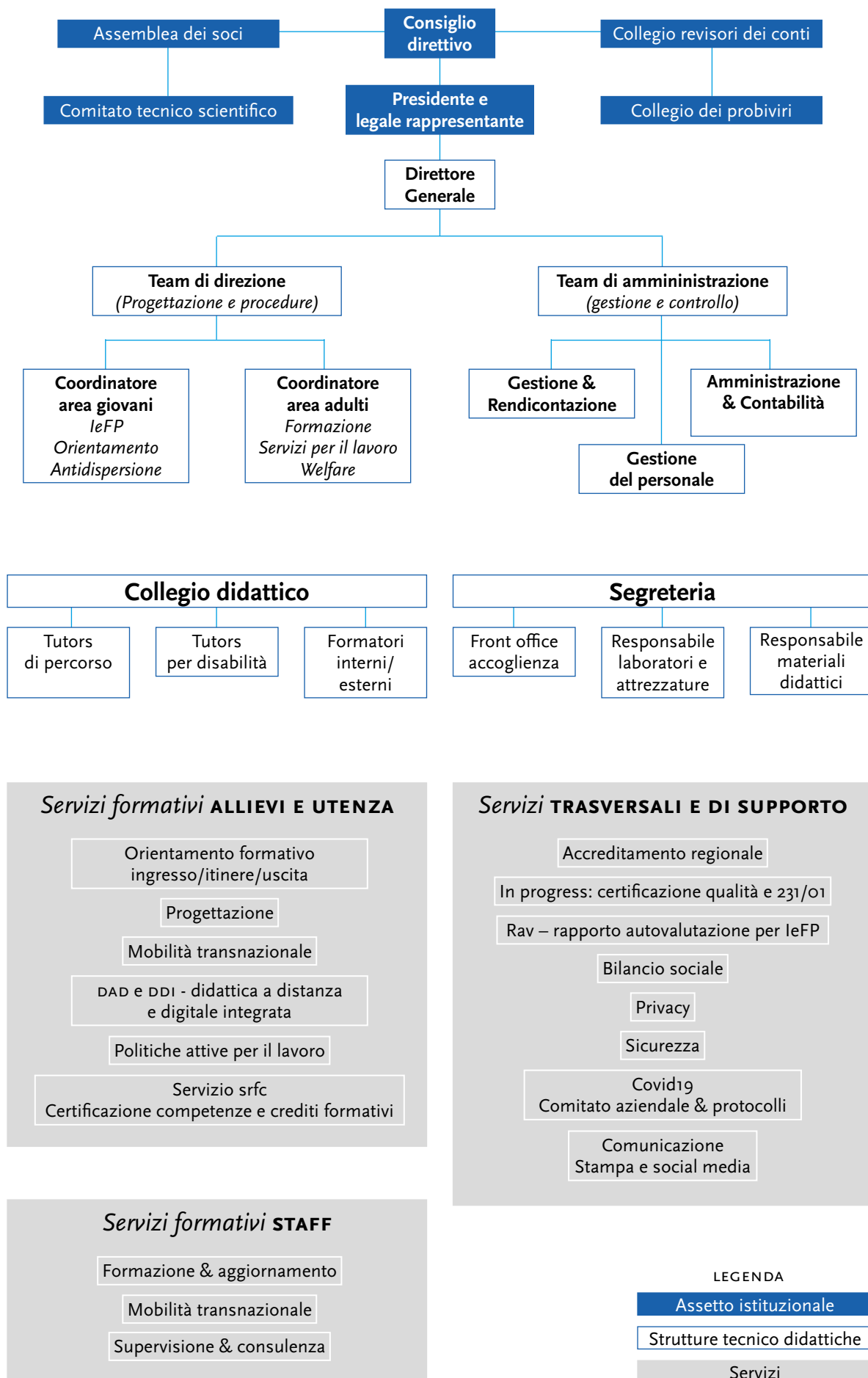
Il **Direttore** ha la responsabilità del buon funzionamento dell'Associazione, secondo le linee e gli indirizzi definiti dal Consiglio Direttivo, assicurando l'attuazione ed il coordinamento tecnico-operativo delle deliberazioni dello stesso. Dirige, sotto la propria responsabilità, tutta l'attività dell'Associazione, coordinando le sedi ed i servizi e si occupa del personale dell'ente.

Il ruolo è ricoperto dal 2002 da Fiammetta Antozzi che ha proseguito la propria attività in continuità con il passato.

La struttura organizzativa dell'Associazione è articolata in:

- ▶ **una Sede Legale** (con funzioni anche didattiche), in Via Jacopo Milani 18 a Fidenza, all'interno della quale si realizza l'accentramento di tutti gli aspetti amministrativi e gestionali trasversali. Qui opera anche la Direzione Generale dell'ente. La sede è anche accreditata per i servizi formativi dell'attività permanente, continua e superiore e per i Servizi per il Lavoro.
- ▶ **una Sede Didattica**, in Via Piero Gobetti 2 a Fidenza, accreditata per la formazione e nello specifico per la leFP, dotata di una propria struttura all'interno del Cfp della città, che realizza i servizi di formazione.

ORGANIGRAMMA



Il Sistema di Gestione per la Sicurezza

Le azioni messe in campo relative all'emergenza sanitaria, eredità della pandemia Covid-19 del febbraio 2020, sono ancora vigenti per il 2022. Le procedure sono state regolarmente aggiornate, così come sono state apportate le congrue integrazioni agli specifici protocolli per la gestione del rischio COVID; sono state adottate tutte le procedure e le misure per consentire la convivenza con il virus ed il regolare svolgimento delle attività (vigilanza, protocolli e procedure, vademecum di comportamento specifici, patti di corresponsabilità Covid per allievi, utenti e operatori). È stato inoltre validato il Verbale di Integrazione al Protocollo Anticontagio, con data 21 ottobre 2022, a firma congiunta delle figura di sistema della sicurezza aziendale insieme con i rappresentanti del Comitato Aziendale Covid.

Tutta la documentazione relativa è pubblicata e costantemente aggiornata sul sito dell'ente, all'apposita sezione Covid 19; la sezione ha una funzione istituzionale (per quanto riguarda l'applicazione delle indicazioni nazionali e regionali), di consultazione (per quanto riguarda la messa disposizione delle leggi, normative e circolari), di informazione e operabilità (per quanto riguarda i documenti specifici dell'ente o la compilazione degli stessi).

Nel corso dell'anno sono inoltre state realizzate tutte le attività previste per garantire la corretta applicazione della normativa sulla Sicurezza. Nello specifico:

- ▶ la formazione obbligatoria per i lavoratori è stata effettuata; è stata inoltre programmata la formazione in scadenza per le figure appartenenti alle squadre di emergenza (si rimanda al pt. 4.2. Formazione, relativamente alle Specifiche sulla Formazione relativa alla Sicurezza);
- ▶ la riunione periodica 2022 è stata effettuata il 19 settembre, con la presenza di tutti i ruoli obbligatori previsti in normativa: sono stati effettuate le necessarie verifiche rispetto al Documento di Valutazione dei Rischi ed al suo aggiornamento in alcune specifiche sezioni, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali nonché della sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta /le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fine della sicurezza e della protezione della loro salute. Si approfondiscono inoltre alcuni aspetti legati al defibrillatore, alla gestione delle emergenze nelle due sedi, al dvr legionella (programmando la prevenzione attraverso gli stabiliti adempimenti normativi), al dvr stress lavoro correlata (programmando la valutazione nei successivi mesi).
- ▶ le prove di evacuazione - sulle due sedi- sono state regolarmente effettuate. Per la sede di Via Milani le prove si sono svolte il 25 marzo ed il 19 ottobre; per la sede di Via Gobetti il 7 marzo.

In tema di sicurezza del trattamento dei dati, è vigente il Modello Organizzativo Privacy, adottato per la prima volta nel maggio 2018, in ottemperanza alle prescrizioni del GDPR 679/2016.

3.3. GLI STAKEHOLDER

I soggetti che, in ragione della missione dell'Associazione, della sua attività e degli effetti da questa determinati, sono portatori di aspettative, diritti ed interessi legittimi nei suoi confronti (in termini tecnici: gli “stakeholder”) sono molteplici. La loro mappatura è presentata di seguito.

Il coinvolgimento di questi soggetti avviene attraverso diverse modalità, che nello specifico vengono declinate in ciascuna tabella. L'ente offre comunque una informativa puntuale sulle attività programmate e svolte dall'ente, fruibile da tutti i portatori di interesse, che viene garantita a tutti attraverso:

- ▶ il sito dell'Associazione www.enac-emiliaromagna.it;
- ▶ i canali social quali Facebook (pagina ENAC Emilia Romagna), Instagram (profilo ENAC.er) e Youtube (canale ENAC Emilia Romagna)
- ▶ la Newsletter
- ▶ il Bilancio Sociale

Destinatari diretti

minori e relative famiglie, giovani e adulti

I destinatari diretti delle attività formative e dei servizi per il lavoro costituiscono i soggetti a cui si rivolge primariamente la missione dell'Associazione; giovani soggetti a obbligo scolastico e formativo; giovani e adulti con disabilità o in condizione di svantaggio; giovani lavoratori e lavoratrici assunti con contratto di apprendistato o inseriti in azienda con stage o tirocinio; NEET cioè giovani che non lavorano e non studiano; uomini e donne occupati e/o in difficoltà lavorativa (persone in cassa integrazione, persone disoccupate); persone che attraverso la formazione permanente coltivano una passione personale o approfondiscono le proprie conoscenze. Dati di dettaglio sui diversi destinatari sono riportati nel capitolo 5 “Obiettivi e attività”.

Attese-interessi

- ▶ varietà e innovatività dell'offerta formativa;
- ▶ qualità dell'offerta formativa, dell'apprendimento e delle competenze acquisite a fini lavorativi;
- ▶ coinvolgimento nel progetto educativo;
- ▶ sicurezza degli ambienti;
- ▶ sicurezza nella gestione dei dati personali.
- ▶ raggiungimento degli obiettivi;
- ▶ continuità degli operatori e reperibilità delle figure di riferimento;
- ▶ disponibilità e ascolto;
- ▶ personalizzazione del servizio;
- ▶ comunicazione e informazione adeguate;
- ▶ capacità di rispondere ai bisogni;
- ▶ contenimento dei costi.

Impegni e responsabilità assunti dall'Associazione

- ▶ curare la formazione di ogni persona con un approccio di promozione globale (istruire, educare e abilitare);
- ▶ accogliere senza esclusione e senza “scarti”;
- ▶ favorire l'incontro e il dialogo tra culture diverse;
- ▶ avere un'attenzione particolare nei confronti delle persone in difficoltà;
- ▶ favorire l'acquisizione di competenze e la transizione dei giovani a ruoli adulti del mercato;
- ▶ creare competenze spendibili sul mercato;
- ▶ adottare una didattica attiva;
- ▶ coinvolgere attivamente le famiglie;
- ▶ raggiungere in forme differenziate i diversi destinatari informandoli anche attraverso canali digitali.
- ▶ perseguire una politica di costo zero per l'utenza che beneficia di progetti finanziati;

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ analisi dei bisogni;
- ▶ analisi della soddisfazione (dettagli in cap.5);
- ▶ Bilancio Sociale;
- ▶ offerta formativa;
- ▶ sito web;
- ▶ canali social quali facebook e instagram (pagine e account dell'ente ENAC Emilia Romagna);
- ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).

Imprese, liberi professionisti e fornitori

coinvolti nell'erogazione del servizio formativo (fornitori pubblici e privati)

Oltre ad accogliere esperienze di stage, tirocinio o apprendistato, in alcuni casi questi soggetti sono partner dell'Associazione nell'organizzazione di progetti o forniscono beni e servizi di particolare rilevanza.

Attese-interessi

- ▶ correttezza nei rapporti;
- ▶ rispetto delle regole e degli impegni;
- ▶ adeguata preparazione degli stagisti/tirocinanti/apprendisti.

Impegni e responsabilità assunti dall'Associazione

- ▶ sostenere le attività di stage, tirocinio e apprendistato;
- ▶ rispettare le previsioni contrattuali;
- ▶ garantire continuità dei rapporti.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale;
 - ▶ sito web;
 - ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell'ente ENAC Emilia Romagna);
 - ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).
-

Imprese ed enti destinatari di servizi formativi

Clienti pubblici e privati

Attese-interessi

- ▶ qualità;
- ▶ convenienza economica;
- ▶ rispetto dei contratti e delle commesse;
- ▶ consulenza e personalizzazione;
- ▶ correttezza nei rapporti;
- ▶ rispetto delle regole e degli impegni;
- ▶ efficacia della formazione
- ▶ ai fini dello sviluppo aziendale;
- ▶ efficacia dei servizi di inserimento e accompagnamento al lavoro.

Impegni e responsabilità assunti dall'Associazione

- ▶ garantire la qualità delle attività formative;
- ▶ garantire il rispetto delle regole e degli impegni;
- ▶ garantire l'accompagnamento degli inserimenti;
- ▶ garantire consulenza relativamente ai servizi offerti.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale;
 - ▶ sito web;
 - ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell'ente ENAC Emilia Romagna);
 - ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).
 - ▶ informative specifiche via mail;
 - ▶ informative specifiche a mezzo contatto telefonico diretto.
-

Dipendenti e collaboratori

(Nel capitolo "Persone che operano per l'Ente" sono fornite informazioni approfondite.)

Attese-interessi

- ▶ occupazione lavorativa;
- ▶ retribuzione adeguata;
- ▶ soddisfazione personale;
- ▶ riconoscimento del proprio lavoro e delle competenze;
- ▶ formazione;
- ▶ condivisione metodi e tecniche;
- ▶ opportunità di crescita professionale;
- ▶ coinvolgimento e informazione;
- ▶ etica del lavoro;
- ▶ qualità della vita lavorativa;
- ▶ conciliazione tempi vita-lavoro;
- ▶ puntualità dei pagamenti;
- ▶ chiarezza nei ruoli;
- ▶ sicurezza degli ambienti;
- ▶ sicurezza nella gestione dei dati personali.

Impegni e responsabilità assunti dall'Associazione

- ▶ garantire tutti i diritti previsti dal contratto di lavoro e dalle leggi di riferimento;
- ▶ stabilizzare i rapporti di lavoro compatibilmente con la situazione del settore della formazione professionale e dell'ente;
- ▶ favorire lo sviluppo personale attraverso la definizione di piani di aggiornamento e formazione;
- ▶ attenzione alle esigenze dei singoli (flessibilità nell'orario, concessione del part time/pari opportunità);
- ▶ garantire la sicurezza degli ambienti di lavoro.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ analisi dei bisogni;
 - ▶ analisi della soddisfazione (dettagli in cap.5);
 - ▶ bilancio sociale;
 - ▶ sito web;
 - ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell'ente ENAC Emilia Romagna);
 - ▶ newsletter (set digitale di informazione);
 - ▶ formazione identitaria e tecnica.
-

Istituto Canossiano e altri Enti Canossiani

(Negli Allegati al Bilancio Sociale è presente un approfondimento sulla storia e l'articolazione dell'Istituto Canossiano).

Attese-interessi

- ▶ collaborazione;
- ▶ comunicazione e trasparenza sulle attività svolte;
- ▶ partecipazione alla vita e alle attività dell'Istituto.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ aderire integralmente alle linee portanti dell'Istituto in tema di educazione e renderle operative nella scelta delle attività e delle metodologie;
- ▶ promuovere uno stile educativo orientato a favorire il dialogo tra diversi (per cultura, religione, ecc.);
- ▶ favorire la formazione integrale della persona;
- ▶ promuovere la formazione identitaria del personale dell'Associazione.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ partecipazione di rappresentanze all'interno del Consiglio Direttivo;
 - ▶ Bilancio Sociale;
 - ▶ partecipazione ad eventi comuni.
-

Enti pubblici finanziatori

in particolare la Regione Emilia Romagna, nell'ambito del sistema di accreditamento.

(Approfondimenti e dati dell'anno sono riportati nel capitolo 6 "Situazione economico-finanziaria").

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ partecipazione alle attività di accompagnamento da loro realizzate;
- ▶ rispetto degli standard definiti dagli accreditamenti.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ rispettare la normativa in tema di accreditamento e garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche;
- ▶ garantire correttezza nei rapporti;
- ▶ assicurare informazioni complete e trasparenti sulle attività, anche oltre quanto richiesto.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
 - ▶ rendicontazione economica delle attività;
 - ▶ adesione ai tavoli regionali relativi alla formazione professionale;
 - ▶ sito web.
-

Enti che erogano contributi

La tipologia di ente è variabile negli anni e non predeterminata, dipendendo dal tipo di bandi, interazioni, attività e obiettivi dell'ente.

(I contributi ricevuti nell'anno, quando siano presenti, sono riportati nel capitolo 6 "Situazione economico-finanziaria").

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ rispetto degli impegni;
- ▶ rendicontazione trasparente;
- ▶ riconoscimento pubblico del supporto fornito.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ rispettare le disposizioni relative ai finanziamenti;
- ▶ favorire la conoscenza nel territorio delle attività degli enti finanziatori;
- ▶ assicurare informazioni complete e trasparenti sulle attività, anche oltre quanto richiesto.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
 - ▶ rendicontazione economica delle attività;
 - ▶ sito web;
 - ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell'ente ENAC Emilia Romagna);
 - ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).
-

Reti territoriali

Si tratta di vere e proprie “alleanze operative” con soggetti di varia natura (associazioni di categoria, enti pubblici, privato sociale, altri enti del terzo settore) finalizzate a perseguire obiettivi strategici per la vita dell’Associazione.

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ partecipazione alle attività di coordinamento;
- ▶ rispetto degli impegni.

Impegni e responsabilità assunti dell’Associazione

- ▶ aderire alle reti territoriali;
- ▶ assumere un ruolo attivo e garantire la realizzazione di quanto concordato.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
- ▶ rendicontazione economica delle attività;
- ▶ sito web;
- ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell’ente ENAC Emilia Romagna);
- ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).

Comunità locali di riferimento

Attese-interessi

- ▶ presenza attiva
- ▶ sul territorio per coglierne
- ▶ le necessità e informare
- ▶ sulle possibilità formative;
- ▶ apertura a forme di collaborazione.

Impegni e responsabilità assunti dell’Associazione

- ▶ garantire apertura e disponibilità al confronto per favorire lo sviluppo del territorio di riferimento.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
- ▶ partecipazione a tavoli e occasioni di confronto;
- ▶ sito web;
- ▶ canali social quali Facebook e Instagram (pagine e account dell’ente ENAC Emilia Romagna);
- ▶ newsletter (periodico digitale di informazione).

Enti e autorità di controllo

In particolare derivanti da controlli stabiliti da leggi dello Stato, normative regionali, provinciali, comunali o di altra natura prescrittiva.

Amministrazioni Comunali/Provinciali/Regionali, Organismi di Controllo relativi a Certificazione di Qualità, Audit di Accreditamento regionale o di altra tipologia, OdV- Organismo di Vigilanza ref D.Lgs. 231/2001, Asl enti assimilabili es. Medicina del Lavoro, Revisore Legale

Attese-interessi

- ▶ conformità ai requisiti normativi e alle prescrizioni;
- ▶ rispetto delle norme e degli standard in esse definiti;
- ▶ messa a disposizione dei dati e della documentazione.

Impegni e responsabilità assunti dell’Associazione

- ▶ rispettare le normative e le prescrizioni da esse derivanti;
- ▶ garantire la corretta applicazione delle normative;
- ▶ assicurare la messa a disposizione di informazioni e dati completi e trasparenti relative alla gestione dell’ente.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ bilancio sociale;
- ▶ rendicontazione economica delle attività;
- ▶ documentazione amministrativa e tecnica;
- ▶ sito web.

Fornitori di beni e servizi

Attese-interessi

- ▶ puntualità dei pagamenti;
- ▶ fidelizzazione;
- ▶ chiarezza delle specifiche di fornitura.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ rispettare i termini di acquisto;
- ▶ rispettare le tempistiche di pagamento.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale;
 - ▶ flussi amministrativi e comunicazione col fornitore;
 - ▶ documentazione amministrativa e contabile;
 - ▶ sito web.
-

Banche e Assicurazioni

Attese-interessi

- ▶ bilancio affidabile;
- ▶ rispetto delle normative;
- ▶ rispetto tempi di pagamento;
- ▶ solvibilità;
- ▶ capacità imprenditoriali.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ condurre correttamente la gestione dell'ente;
- ▶ ottemperare alle normative;
- ▶ rispettare le tempistiche di pagamento.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
 - ▶ flussi amministrativi e comunicazioni;
 - ▶ documentazione amministrativa e contabile;
 - ▶ sito web.
-

Sindacati

Attese-interessi

- ▶ rispetto del contratto collettivo di lavoro;
- ▶ rispetto delle norme del diritto del lavoro;
- ▶ collaborazione nei conflitti.

Impegni e responsabilità assunti dell'Associazione

- ▶ applicare quanto previsto dal CCNL
- ▶ ottemperare alle normative che regolano il diritto del lavoro;
- ▶ collaborare nelle situazioni di conflitto.

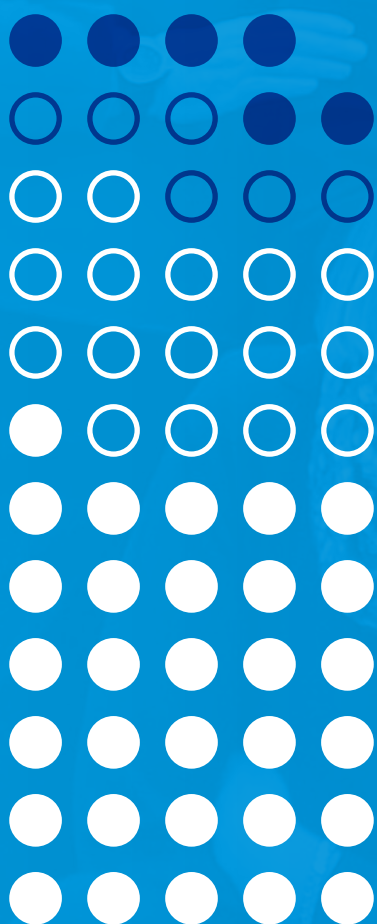
Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ Bilancio Sociale
 - ▶ documentazione relativa al personale e alla sua gestione;
 - ▶ contratti con il personale;
 - ▶ documentazione amministrativa e contabile afferente;
 - ▶ sito web.
-

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

59

PERSONE



6 DIRETTORI, AMMINISTRATIVI,
SEGRETERIE E AUSILIARI

6 COORDINATORI
E COMMISSARI D'ESAME

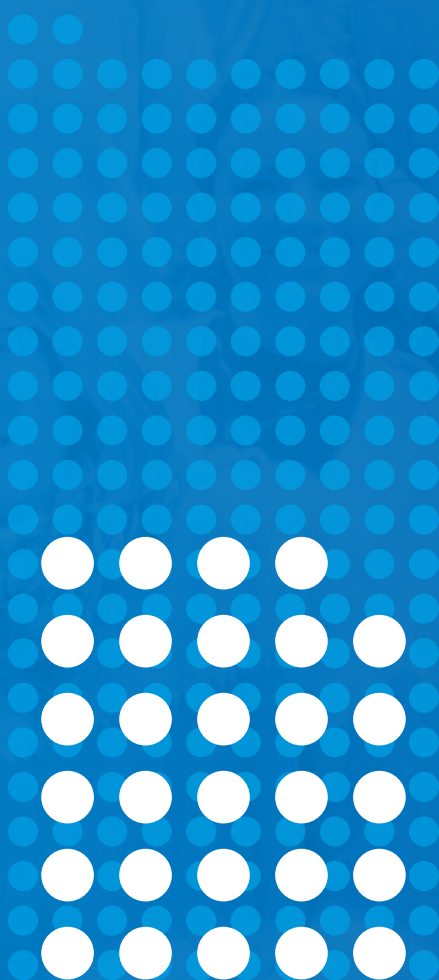
47 DOCENTI FORMATORI

Il 68% del personale
è di genere femminile.

2 volontari o o
1 tirocinanti o

29

azioni formative
della durata totale
di 212 ore per il loro
aggiornamento



4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE

TURN OVER NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	3	1
N. dipendenti usciti	2	1
Motivi di uscita	dimissioni volontarie	scadenza naturale contratto

CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO, CONSISTENZA PERSONALE RETRIBUITO NON DIPENDENTE (ALLA DATA DI CHIUSURA DELL'ESERCIZIO)

Tipologia contrattuale	2022	2021	2021
Collaboratori coordinati e continuativi	0	0	0
Collaboratori occasionali	11	17	18
Lavoratori autonomi	32	28	32
Contratto di somministrazione	0	0	0
Distaccato da altro ente	0	0	0
Totale	43	45	50

Le risorse umane rappresentano, per un Ente come la nostra Associazione, la risorsa più preziosa, dalla cui qualità dipende in modo rilevante l'esito dei servizi erogati.

Nel corso dell'anno hanno collaborato con ENAC Emilia Romagna 59 persone. Nei paragrafi successivi si darà conto in modo dettagliato delle caratteristiche del personale e delle azioni attivate per la sua valorizzazione.

Consistenza e tipologia

Le persone che hanno collaborato con noi nel corso dell'anno 2022 sono complessivamente 59 (con una riduzione di 10 unità rispetto al biennio precedente) Di queste, 16 hanno un rapporto di lavoro subordinato mentre altre 43 hanno contratti di altra natura.

PERSONALE DIPENDENTE

Sono stati 16 gli operatori con contratto di lavoro subordinato che hanno lavorato per l'ente, 15 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e 1 con contratto a tempo determinato (nuova acquisizione). Rispetto ai 16 dipendenti, 9 sono a tempo parziale. Nel corso dell'anno, 2 persone assunte a tempo indeterminato hanno cessato l'attività per dimissioni volontarie.

Relativamente alle categorie protette (l. 68), l'associazione non ha in forza personale afferente a queste categorie per l'anno di riferimento non rientra nella soglia di obbligatorietà.

PERSONALE ESTERNO

Nel corso del 2022 sono stati 43 i collaboratori esterni di cui l'ente si è avvalso. Tutti professionisti nell'esercizio della propria specifica attività, vengono prevalentemente impiegati come formatori dei corsi (provenienti dai settori professionali di riferimento); solo 1 unità ha svolto funzioni di tutor/servizi lavoro mentre 6 unità hanno collaborato in qualità di membri delle commissioni di esame.

La tabella illustra la composizione del personale esterno sia per l'anno 2021, oggetto del presente bilancio sociale, sia per i due anni precedenti.

Composizione e funzioni

Di seguito si forniscono alcune informazioni aggiuntive rispetto alla tipologia contrattuale applicata in relazione al ruolo svolto, al genere rispetto al ruolo svolto e il dettaglio delle risorse umane suddiviso per sede.

Si forniscono inoltre ulteriori dettagli sulle caratteristiche delle persone che hanno collaborato in particolare rispetto al titolo di studio, l'età e l'anzianità aziendale in rapporto con la tipologia contrattuale.

Sul totale del personale circa 1/4 svolge la sua attività sulla sede di Via Milani (adulti), i restanti 3/4 sulla sede di Via Gobetti (leFP). Sulla totalità delle sedi, la maggior concentrazione di personale si ha nel reclutamento delle figure legate all'attività di Erogazione Didattica (41 docenti e 8 coordinatori e tutor), 3 all'area Amministrazione e Segreteria, 1 all'area Direzionale, 6 all'area delle commissioni esame. Il 68% del personale è di genere femminile.

Da settembre 2022 l'ente si è inoltre avvalso di:

- ▶ n. 1 volontaria (laica) nell'area leFP, il cui servizio viene svolto relativamente all'insegnamento dell'italiano come L2. Il servizio, svolto per circa 4 ore settimanali, è un supporto aggiuntivo all'offerta curricolare ed è prezioso per l'accoglienza e l'inserimento sociale e scolastico dei nostri allievi;
- ▶ n. 1 volontaria (consacrata, Madre Canossiana) nell'area leFP, il cui servizio viene svolto relativamente all'insegnamento della matematica, come affiancamento ad docente della materia. Il servizio è svolto per circa 4-6 ore settimanali;
- ▶ n. 1 tirocinio annuale, per circa 20 ore settimanali, relativamente all'attività di prima segreteria ed accoglienza, e in via residuale con occasionali funzioni quali ausiliaria, sulla sede didattica di via Gobetti.

DISTRIBUZIONE PERSONALE RETRIBUITO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E FUNZIONE

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori, Tutor e Coordinatori	Amministrazione e segreteria	Commissari Esami	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	1	11	3	0	15
Dipendenti a tempo determinato	0	1	0	0	1
Collaboratori coordinati e continuativi	0	0	0	0	0
Collaboratori occasionali	0	9	0	2	11
Lavoratori autonomi	0	28	0	4	32
Contratto di somministrazione	0	0	0	0	0
Distaccati	0	0	0	0	0
Totale	1	49	3	6	59

PERSONALE DIPENDENTE

- ▶ L'82% del personale dipendente è laureato; il 18% ha un diploma.
- ▶ L'85% ha un'esperienza professionale nel settore di oltre 5 anni.
- ▶ L'anzianità aziendale del personale assunto è nel 60% dei casi superiore a 10 anni; di almeno 5 anni per il restante 20%.
- ▶ Il 70% si colloca nella fascia anagrafica che va dai 41 ai 60 anni; il 30% in fascia 30-40 anni.

COLLABORATORI ESTERNI

- ▶ L'80% dei collaboratori esterni è laureato; il 20% ha un diploma.
- ▶ Il 70% ha un'esperienza professionale nel settore di oltre 5 anni.
- ▶ Il 65% si colloca nella fascia anagrafica che va dai 41 ai 60 anni; il 35% in fascia 30-40 anni.

IL PERSONALE – PER I PROCESSI TRASVERSALI E DI SUPPORTO

Alcune figure professionali dell'ente, e sempre in termini collegiali (in forma di gruppo, team, nucleo, organismo interno oppure organismo esterno) presidiano alcuni processi trasversali e di supporto all'ente e, funzionalmente alla didattica.

Senza questi processi non verrebbe gestita una parte pregnante dell'offerta formativa legata agli aspetti di:

- ▶ valutazione,

- ▶ qualità,
- ▶ sicurezza e anticorruzione,
- ▶ etica.

Presentiamo pertanto in forma breve il ruolo che le figure professionali agiscono all'interno degli organismi preposti.

IL PERSONALE – PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

NIV - NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE

Composto dal direttore dell'Ente, il coordinatore d'area IeFP, un tutor di percorso (in rappresentanza della categoria tutor) ed un docente (in rappresentanza della categoria Formatori IeFP), si occupa della stesura e verifica periodica del Rapporto di Autovalutazione (RAV) IeFP per il Sistema Nazionale di Valutazione. Lo stesso gruppo è impegnato nella sperimentazione delle prove INVALSI per la IeFP. Nello specifico il NIV procede all'analisi, scelta dei contenuti, stesura, controllo, correzione, validazione, caricamento sulla piattaforma pubblica. Per l'a.s. 2022/2023 l'attività è in stand by in quanto a livello nazionale è in essere l'analisi del lavoro del precedente a.s. 2021/2022 esperito in via sperimentale solo da alcuni selezionati centri italiani, a cui ENAC ER ha preso parte.

Questo tipo di servizio è di supporto all'apprendimento in termini di analisi e attivazione di miglie in nell'offerta formativa e nel servizio erogato, specificamente con focus sulla sola IeFP.

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO FORMATIVO

Servizio operativo e a regime dall'a.s. 2020/2021. Presidiato dal Direttore dell'ente con l'ausilio del Referente per la Digitalizzazione per la parte tecnica. Si compone di una batteria di questionari relativi alla qualità del Servizio Formativo e somministrati ricorrenemente a tutte le componenti di sistema e agli stakeholders principali. I questionari, somministrati in una agile forma tramite pacchetti di Google Moduli, che consentono una acquisizione immediata, ragionata, oggettiva e classificata, sono somministrati alle seguenti componenti:

- ▶ Allievi della IeFP
- ▶ Famiglie della IeFP
- ▶ Allievi adulti
- ▶ Aziende
- ▶ Operatori dell'ente (tutti)
- ▶ Operatori interni in staff fisso

Viene dato riscontro di quanto emerso all'interno del Bilancio Sociale dell'ente.

Questo tipo di servizio è di supporto all'apprendimento in termini di analisi e attivazione di miglie in nell'offerta formativa e nel servizio erogato.

IL PERSONALE – PER IL SISTEMA QUALITÀ PRESIDIO ACCREDITAMENTO REGIONALE

Presidiato dalla Direzione si avvale della collaborazione dei componenti del Team di Direzione. Coinvolge le risorse professionali di volta in volta utili ad esperire, verificare o agire quanto necessario. Ci si raccorda con Legale Rappresentanza dell'ente e con gli Organi Sociali di riferimento.

Si occupa di presidiare, vigilare e mantenere tutti gli aspetti che l'accreditamento regionale richiede.

PRESIDIO CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Presidiato dalla Direzione si avvale della collaborazione dei componenti del Team di Direzione. Coinvolge le risorse professionali di volta in volta utili ad esperire, verificare o agire quanto necessario. Ci si raccorda con Legale Rappresentanza dell'ente e con gli Organi Sociali di riferimento.

Presidio di quanto previsto dalla normativa in termini di Certificazione di Qualità.

Il presidio è costituito e ha iniziato il percorso di Certificazione richiesto dal nuovo Accreditamento Regionale per gli enti di FP da candidare entro il 30/6/2023.

Il presidio è funzionale al mantenimento di alcuni requisiti che vanno a supporto dell'apprendimento.

IL PERSONALE – PER IL SISTEMA SICUREZZA E ANTICORRUZIONE

ORGANIGRAMMA SICUREZZA

Come da Organigramma della Sicurezza è composto da: Datore di Lavoro, Delegato del DL, RSPP, Medico Competente, RLS, Preposti, Squadra Antincendio, Squadra Primo Soccorso, Lavoratori.

Si occupa di stesura e aggiornamento del DVR, Individuazione dei Rischi, Analisi di Rischi, Risoluzione dei Problemi, Verifica dei DPI. Si occupa di organizzare e verificare la formazione delle figure della Sicurezza e dei Lavoratori. Stabilisce e organizza le Prove di Evacuazione sulle diverse sedie.

Si incontra in Riunione Periodica con DL, RLS, RSPP e MC per le valutazioni necessarie al corretto proseguimento dell'attività.

Il servizio è funzionale alla vigilanza e al mantenimento degli standard necessari allo svolgimento delle attività e della didattica in forma sicura per tutti.

COMITATO COVID

Facente parte dell'Organigramma della Sicurezza il Comitato è stato istituito nel 2020 in occasione delle necessità ed obblighi emersi a causa della pandemia Covid 19. E' composto da: Datore di Lavoro, Delegato del DL, RSPP, Medico Competente, RLS, 1 Preposto per ogni sede formativa. Si è occupato e si occupa della stesura e aggiornamento delle pratiche, dei presidi e della documentazione necessaria quali: Patto di Corresponsabilità, Mansionario di comportamento e Vademecum Covid per allievi, operatori ed esterni, Modelli di Autocertificazione, Procedure anti contagio, individuazione e apposizione delle infografiche specifiche, rapporti con ASL, gestione contatti stretti, tracciamento dei contatti e tutto quanto necessario.

Il servizio è funzionale alla vigilanza e al mantenimento degli standard necessari allo svolgimento delle attività e della didattica in forma sicura per tutti, relativamente agli aspetti legati al covid19.

ODV - ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel 2022 l'ente ha adottato il sistema etico e anticorruzione derivante dagli aspetti dettati dalla legge 231/2001. E' pertanto operativo un OdV (Organismo di Vigilanza) i, regolarmente nominato dagli Organi Sociali, che ha implementato la batteria documentale necessaria e ha esperito le pratiche relative. L'ente si è dotato di un Codice Etico, derivante da Analisi dei Rischi e Modello di Gestione, reperibile nella sezione dedicata

del sito dell'ente www.enac-emiliaromagna.it. L'OdV applica vigilanza costante, con possibilità di segnalazioni, oltre alle visite quadrimestrali di verifica.

Il servizio è funzionale alla vigilanza e al mantenimento degli standard necessari allo svolgimento delle attività e della didattica in forma etica e sicurezza per tutti.

La tabella riporta in forma sintetica l'organizzazione del personale relativamente agli istituti descritti relativamente ai PROCESSI TRASVERSALI E DI SUPPORTO:

PROCESSI TRASVERSALI E DI SUPPORTO

NIV Nucleo Interno di Valutazione	Direzione Coordinamento d'area IeFP n. 1 rappresentante dei docenti n. 1 rappresentante dei tutor	RAV-Rapporto di Auto Valutazione, Analisi, scelta dei contenuti, stesura, controllo, correzione, validazione, caricamento sulla piattaforma pubblica. Prove INVALSI
Valutazione del Servizio Formativo	Direzione Referente per la Digitalizzazione	Stesura elementi di rilevazione da sondare Costruzione dei questionari Somministrazione e analisi dei questionari Esito in Bilancio Sociale ente
Presidio Accreditamento Regionale	Direzione Team di Direzione Legale Rappresentante Organi Sociali dell'ente	Presidio di quanto previsto dalla normativa in termini di accreditamento regionale
Presidio Certificazione di Qualità	Direzione Team di Direzione Legale Rappresentante Organi Sociali dell'ente	Presidio di quanto previsto dalla normativa in termini di Certificazione di Qualità. Il presidio è costituito e ha iniziato il percorso di Certificazione richiesto dal nuovo Accreditamento Regionale per gli enti di FP da candidare entro il 30/6/2023.
Organigramma Sicurezza	Datore di Lavoro Delegato del DL RSPP Medico Competente RLS Preposti Squadra Antincendio Squadra Primo Soccorso Lavoratori	DVR Prove di Evacuazione Individuazione dei Rischi Risoluzione dei Problemi Verifica dei DPI Riunione Periodica
Comitato Covid	Datore di Lavoro Delegato del DL RSPP Medico Competente RLS 1 preposto per ogni sede formativa	Patto di Corresponsabilità, Mansionario di comportamento e Vademecum Covid per allievi, operatori ed esterni, Modelli di Autocertificazione, Procedure anti contagio, individuazione e apposizione delle infografiche specifiche, rapporti con ASL, gestione contatti stretti, tracciamento dei contatti e tutto quanto necessario
OdV Organismo di Vigilanza	1 presidente e 1 membro che compongono l'ODV	Stesura Analisi Rischi Modello Organizzativo di Gestione Codice Etico Vigilanze Quadrimestrali



4.2. FORMAZIONE

L'ente promuove ogni anno la formazione e l'aggiornamento del proprio personale attraverso la definizione di piani specifici di aggiornamento.

In base a quanto previsto dal CCNL, per il personale dipendente dell'area erogazione la quota annuale minima di formazione è di 100 ore medie annue; per il personale dipendente inquadrato nelle altre aree la quota annuale minima di formazione è di 36 ore medie annue. Se non sono programmate attività di aggiornamento, ogni dipendente può utilizzare fino al 50% della quota media annua per progetti individuali, da confermare e valorizzare nel piano formativo individuale aziendale e solo qualora compatibili e congrui con le mansioni svolte in azienda del lavoratore dipendente.

Tenuto conto di quanto sopra relativamente al tema prettamente numerico, resta piuttosto ben più pregnante il tema della qualità della formazione e della sua efficacia, sia in termini di valorizzazione delle persone che di ricaduta lavorativa della formazione ricevuta.

Per il 2022 l'ente ha mantenuto un significativo impegno sulla formazione del personale che, rispetto agli obiettivi iniziali, si è confermato con un numero di iniziative e di monte ore corposo, sostanzialmente pari a quello del precedente anno 2021 che, per la sua caratteristica di anno in uscita dalla pandemia, aveva beneficiato di un importante piano formativo.

Le aree formative di riferimento sono cinque:

- ▶ **Formazione Tecnica e didattica:** iniziative che afferiscono in modo diretto alle competenze del ruolo svolto da ogni dipendente;
- ▶ **Formazione soft skills:** iniziative che riguardano competenze trasversali ai ruoli e necessarie in tutti gli ambiti lavorativi;

ATTIVITÀ FORMATIVA PERSONALE DIPENDENTE PER AMBITO

Ambito formativo	N. ore totali partecipazione	N. iniziative	Monte ore iniziative
Tecnico e Didattico	242,5	12	69
Identitario/Vocazionale	14	3	11
Soft skill / competenze trasversali	533	5	50
Sicurezza e privacy (incluso Covid)	58	6	33
Qualità, accreditamento, mod 231 (Resp Civile e Penale)	14	1	1
Internazionalizzazione	48	2	48
Totale	909,5	29	212

DATI COMPLESSIVI ATTIVITÀ FORMATIVA

	2022	2021
N. iniziative formative	29	29
Durata totale iniziative formative (in ore)	212	232
N. partecipazioni personale dipendente	16	15
N. ore totali partecipazione personale dipendente (n. ore erogate per n. personale)	909,5	232
Indice partecipazione: N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti (1 = 100%)	1	1

- ▶ **Formazione sicurezza:** iniziative legate alla sicurezza dei luoghi di lavoro oltre che a una pluralità di aspetti quali adempimenti legati a specifici protocolli obbligatori (es. procedure gestione Covid), al trattamento dei dati e agli adempimenti del sistema Privacy in GDPR), alla Responsabilità Civile e Penale;
- ▶ **Formazione identitaria e vocazionale:** legata al ruolo dell'educatore e operatore canossiano ed alla formazione vocazionale legata alle Pastorali Diocesane o a momenti specifici di condivisione ecumenica;
- ▶ **Formazione qualità del sistema:** legata alle pratiche di formazione sulla qualità sulla Certificazione ISO, sull'Accreditamento, sulla Trasparenza, sul Modello 231 e relativo Codice Etico;
- ▶ **Internazionalizzazione:** formazione legata ad esperienze di mobilità all'estero, di accoglienza di personale straniero presso il centro per attività di formazione formatori o di scambio culturale e professionale.

Nell'anno 2022 i 16 dipendenti hanno partecipato complessivamente a 29 iniziative formative per una durata totale di 212 ore di offerta, il monte ore partecipato dalla somma dei dipendenti è stato di 909,5 ore, per una media totale ore formazione pro-capite di 103 di formazione per i dipendenti dell'area erogazione e 38 ore formazione per i dipendenti delle altre aree.

Rispetto al precedente 2021 il numero di iniziative formative è rimasto invariato, tuttavia il monte ore fruito è dalle 4 alle 7 volte maggiore; tutto il personale dipendente ha fruito di ore formative, in misura diversa a seconda del ruolo, del tipo di attività e dell'offerta disponibile. Un dipendente ha integrato il proprio pacchetto con un piano integrativo di formazione universitario (non computato negli esiti sopra presentati e dunque migliorativo del capitale formazione comunque garantito).





LA FORMAZIONE TECNICA E DIDATTICA

Le 12 iniziative di quest'area hanno toccato aspetti legati alla qualificazione del personale in termini di:

- ▶ contratti e piste occupazionali oltre che ad iniziative regionali di formazione all'interno delle politiche attive per il lavoro: per entrambi la finalità è stata quella di migliorare il servizio offerto ai nostri allievi in uscita dai percorsi a qualifica/diploma e agli utenti dei servizi per il lavoro,
- ▶ implementazione delle competenze legate alla gestione dei portali della Simulazione d'Impresa
- ▶ gli assi culturali, il curriculum fondativo per l'educazione al lavoro
- ▶ la comunicazione verso l'esterno
- ▶ la programmazione della macro risorse per i prossimi anni (Pnrr, Gol, Fse+)
- ▶ il Servizio Civile
- ▶ gli ambienti di apprendimento

LA FORMAZIONE DELLE SOFT SKILLS

Le 5 iniziative di quest'area si sono concentrate su:

- ▶ percezione dell'autoefficacia nelle professioni di aiuto
- ▶ sviluppo della resilienza e dell'intelligenza emotiva
- ▶ green e impronta ambientale (di cui daremo conto al cap. 7.2.2. "la qualificazione delle figure professionali formate da un punto di vista ambientale" di questo Bilancio Sociale)
- ▶ supervisioni
- ▶ orientamento

Nello specifico due corsi si sono avvalsi di importanti collaborazioni: Lorenzo Colantoni (giornalista e ricercatore anche per il National Geographic sui temi ambientali) e PerLab (Laboratorio di Psicologia, Emozioni e Ricerca), spin off approvato dell'Università di Firenze e in partnership con Università di Yale.

LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Le 6 iniziative di questa sezione hanno riguardato tutto il personale, relativamente all'iniziativa di aggiornamento delle procedure di gestione del Protocollo Sanitario Covid; sono invece state fruite solo da chi necessario, le restanti iniziative relative alla formazione obbligatoria dei lavoratori per la parte di aggiornamento della sicurezza lavoratori e la formazione di aggiornamento per RLS, il Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori.

LA FORMAZIONE IDENTITARIA E VOCAZIONALE

Un approfondimento merita la formazione identitaria che per il nostro Ente rappresenta un aspetto fondamentale. Il formatore nel sistema Canossiano è colui che “istruisce”, “educa” e “abilita”. Oltre al possesso della disciplina (istruire) è importante che i formatori educino (educare) gli allievi attraverso la loro disponibilità a cogliere la persona nella sua individualità, i suoi limiti e le sue possibilità con un'apertura al dialogo e con una coerenza nel testimoniare i valori dichiarati. Si richiede inoltre l'applicazione di una metodologia (abilitare) finalizzata a predisporre situazioni di apprendimento attivo, di insegnamento delle competenze attraverso un percorso finalizzato a proporre esperienze di autonomia, di assunzione di ruoli e responsabilità.

Attraverso i momenti di formazione l'Ente promuove la condivisione di questa proposta favorendo, anche attraverso la relazione con i colleghi, lo sviluppo di un atteggiamento positivo verso i destinatari. In questo ambito i 2 momenti formativi realizzati hanno riguardato il Profilo dell'Educatore Canossiano rivolto ai neo assunti e partecipato dai 3 dipendenti tra il 2020 e il 2022. Si è inoltre svolta a Verona l'annuale Assemblea Nazionale Partecipativa Canossiana, momento di formazione sistemica e globale oltre che di informazione completa sulle attività italiane di ENAC.

È attiva la partecipazione dell'ente alle Pastorali Diocesane; nello specifico l'Ufficio Scolastico Diocesano (Diocesi di Fidenza) ha offerto alcuni momenti specifici quali la celebrazione eucaristica di inizio anno scolastico e la presentazione della lettera pastorale 2022-2023 del Vescovo Ovidio Vezzoli.

LA FORMAZIONE SULLA QUALITÀ DEL SISTEMA

Questa sezione ha visto un'unica iniziativa formativa relativa all'adozione del Modello 231: tutto il personale ha beneficiato di specifica formazione al Codice Etico.

L'INTERNAZIONALIZZAZIONE

Parte integrante della Formazione degli Operatori è rappresentata dalle esperienze formative all'estero, inserite in un contesto di Staff Mobility Europea.

Nel 2022, dopo il biennio di pandemia Covid precedente, sono regolarmente riprese le esperienze di mobilità all'estero. Nell'ambito del progetto “ENAC+ Moving to Learn 2” sono partite



per due diverse esperienze, una in Spagna/Isole Baleari e una nei Paesi Bassi, le coordinatrici responsabili delle due aree dell'ente:

- ▶ l'esperienza olandese, presso il Nova College di Haarlem, ha dato la possibilità di incontrare e comprendere la gestione di un centro di formazione di grandi dimensioni, differente dai nostri centri canossiani, a sua volta inserito in un sistema scolastico dissimile da quello nazionale/regionale, per apprendere buone pratiche eventualmente scalabili nei nostri contesti territoriali;
- ▶ l'esperienza iberica, presso Conselleria d'Educació i Universitat de les Illes Balears, ha avuto l'obiettivo prevalente di verificare le caratteristiche del sistema formativo VET spagnolo e le possibili interconnessioni con il sistema italiano e regionale, per costruire relazioni con gli enti di formazione delle Isole Baleari ed operare all'interno dei progetti ERASMUS; questo soprattutto rispetto alle aree professionali di interesse, incontrando anche le aziende dove viene svolta l'esperienza pratica di stage, per capire quali tipi di collaborazioni possono essere avviate nel futuro per i nostri studenti italiani in mobilità all'estero.



FOCUS

La Staff Mobility, per una strategia di internazionalizzazione

E NAC Ente Nazionale Canossiano, in collaborazione con le Direzioni Regionali e alcuni referenti mobilità dei cfp canossiani, ha pubblicato il documento "STRATEGIA DI INTERNAZIONALIZZAZIONE DI ENAC E DELLE REALTÀ EDUCATIVE CANOSSIANE". I testi di questo focus sono contenuti nel dossier citato.

Il documento, creato nel 2018 e aggiornato in occasione della nuova programmazione europea 2021-2027, rappresenta per ENAC un modo per valorizzare, ripensare e aggiornare la qualità dell'offerta formativa e la struttura

organizzativa degli enti canossiani in modo da preparare i giovani a realizzarsi come persone in un mondo sempre più interconnesso e aiutare i docenti a sostenerli in questo percorso. Il processo di globalizzazione, la mondializzazione del mercato e il sempre più pervasivo processo di integrazione europea esigono, infatti, un'educazione alla mondialità e alla multiculturalità.

Attraverso questa Strategia di Internazionalizzazione, e il Piano di attività per il biennio 2021/2023, ENAC intende contribuire alla prosperità economica e sociale nei contesti dove opera offrendo ai propri utenti la possibilità di sviluppare competenze "internazionali", al personale delle proprie sedi e, in generale, ai propri enti la possibilità di confrontarsi con enti di formazione di altri paesi favorendo lo scambio di buone pratiche e processi di innovazione. Il documento è articolato in 5 sezioni:

1. CONTESTO:

ENAC e i suoi enti associati hanno per vocazione un'attenzione all'internazionalizzazione dal momento che il network canossiano è presente in 5 continenti con numerose scuole superiori e centri di formazione professionali. Sono oltre 100.000 i giovani che frequentano realtà educative canossiane nel mondo. Nell'ultimo decennio la dimensione internazionale ha assunto un ruolo centrale, che ha investito profondamente la leFP, determinando profondi cambiamenti negli scenari socio-educativi. Questo processo di internazionalizzazione ha visto un incremento di progetti di partenariato, gemellaggi, attività di scambio, visite e soggiorni di studio, stage formativi all'estero che hanno reso il fenomeno della mobilità (di formatori e discenti), lo scambio di buone pratiche e l'innovazione metodologica/tecnologica parte integrante dei percorsi di leFP.

2. VISION, MISSION, VALORI:

la Vision di ENAC si riassume nella frase della fondatrice dell'Istituto Canossiano, Maddalena di Canossa: "Non solo istruire, ma formare alla vita". ENAC vuole realizzare il potenziale di ognuno e creare una società più giusta formando persone che migliorino il mondo. Gli elementi fondamentali che caratterizzano l'attività dell'ente sono l'attenzione per la crescita integrale della persona e l'erogazione di servizi formativi fortemente orientati all'inserimento lavorativo, intendendo il lavoro come strumento per favorire una vita libera e dignitosa nella consapevolezza del proprio valore. ENAC crede in una società senza esclusione e senza scarti e vuole essere luogo di questa inclusione senza omologazione, valorizzando l'eccellenza che c'è in ognuno.

La strategia di internazionalizzazione si integra perfettamente nella Mission dell'ente. Formare alla vita in un mondo globalizzato, infatti, significa orientare i giovani verso una formazione che comprenda esperienze internazionali decisive per la formazione umana e professionale.

Il contesto di riferimento non può essere più solo quello nazionale. L'effetto della globalizzazione e il processo di integrazione europea impone di confrontarsi e aprirsi alla dimensione internazionale e assicurare che i propri studenti sviluppino una cittadinanza globale e siano preparati a un mondo del lavoro sempre più globalizzato.

3. RISULTATI RAGGIUNTI:

risultati raggiunti negli ultimi anni per quanto riguarda l'internazionalizzazione dell'ente

nazionale pari a 24 progetti complessi e centinaia di partecipanti che hanno effettuato mobilità internazionali, sia utenti (prevalentemente) che operatori; dal 2018 ENAC Nazionale ha ottenuto la Carta VET.

4. OBIETTIVI STRATEGICI:

finalità dell'ente nel lungo periodo per quanto riguarda l'internazionalizzazione (prossimi 7 anni).

L'internazionalizzazione dei nostri centri passa attraverso la promozione della conoscenza di altre lingue, una mobilità di qualità che coinvolga quanti più beneficiari possibili e, in generale, la promozione del senso di cittadinanza europea e globale.

Per questo, anche nella futura programmazione, si cercherà di mettere a sistema tutte le attività internazionali, di lavorare ancora di più alla loro qualità oltre che alla quantità e di integrarle nell'offerta formativa, anche attraverso un lavoro di collaborazione con le autorità competenti. Non solo mobilità e progetti europei, ma anche partecipazione a eventi internazionali, in Italia o all'estero, attività extra curricolari e mobilità oltre oceano. Anche le attività di incoming saranno sempre più finalizzate a uno sviluppo internazionale dei singoli centri ospitanti.

Continueremo infine a sviluppare una rete di partner di qualità, stringendo legami con altri settori dell'istruzione e formazione e con gli operatori della ricerca e del mercato del lavoro.

La prossima programmazione sarà diretta a rafforzare le azioni avviate negli ultimi cinque anni al fine di accrescere l'immagine di organizzazione a forte vocazione internazionale, sia internamente presso la propria utenza e il proprio personale, sia esternamente nei confronti dei partner (storici e nuovi). Per questo punteremo a consolidare le attività di incoming di staff e allievi, rafforzando al tempo stesso la rete di aziende italiane disposte a collaborare. Inoltre si lavorerà maggiormente coi CFP canossiani affinché queste attività siano sempre più integrate a quelle ordinarie (es. docenti stranieri in aula/laboratorio, allievi stranieri che imparano coi loro pari italiani ecc.).

L'attenzione posta alle relazioni con altri centri e network, europei e internazionali, nuovi o consolidati, sarà garantita nella nuova programmazione, anche attraverso la partecipazione ad altri progetti, come ad esempio partenariati strategici (opportunità che sembra confermata anche nel prossimo programma Erasmus+) e stringendo relazioni con le Piattaforme dei centri di eccellenza professionale (CoVE). Inoltre sarà dato un forte impulso alla formazione internazionale dello

staff, percorso già avviato anche grazie ad alcuni progetti KA2 e KA3.

C'è un'area trasversale all'offerta formativa e alla struttura organizzativa a cui ENAC ha sempre prestato attenzione e che rientra nella strategia di internazionalizzazione. Le componenti di quest'area rispondono ai nuovi standard Erasmus (inclusione, sostenibilità, educazione digitale e partecipazione attiva alle reti europee). Queste componenti sono la qualità, intesa come qualità delle risorse umane e del loro operato, ma anche dei processi/strumenti; la comunicazione, intesa come diffusione dei risultati e networking; la digitalizzazione, che si è visto essere sempre più importante, in particolare in caso di eventi straordinari e periodi di instabilità; infine la sostenibilità, economica, sociale e ambientale.

5.PIANO D'AZIONE (2021-2023):

presentazione degli obiettivi operativi e delle azioni concrete per raggiungere gli obiettivi strategici.

- ▶ promuovere lo studio delle lingue;
- ▶ migliorare il servizio delle mobilità in uscita;
- ▶ formare lavoratori internazionali ed educare cittadini globali;
- ▶ internazionalizzazione a casa;
- ▶ estendere, innovare e valorizzare le collaborazioni con partner e network europei e internazionali;
- ▶ dotare lo staff delle competenze internazionali necessarie;
- ▶ promuovere processi di innovazione e scambio di buone pratiche nei CFP canossiani.



Oltre alle mobilità all'estero, abbiamo anche realizzato una settimana formativa per lo staff della Iefp, utilizzando la formula del Professional Incoming. A settembre, prima dell'inizio delle scuole, abbiamo ospitato due docenti esperti di didattica provenienti dal Friesland College (Olanda) che per tre giorni di full immersion hanno formato il personale sull'innovativa tecnica chiamata Five Styles Colors. L'acquisizione di queste metodologie ha permesso di elevare le competenze in termini di comunicazione con gli altri e di costruire insieme attività da utilizzare poi nelle classi per le attività curricolari. La formazione è stata svolta interamente in lingua inglese.



4.3. VALORIZZAZIONE



La rendicontazione sociale

Nel corso del 2020 e del 2021 il nostro ente di riferimento, ENAC Ente Nazionale Canossiano, ha reso possibile un intenso percorso interno per le Direzioni degli ENAC Regionali (e per le persone che negli enti svolgono ruoli di coordinamento), volto a creare un metodo comune di rendicontazione sociale. Obiettivi di questo percorso, oltre ad una uniformità negli esiti e nel modello proposto per la comunicazione sociale, sono stati un allineamento e comprensione profonda dei meccanismi che sottostanno alla rilevazione di esiti ed elicitazione di dati, ad una analisi dei passaggi obbligatori previsti dalle Linee Guida Ministeriali per la Rendicontazione Sociale, ad un metodo omogeneo di indagine, ad una rappresentazione trasparente e leggibile delle attività e dell'operato degli ENAC Regionali.

Ad oggi ENAC ER non è in obbligo di Rendicontazione Sociale. Crediamo però fortemente che la restituzione sociale di quanto viene fatto, rappresenti una testimonianza chiave in termini di trasparenza e rappresentazione del nostro ente.

Il Servizio formativo: rilevazione della soddisfazione

Con il 2021 abbiamo iniziato il percorso di formalizzazione, all'interno dell'ente, di un sistema qualificato e oggettivo per rilevare la soddisfazione del personale su tutte le aree di interesse.

Insieme al gruppo di lavoro di ENAC Nazionale, che ci ha seguito nel percorso di avvicinamento alla stesura di un Bilancio Sociale riconoscibile tra tutti gli ENAC Regionali, ivi compreso il percorso di raccolta di dati omogenei e leggibili in benchmark, si sono approfonditi i vari aspetti cercando di uniformare e portare a sistema questo importante aspetto di valorizzazione.

ENAC Emilia Romagna stabilisce di poter arrivare ad un sistema completo, corretto e riconoscibile di rilevazione in un tempo che viene identificato biennio 2021 e 2022.

È così che, nell'anno 2022, sono stati somministrati due differenti questionari, entrambi in forma anonima, utilizzando una batteria di risposte chiuse, singole o multiple, recepite tramite la compilazione di un questionario GoogleModuli on line:

- ▶ Rilevazione della soddisfazione per il servizio formativo - **formatori**
- ▶ Rilevazione della soddisfazione per il servizio formativo - **operatori interni**

Il **questionario formatori**, breve e orientato alla didattica nei suoi vari aspetti, è stato somministrato a tutti i formatori (interni ed esterni) che hanno effettuato docenze per un minimo di 30 ore per anno formativo, relativamente agli anni scolastici 2019/2020 - 2020/2021 e quello in corso 2021/2022.

Essendo il parco docenti piuttosto stabile, il questionario verrà somministrato ogni 2 anni.

Il questionario è stato inviato a 40 formatori ed è stato compilato da 30 persone (quasi totalmente operative all'interno

del comparto leFP), pari ad una performance di restituzione del 75%.

La scala di riferimento per le risposte è a tre gradienti: da 1 (poco) a 3 (molto).

È stata inoltre aggiunta una sezione finale aperta ove, al di là delle domande predisposte, ciascun formatore ha potuto liberamente esprimere valutazioni, suggerimenti, note e quant'altro abbia ritenuto necessario per il miglioramento dei servizi formativi di ENAC Emilia Romagna.

Di norma la tendenza a risposte positive, ove il gradiente 3/ molto è stato selezionato da almeno il 50%-60% dei rispondenti, riguarda le seguenti domande:

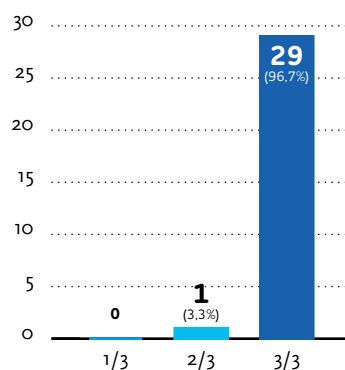
- ▶ I programmi didattici sono coerenti con gli obiettivi dei corsi?
- ▶ I contenuti dei corsi risultano completi e aggiornati?
- ▶ L'organizzazione dei tempi e della logistica ha favorito la sua attività?
- ▶ Le comunicazioni di servizio a docenti e corsisti sono state complete e tempestive?
- ▶ I consigli di classe (qualora previsti) sono risultati utili e in numero sufficiente?
- ▶ I calendari delle attività sono risultati ben strutturati?
- ▶ Ha avvertito la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'Ente da altre realtà che svolgono analoghi servizi?

Gli aspetti che vedono una scelta prevalente sul gradiente 2, o che comunque non rilevano una positività di almeno il 50% sul gradiente 3 si identificano con le risposte alle domande:

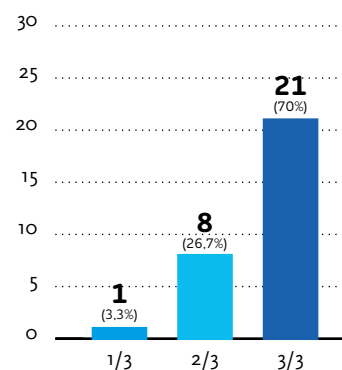
- ▶ L'organizzazione dei tempi e della logistica ha favorito l'apprendimento?
- ▶ Il tempo a disposizione è stato sufficiente per sviluppare gli argomenti previsti?
- ▶ Gli strumenti didattici hanno facilitato l'apprendimento?
- ▶ Gli strumenti didattici hanno favorito l'attività del formatore?
- ▶ Gli strumenti didattici sono stati adeguati rispetto ai programmi?
- ▶ Gli strumenti didattici sono aggiornati e conformi alle richieste del mercato del lavoro?

C'è una forte positività (maggioranza e quasi totalità di risposte 3/3 ▶ molto) sul temi legato al livello di collaborazione con gli altri docenti: vedi grafico relativo alla domanda n. 8.

8. IL LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON GLI ALTRI DOCENTI È STATO SODDISFACENTE? (30 RISPOSTE)



15. NEL COMPLESSO È SODDISFATTO DELL'ATTIVITÀ? (30 RISPOSTE)



Nel complesso, gli intervistati si sono dichiarati sostanzialmente soddisfatti dell'attività: vedi grafico relativo alla domanda n. 15.

Da una analisi dei dati risulta come sia evidentemente ottimo il clima relazionale tra i docenti, buona la soddisfazione generale rispetto all'attività svolta, positivo il clima di lavoro, l'organizzazione della collegialità e del lavoro. È invece necessario migliorare gli aspetti legati agli strumenti e alla strumentazione didattica e porre maggior attenzione ai tempi necessari per lo sviluppo degli apprendimenti.

Il **questionario operatori interni**, più articolato e composto da sezioni differenti, è stato somministrato a tutto lo staff interno e fisso dell'ente, sia amministrativi/segreterie/direzione che personale dei servizi per il lavoro, che operatori didattici della leFP (tutor, coordinatori e docenti). Anche in questo caso è stato chiesto di focalizzare le risposte tenendo a riferimento gli anni scolastici 2019/2020 - 2020/2021 e quello in corso 2021/2022. Essendo il parco docenti abbastanza stabile, il questionario verrà somministrato ogni 2/3 anni.

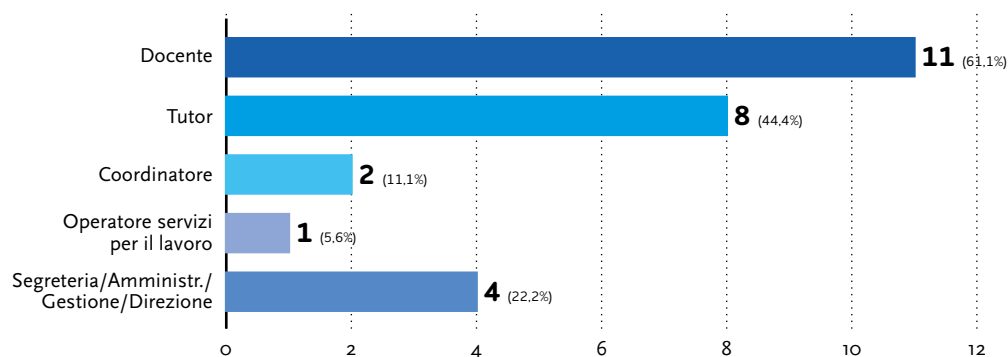
Il questionario è stato inviato alle 18 persone in staff ed è stato compilato da tutti, pari ad una performance di restituzione del 100%.

La scala di riferimento per le risposte è a tre gradienti: da 1 (poco) a 3 (molto). In alcune sezioni è stata prevista la scelta 0 (zero) se la mansione del rispondente non permetteva di valutare alcuni degli aspetti proposti.

È stata inoltre aggiunta una sezione finale aperta ove, al di là delle domande predisposte, ciascun formatore ha potuto liberamente esprimere valutazioni, suggerimenti, note e quant'altro abbia ritenuto necessario per il miglioramento dei servizi formativi di ENAC Emilia Romagna.

Lo staff è composto da persone che svolgono più ruoli (il caso più ricorrente è di operatori che svolgono sia il ruolo di tutor che di docente); abbiamo inteso rilevare il parco ruoli completo, posto che ogni persona (delle 18 rispondenti) ha potuto compilare solo una volta il questionario, tenendo conto -ove necessario- del duplice ruolo:

RUOLO RICOPERTO: PUÒ SELEZIONARE PIÙ OPZIONI (18 RISPOSTE)

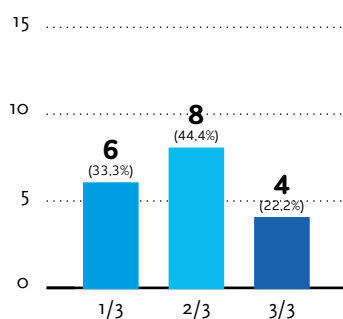


Il questionario, suddiviso in diverse sezioni, ha rilevato plurimi aspetti della vita lavorativa dello staff dell'ente.

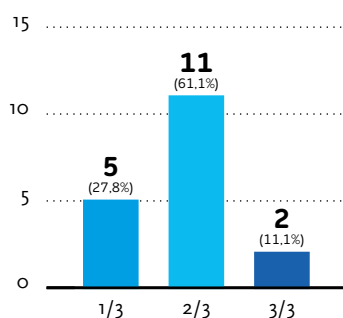
Nella sezione "Condizioni lavorative", più del 50% posiziona la risposta al gradiente 2 relativamente all'adeguatezza di mezzi e caratteristiche del luogo di lavoro e alla sostenibilità dei ritmi di lavoro e relativa possibilità di pausa.

Per la sezione "Sviluppo professionale" più del 55% dichiara di ricevere adeguata informazione per svolgere bene il proprio lavoro e si considera soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'ente; un altro 55% si posiziona sul gradiente centrale (2)

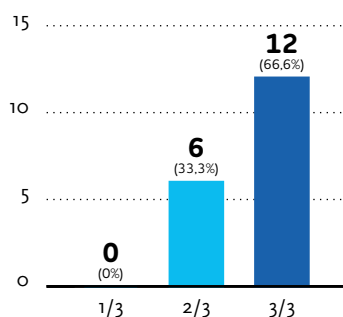
C5. GIUDICO LA MIA RETRIBUZIONE EQUILIBRATA RISPETTO AL MERCATO ESTERNO, TENUTO CONTO DELL'IMPEGNO RICHIESTO (18 RISPOSTE)



D4. RITENGO CHE I CARICHI DI LAVORO SIANO ADEGUATAMENTE DISTRIBUITI FRA I COLLEGHI (18 RISPOSTE)



H1. COMPLESSIVAMENTE MI RITENGO SODDISFATTO PER IL LAVORO SVOLTO IN QUEST'ANNO (18 RISPOSTE)



relativamente alle reali possibilità di fare carriera legate al merito e per quanto riguarda l'aiuto che i percorsi di aggiornamento proposti danno allo sviluppo della mia crescita professionale.

Relativamente a "Compiti e responsabilità" risultano estremamente positive (dal 55% e fino al 83%) le valutazioni rispetto alla definizione dei ruoli, al livello di autonomia nello svolgimento del lavoro, al senso di realizzazione personale, alla chiarezza di obiettivi e risultati attesi dall'organizzazione riguardo al proprio lavoro.

Il personale non risulta soddisfatto appieno dalla propria retribuzione, rispetto al mercato esterno, tenuto conto dell'impegno richiesto: solo il 22% è pienamente soddisfatto, il 33% è poco soddisfatto, il restante 45% lo considera sufficiente: vedi grafico relativo alla domanda C5.

La sezione "Collegli e collaborazione" presenta gradienti elevatissimi (dal 78% al 94%) relativamente al riconoscimento della spinta a lavorare in gruppo e collaborare impressa dall'ente, oltre che alla positività del clima relazionale e dello spirito collaborazione; posizioni intermedie per quanto riguarda il funzionamento con le altre sedi (44% gradiente 2 e 33% gradiente 3). Una riflessione necessita l'aspetto legato alla distribuzione dei carichi di lavoro tra i colleghi, che presenta elementi di necessario approfondimento: vedi grafico relativo alla domanda D4.

Nella sezione "Fiducia, impegno e coinvolgimento" l'89% dichiara di avvertire la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'Ente da altre realtà che svolgono analoghi servizi, mentre l'83% (sommando i gradienti positivi 2 e 3) riconosce che l'organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano.

Circa la sezione "Informazione e comunicazione" la totalità dei rispondenti (sommando i gradienti positivi 2 e 3) dichiara di conoscere le strategie, gli obiettivi e i risultati dell'organizzazione e anche di conoscere e avere chiaro la struttura di governo dell'ente. Sempre positiva, seppur con un 61% sul gradiente 2 della sufficienza, la valutazione relativa alla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

L'area relativa al "Rapporto diretto con il responsabile di riferimento" raccoglie risposte sui gradienti positivi e molto positivi relativamente a come vengono trattate, all'importanza che le prestazioni del singolo vengano valutate, alla qualità della relazione con il responsabile diretto oltre che all'ascolto, alla disponibilità e alla presa in considerazione delle proposte dei singoli.

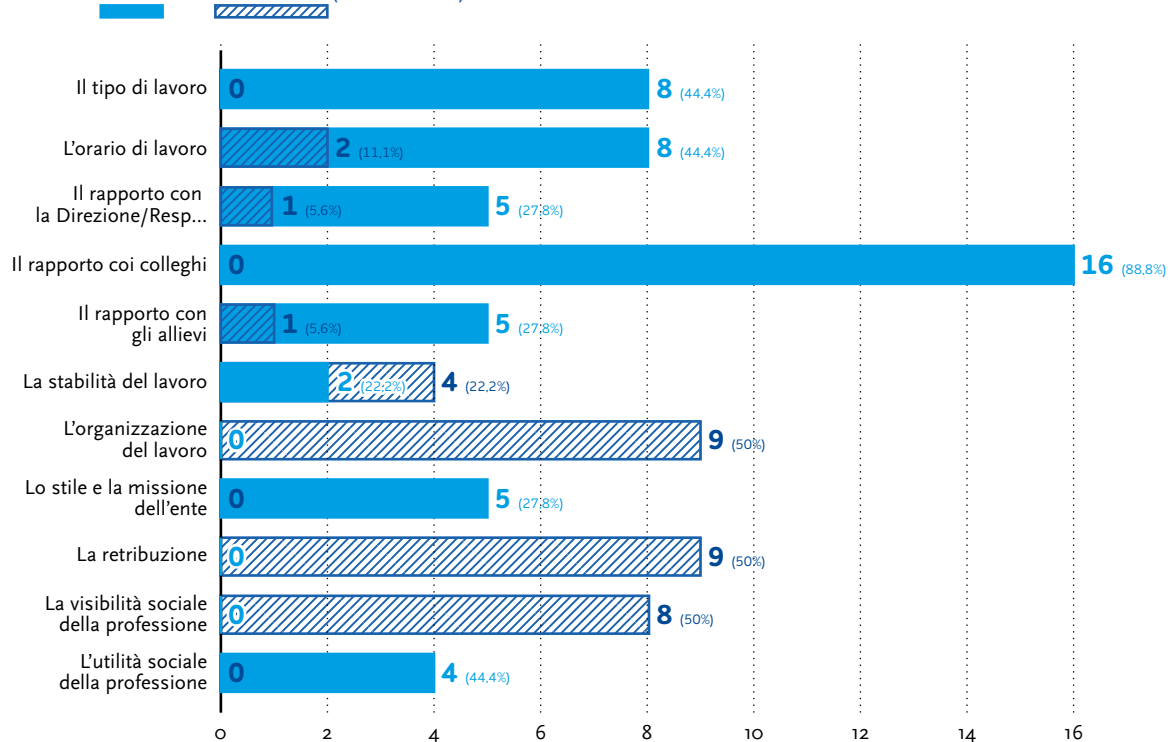
Nel complesso, gli intervistati si sono dichiarati sostanzialmente soddisfatti per l'attività ed il lavoro svolto: vedi grafico relativo alla domanda H1.

Un'ulteriore sezione del Questionario prevedeva anche una valutazione dei Punti di Forza e dei Punti di Debolezza dell'ente. Vi era la possibilità di scegliere fino a tre indicatori per ogni sezione.

È interessante poter visionare l'intero set di risposte (per questo li riportiamo entrambi nei grafici specifici); riteniamo però di evidenziare quanto segue:

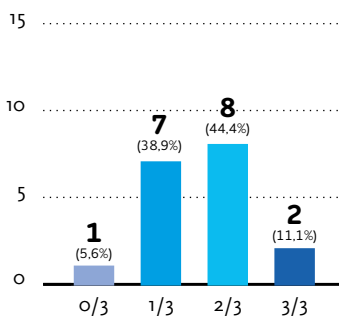
- ▶ il punto di forza più scelto (16 persone su 18 rispondenti) è il rapporto con i colleghi, seguito dal tipo di lavoro (8 scelte) e dall'orario di lavoro (8 scelte)
- ▶ i punti di debolezza più evidenziati, e che trovano riscontro con alcune delle risposte fornite nelle sezioni precedenti, sono l'organizzazione del lavoro (9 scelte), la retribuzione (9 scelte) e la visibilità sociale della professione (8 scelte)

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA (18 RISPOSTE)

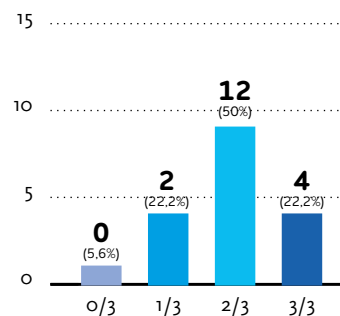


Un'ultima sezione, che riguarda le esigenze didattiche, presenta molteplicità e varianza di risposte, tutte da tenere in grande considerazione, ai fini del miglioramento continuo dell'offerta formativa dell'ente (ricordiamo qui che la valutazione è 1=poco, 3=molto, 0=non risposta in quanto non di competenza del ruolo del rispondente): vedi grafico relativo alla domanda M1-4.

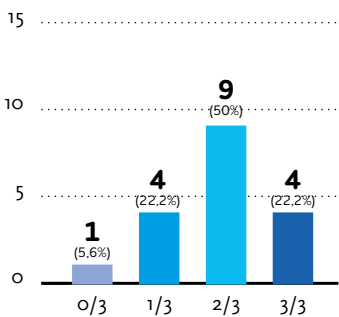
M1. LE ATTREZZATURE LABORATORIALI SONO CONTINUAMENTE AGGIORNATE (18 RISPOSTE)



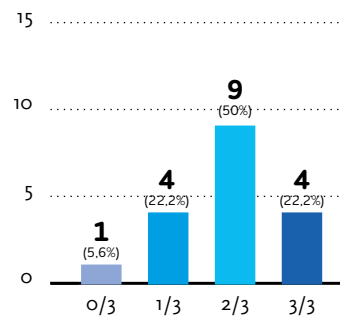
M3. LA CONNESSIONE INTERNET È ADEGUATA (18 RISPOSTE)



M2. GLI SPAZI LABORATORIALI SONO FACILMENTE FRUIBILI (18 RISPOSTE)



M4. I DISPOSITIVI DIGITALI SONO ADEGUATI (18 RISPOSTE)



4.4. COMPENSI E RETRIBUZIONI

E NAC Emilia Romagna applica a tutto il personale assunto il CCNL della Formazione Professionale (CCNL periodo 01/01/2011-31/12/2013 scaduto e in attesa di rinnovo) nonché la Contrattazione Decentrata della Formazione Professionale della Regione Emilia Romagna.

I membri del CdA svolgono la loro funzione gratuitamente e non percepiscono compensi.

La Presidente percepisce rimborsi spese annuali più di lista come rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti da e per l'ente (attualmente vive e risiede a Monza mentre ENAC ER è in provincia di Parma), o per missioni legate a necessità dell'associazione per lo svolgimento dello specifico ruolo istituzionale, per l'anno 2022 l'importo dei rimborsi si è attestato su € 3.514,24.

Il Presidente del Collegio dei Revisori dell'Associazione percepisce annualmente un compenso di € 1.200 più oneri e IVA. Gli altri due membri del Collegio dei Revisori, invece, non percepiscono alcun compenso. Così come non percepisce alcun compenso nessuno dei Soci.

Il Direttore di ENAC Emilia Romagna è dipendente assunto con il contratto della Formazione professionale al nono livello.

Il compenso del Direttore (lordo annuale 2022 € 67.103,45) è inferiore al rapporto 1 a 2, cioè non è nemmeno 2 volte più alto del compenso del dipendente con retribuzione minore (lordo annuale 2022 euro € 34.032,01). Restiamo quindi ampiamente nella soglia che consente che tale rapporto possa arrivare al massimo al rapporto di 1 a 8.

Nel 2022 l'associazione ha usufruito dell'opera di n. 2 volontari e di n. 1 tirocinio dei servizi sociali (si veda al capitolo "4.1.2. Composizione e funzioni" la descrizione delle attività svolte).

5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

FORMAZIONE

26

Corsi

6.572

Ore

321

Destinatari

SERVIZI PER IL LAVORO

6

Tipologie di servizi
inclusi i tirocini

20.935

Ore

193

Destinatari

▼ Di cui ragazzi inseriti in percorsi di apprendistato art 43 e duali

14

Apprendistato ART. 43

146

28,4%

ADOLESCENTI



514

DESTINATARI

368

71,6%

ADULTI

La nostra
Associazione
opera all'interno
del sistema
della formazione
professionale
emiliano-romagnolo

5.1. LE AREE DI ATTIVITÀ E I DESTINATARI

La nostra Associazione opera all'interno del sistema della formazione professionale emiliano-romagnolo. Nel corso del tempo il settore ha subito profonde modificazioni tanto che oggi ricomprende un insieme articolato di attività e servizi, dai percorsi formativi finalizzati a sviluppare o riqualificare abilità e competenze professionali immediatamente spendibili nel mercato del lavoro a una serie di servizi nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Si interfaccia, inoltre, con numerosi ambiti eterogenei: da quello della formazione/istruzione, al mercato del lavoro e al sostegno al sistema produttivo locale.

Nonostante queste trasformazioni, un elemento è rimasto costante e fondamentale: il fatto che la nostra offerta dei servizi, indipendentemente dall'ambito in cui si realizza e dalla tipologia di destinatario a cui si rivolge, pone al centro del processo educativo e formativo la persona e la sua valorizzazione.

Nel tempo, una dimensione che ha acquisito sempre più importanza è sicuramente quella lavorativa. A partire dal 2016 in Regione Emilia Romagna i centri di formazione professionale hanno iniziato ad affiancare alle attività strettamente formative anche i servizi per il lavoro. Con la Delibera Regionale n. 1943 del 21/11/2016 la Regione ha approvato la *“Disciplina in materia di Accreditamento dei Servizi per il Lavoro”* e la *“Definizione dell'elenco delle prestazioni dei servizi per il lavoro pubblici e privati accreditati ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge regionale 1° agosto 2005, n. 17 e ss.mm.ii.”* Questo ha consentito ai Centri di accreditarsi per i servizi al lavoro e di attivare una serie di servizi per aiutare le persone in difficoltà lavorativa a riqualificarsi e ricollocarsi nel mercato. Questa evoluzione ha consentito alle nostre sedi di svolgere un'importante funzione sociale ovvero di contribuire a sostenere le persone nel percorso di ricerca del lavoro.

Presso le nostre strutture vengono quindi oggi organizzati percorsi di formazione professionale finalizzati a formare e riqualificare le persone affinché possano esercitare un mestiere, ma anche azioni di orientamento, di attivazione di tirocini formativi e di accompagnamento verso il mercato del lavoro attraverso il supporto nella ricerca attiva di impiego in un sistema che prevede la valorizzazione dell'integrazione dei servizi offerti con l'offerta di lavoro e quella di formazione finalizzata all'inserimento lavorativo.

Un altro aspetto rilevante da sottolineare rispetto alla nostra funzione è rappresentato dal ruolo che gli Enti di formazione svolgono nel prevenire il disagio sociale e nel ridurre i fenomeni di marginalizzazione connessi alla dispersione scolastica e formativa di ragazzi provenienti da realtà “difficili”. Fattori come il contrasto alla dispersione scolastica, la formazione e la riqualificazione delle persone, la lotta alla disoccupazione e il sostegno ai sistemi produttivi locali si integrano all'interno delle attività quotidiane presenti nelle nostre sedi. Importante, in particolare rispetto alla tipologia di destinatari rappresentati dai giovani che frequentano percorsi di leFP - Istruzione e Formazione Professionale (settore molto rilevante dell'attività del nostro Ente), è la dimensione di integrazione sociale che le sedi hanno assunto nel tempo.

Oltre a fornire ai ragazzi competenze professionali teoriche e pratiche, finalizzate ad un inserimento lavorativo, le nostre sedi

si configurano come dei veri e propri spazi di socializzazione, di educazione e di sostegno.

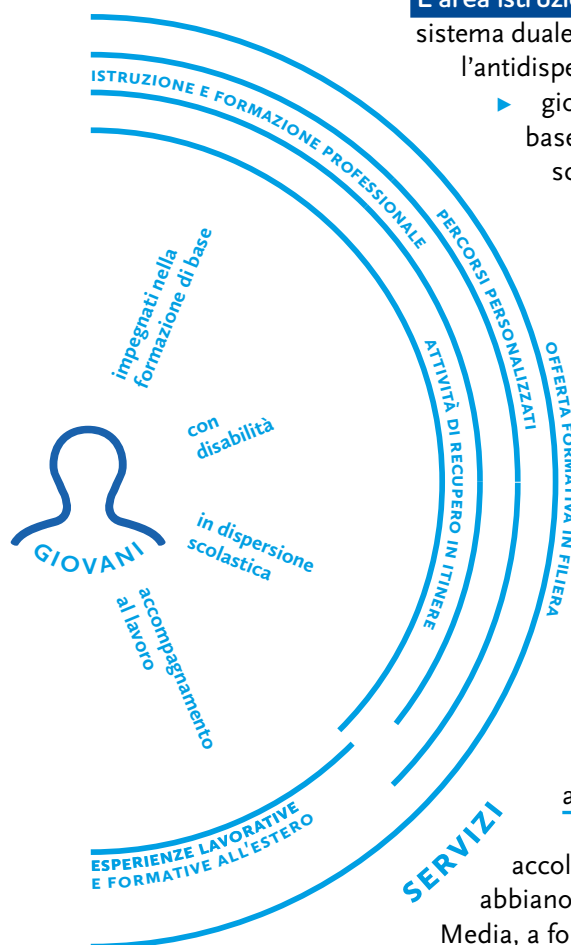
La formazione professionale svolge un ruolo determinante nel favorire il processo di integrazione sociale dei giovani grazie all'attenzione e alla capacità di intervenire su coloro che presentano maggiori fragilità, sia promuovendo l'acquisizione di competenze umane, sociali e culturali necessarie all'ingresso nella vita adulta, sia arginando il rischio di esclusione sociale e le conseguenze connesse. Presso le nostre sedi i ragazzi non solo attuano l'obbligo formativo ma sono protetti dal rischio sociale in senso ampio.

Un ulteriore elemento che nel tempo ha acquisito rilevanza sempre maggiore è il collegamento delle sedi con le realtà del territorio di riferimento (produttive ma non solo). Il livello di sviluppo economico di un territorio dipende anche dalla qualità dell'istruzione e formazione dei cittadini; questo elemento può essere correlato direttamente alla riduzione delle disuguaglianze sociali e al benessere delle persone.

Grazie all'evoluzione del proprio ruolo, le nostre sedi sono chiamate oggi a svolgere una serie di funzioni aggiuntive rispetto al passato; questo ha comportato anche un allargamento e una diversificazione della nostra utenza.

Per poter rappresentare in modo chiaro le attività realizzate che saranno illustrate in questa sezione del Bilancio, si è scelto di esporle ricorrendo a una divisione in tre grandi aree sulla base dei destinatari primari a cui sono rivolte:

- ▶ l'area istruzione e formazione dei giovani;
- ▶ l'area adulti;
- ▶ l'area imprese.



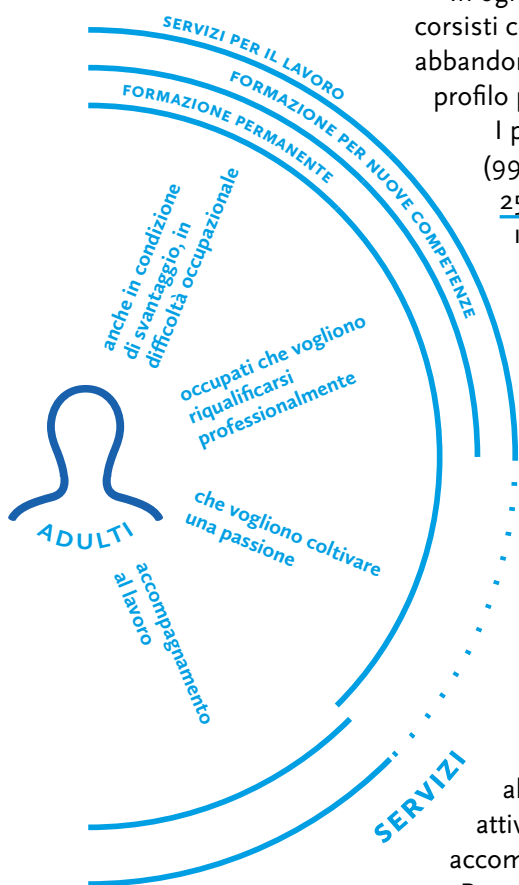
L'area istruzione e formazione dei giovani, include il sistema duale, le qualifiche triennali della leFP, i iv anni leFP, l'antidispersione e tutte le attività che si rivolgono a:

- ▶ giovani impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita da un primo anno di scuola superiore, o dalla scuola media in ritardo con l'ottenimento del titolo che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;
- ▶ giovani in dispersione scolastica che vogliono rimettersi in gioco attraverso percorsi di formazione fortemente connessi con il lavoro;
- ▶ giovani con disabilità che vogliono seguire un percorso formativo per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione che valorizzi le loro capacità.

Il sistema leFP della Regione Emilia Romagna è particolare.

Il percorso lineare di ottenimento della qualifica professionale triennale presso un ente di formazione prevede la frequenza di almeno un anno di scuola secondaria di secondo grado e 2 anni presso l'ente di formazione.

All'interno del percorso formativo possono essere accolti, con percorsi personalizzati, anche corsisti che abbiano concluso 9 anni di scuola e ottenuto la Licenza Media, a forte rischio di abbandono scolastico. Il percorso



personalizzato (definito “non lineari”) è triennale e svolto presso l’ente di formazione. Per questi corsisti il terzo anno prevede un impegno consistente di formazione in azienda (500/600 ore).

In ogni provincia esiste poi 1 percorso propedeutico rivolto a corsisti con Licenza Media anche 13enni/14enni a forte rischio di abbandono/dispersione scolastica e non ancora orientati verso un profilo professionale definito.

I percorsi formativi triennali prevedono 1000 ore annue (990 dall’annualità 2022/2023) di cui una percentuale tra il 25% e 50% deve essere svolta in stage; stessa cosa per il iv anno di diploma professionale ove però la percentuale stage si attesta tra il 40% e 50% in stage.

L’area adulti include tutte le Politiche Attive per il Lavoro quali i Servizi per il Lavoro, il Programma Garanzia Giovani, il programma COL e l’area Welfare.

Le azioni di questa area sono rivolte a:

- ▶ Giovani NEET (che quindi non studiano e non lavorano) coinvolti in percorsi di orientamento, affiancamento alla ricerca del lavoro, tirocinio, inserimento lavorativo
- ▶ Adulti con necessità o di trovare una nuova collocazione lavorativa o di fruire di azioni di formazione e di sostegno all’occupabilità
- ▶ Soggetti in condizione di svantaggio o iscritte al collocamento mirato per i quali, insieme alla rete dei servizi, vengono pianificate e attuate attività di orientamento, di inserimento lavorativo, di accompagnamento e di formazione.
- ▶ Persone già occupate che vogliono riqualificarsi sia per svolgere al meglio la propria
- ▶ professione sia per cambiare settore lavorativo;
- ▶ Persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.



L’area imprese ricomprende non solo tutte le attività legate alla formazione continua ma anche e soprattutto il suo coinvolgimento per la realizzazione delle attività di inserimento lavorativo, stage, tirocinio e apprendistato.

Nello specifico della formazione l’Associazione si rivolge a:

- ▶ imprese che hanno esigenze di formazione per il proprio personale per adempiere a obblighi di legge (sicurezza, carrelli elevatori, alimentaristi);
- ▶ imprese che vogliono attivare tirocini extra-curricolari anche a favore di utenza debole;
- ▶ imprese che desiderano beneficiare di formazione professionale specifica (finanziata o pagata con risorse proprie) secondo esigenze particolari delle aziende stesse, su attività in committenza.

Tutte queste attività sono prevalentemente svolte in regime di accreditamento con la Regione Emilia Romagna o con altri enti ed istituti preposti al rilascio del relativo accreditamento specifico.

I fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali vengono di norma individuati nei seguenti:

- ▶ calo delle risorse per progetti non ottenuti
- ▶ calo delle risorse per eventi non programmabili/per forze di causa maggiore
- ▶ perdita dell'accreditamento per non rispetto di parametri
Precedentemente (fatta eccezione per il 2020 con gli eventi Covid19/Pandemia) non si è mai verificato nessuno dei fattori indicati, tutt'al più una leggera flessione di risorse in alcuni comparti sperimentali, che hanno solo avuto necessità di una micro organizzazione di risorse umane, strumentali e riaggiustamento dell'offerta.

OBIETTIVI DI GESTIONE GENERALI PER L'ANNO 2023

Obiettivo di gestione	Livello di raggiungimento sul 2022	Eventuali fattori risultati rilevanti per il loro raggiungimento o mancato raggiungimento
rafforzare la stabilità economica dell'ente	RAGGIUNTO Aumentato numero di attività finanziate (classi IV in apprendistato). Aumentati ricavi attività finanziate (classi IV in apprendistato). Aumentate attività a mercato (alimentaristi). Invariate attività a commessa.	Implementazione delle attività finanziate in termini di monte budget e risorse Implementazione delle attività a mercato e commessa non finanziate da enti pubblici
aumento della platea di utenti	NUOVO OBIETTIVO 2022 PER 2023 Per il 2022 gli utenti sono 517 (di cui 146 per l'area leFP e 371 sull'area Adulti).	Aumento delle attività in offerta (relativamente a tutte le tipologie nel complesso) e dunque dei posti disponibili
aumento della platea di potenziali utenti	PARZIALMENTE RAGGIUNTO Aumentato numero interazioni da social. Stabile numero di richieste e iscrizioni da sito web (vedere dati in Focus "I nostri spazi virtuali" cap. 5.4.4.) Mantenuto rapporto qualità/costo/efficacia sugli strumenti.	Incisività degli strumenti delle 3 tipologie: social, web, informazione cartacea Massimo investimento sugli strumenti meno onerosi (rapporto qualità/costo/efficacia)
aumento incisività e ritorno in termini di contatti e utenti del sito web e dei social	RAGGIUNTO Aumentata redemption da social. Aumentata lievemente redemption e interazioni da sito web (vedere dati in Focus "I nostri spazi virtuali" cap. 5.4.4.)	Utilizzo funzionale e commerciale al contempo del sito www.enac.emiliaromagna e dei social Prima analisi ed output esito performance sito e social
aggiornamento delle competenze digitali degli operatori dell'ente	RAGGIUNTO Tutti gli operatori in staff utilizzano un account enacer.education. Tutti gli operatori sono in grado di fare riunioni di lavoro on line. Tutti i dipendenti della leFP utilizzano Classroom per la didattica.	Verifica utilizzo applicazioni e metodologie per la Didattica a Distanza Utilizzo account e funzionalità Google Workspace su proprio dominio enacer.education Utilizzo della modalità online per attività di convegnistica, colloquio, riunioni e meeting di lavoro in generale.
Avviare (per il 2022) e mandare a regime (per il 2023) un sistema qualificato e oggettivo per rilevare la soddisfazione dell'offerta formativa da parte delle diverse categorie di stakeholders	NUOVO OBIETTIVO 2022 PER 2023 Il sistema è stato avviato per la prima volta nel 2022 con la prima somministrazione dei questionari a tutte le categorie di stakeholders. È stata pianificata la cronologia di somministrazione. (vedere dati in Il gradimento in "I risultati" cap. 5.4.9.)	Utilizzo di strumenti agili di compilazione Analisi di tutti gli aspetti opportuni ad una oggettiva valutazione in ingresso Coinvolgimento di tutti gli stakeholders principali quali: personale (interno ed esterno), corsisti (adulti e leFP), famiglie (leFP), aziende Pianificazione della tempistica di somministrazione della rilevazione

5.2. RELAZIONI E PARTNERSHIP

Un ente di formazione professionale oggi può crescere e svilupparsi solo se riesce ad attivare sul territorio di riferimento reti e collegamenti che lo supportino in tutte le fasi di attività, dalla progettazione formativa all'inserimento occupazionale degli studenti e degli utenti a fine percorso.

La consapevolezza dell'importanza di operare in rete e della necessità di dedicare costantemente risorse umane deputate alla gestione delle relazioni esterne all'Ente ha permesso alle nostre realtà di:

- ▶ intessere una molteplicità di **partnership e di relazioni significative** con aziende, istituzioni, associazioni ed enti pubblici e privati;
- ▶ **confermare la propria presenza sul territorio**, divenendo in alcuni casi punto di riferimento per alcune aree formative strategiche;
- ▶ sviluppare una reputazione positiva come operatore accreditato, dinamico ed aperto alle sinergie con altri interlocutori.

L'Ente ha negli anni stipulato e confermato accordi di diversa natura e connotazione formale e ha allargato e confermato alcune importanti e proficue situazioni di "alleanza operativa".

Alcune di queste partnership riguardano l'area della pianificazione generale, altre, più specifiche, si riferiscono all'ambito della progettazione formativa, della promozione dei corsi, della realizzazione della didattica, della formazione umana degli studenti e della crescita professionale di corsisti e docenti.

Inoltre, esistono delle aggregazioni formali, alcune datate, altre di più recente costituzione, che permettono alle sedi dell'Ente di perseguire obiettivi più ampi, di operare all'interno di un sistema provinciale e regionale di operatori accreditati e di partecipare a tavoli tecnici interistituzionali.

Le **reti di collaborazione** con enti, imprese e territorio, rappresentate dalle realtà con le quali collaboriamo compongono il riferimento educativo, sociale e professionale con cui quotidianamente portiamo avanti il lavoro formativo e di inserimento professionale dei nostri allievi ed utenti; esse sono elemento indispensabile per la buona riuscita dei percorsi formativi e di crescita dei ragazzi, anche in un'ottica di post corso, poiché la rete diventa ricchezza per coloro che ne usufruiscono.

Gli interlocutori strategici

LE AZIENDE

Un soggetto particolarmente importante per i Centri è rappresentato dalle aziende presenti nel territorio di riferimento che:

- ▶ contribuiscono nella fase della progettazione dei percorsi dando indicazioni in modo che siano più aderenti ai bisogni del contesto territoriale, intervenendo, anche nella fase di valutazione dei percorsi formativi;
- ▶ accolgono i ragazzi durante gli stages curricolari, i tirocini formativi e in apprendistato;
- ▶ sono destinatarie di percorsi formativi per i propri dipendenti (apprendisti e/o formazione in adempimento di obblighi di legge, o formazione su committenza);

- ▶ possono trovare sostegno da parte dei Centri nei momenti di crisi con gli interventi che la Regione prevede a supporto delle situazioni di difficoltà.

Le aziende con le quali le sedi del nostro Ente collaborano sono prevalentemente:

- ▶ micro e piccole imprese appartenenti ai comparti produttivi di riferimento per i settori professionali delle figure formate nella leFP (prevalentemente settore acconciatura/estetica, beauty & wellness e settore amministrativo-segretariale e contabile-finanziario);
- ▶ micro, piccole e medie imprese appartenenti a comparti produttivi vari e differenziati, per tutti i settori professionali potenzialmente collegabili, frutto della ricerca di collaborazione per gli inserimenti dei tirocini formativi e per l'attivazione degli apprendistati di primo livello;
- ▶ gli interlocutori, oltre alle singole realtà aziendali territoriali, sono anche le associazioni di categoria ed i consulenti del lavoro.

Nello specifico la composizione giuridica delle imprese partner per il 2022 ha la connotazione seguente:

TIPOLOGIA GIURIDICA AZIENDE

Tipologia giuridica	leFP	Formazione alle Imprese	Formazione Permanente e Servizi per il Lavoro	Totale	% su totale
Aziende Private	98	22	20	140	77,35%
Assoc imprese/categoria	5		2	7	3,87%
Cooperativa	5	3		8	4,42%
Associazione o fondazione	9			9	4,97%
Ente pubblico	14	3		17	9,39%
Totale	131	28	22	181	100,00%

In totale le aziende con cui abbiamo collaborato nel 2022 sono 181 (poco più di 20 in meno dell'anno precedente/2024) appartenenti prevalentemente al settore privato, suddivise nelle seguenti macro-aree, rispetto alla figura professionale inserita (non quindi necessariamente all'area merceologica di riferimento):

- ▶ acconciatura/estetica, beauty and wellness: 69 (pari al 38%)
- ▶ amministrativo segretariale: 40 (pari al 22%)
- ▶ altro: 72 (pari al 40%)

RIEPILOGATIVA DI TUTTI I SETTORI

Settore aziende	Numero aziende	% su totale
estetica acconciatura	69	38,12%
amministrativo	40	22,10%
altro	72	39,78%
Totale	181	100,00%

Di queste, 120 hanno collaborato per gli inserimenti in stage degli alunni della leFP, 35 hanno acquistato corsi per il proprio personale, 41 hanno accolto e attivato Tirocini Formativi (e alcune di queste hanno poi assunto nostri utenti, non necessariamente lo stesso utente per il quale era stato attivato il tirocinio), 11 aziende hanno attivato contratti di apprendistato di 1° livello (a fronte dell'anno precedente ove questa casistica non era presente), 8 aziende hanno poi assunto personale da noi formato o in esito a tirocinio formativo.

TIPOLOGIA GIURIDICA AZIENDE

Tipologia di servizio	Numero aziende	% su totale
Stage leFP	120	63,49%
Apprendistato 1° liv	11	5,82%
Tirocini formativi	22	11,64%
Fornitura corsi	28	14,81%
inserimento lavorativo	8	4,23%
ALTRO		0,00%
Totale	189	100,00%

Negli anni ENAC Emilia Romagna ha attivato numerose e salde relazioni con l'intero sistema produttivo territoriale, per diversificati ambiti professionali e diverse qualifiche, anche non ricadenti in quelle tipiche e consolidate del settore legato alla leFP.

Il mondo delle imprese ci consente di effettuare una attenta analisi del mercato professionale e delle competenze richieste, per avvicinare maggiormente la formazione ai "saper fare" di cui le imprese abbisognano, di introdurre elementi di novità nei percorsi, alla luce di nuovi obblighi per le imprese o elementi di rinnovamento e innovazione.

Obiettivo costante è incrementare il numero delle imprese coinvolte, per condividere innovazione ed efficacia da traslare poi nei percorsi formativi, stabilizzare un parco imprese per settori e qualifiche che rappresenti, anche in forma convenzionata, una rete di partners consapevoli e formati.

A questo proposito, se l'anno 2021 si era chiuso con la sottoscrizione di **Digital Farm** (un accordo di rete che vede i principali promotori e attori nel Comune di Fidenza, l'Istituto Tecnico "A. Berenini" di Fidenza, gli enti di formazione Enac Emilia-Romagna e Forma Futuro, tre aziende fidentine, note a livello nazionale e mondiale, di assoluta eccellenza: Bormioli Rocco, Custom e Pinko, supportate dalla già avviata Innovation Farm di Fornovo), il 2022 ha visto una serie di azioni volte a riempire di contenuto questo accordo, che - in forma di protocollo di intesa - sta lavorando per posizionarsi correttamente e offrire al territorio e alle persone, occasioni di formazione e inserimento lavorativo.

Le Scuole Secondarie di Primo e Secondo Grado

La parte di attività che si concentra sulla leFP ha necessariamente rapporti con le scuole secondarie di primo e secondo grado, da cui provengono i ragazzi e le ragazze che si iscrivono ai corsi.

In Emilia Romagna, ad oggi, non è previsto normativamente il passaggio diretto e ordinario alla formazione professionale, venendo da un ottenimento di licenza media al termine della classe terza della scuola secondaria di primo grado. Esistono alcuni casi di passaggio alla leFP, che generano però la necessità di impostare per gli allievi in ingresso un percorso triennale composto da tutte e tre le annualità (per un totale di 3.000 ore) oltre che una collaborazione, qualora ci fosse ritardo nell'acquisizione del titolo, con i CPIA (Centri Pubblici di Istruzione degli Adulti) relativamente all'alfabetizzazione per Italiano L2. Con le Scuole Secondarie di primo grado collaboriamo

dunque per le attività di orientamento, le esperienze laboratoriali ed il raccordo per le iscrizioni.

Rilevanti sono anche i rapporti con le scuole secondarie di secondo grado in particolare per le iscrizioni dopo il primo anno di scuola secondaria di secondo grado o per i ri-orientamenti dei ragazzi che dopo l'avvio dell'anno scolastico si accorgono di aver sbagliato scelta. Con le Scuole Secondarie di secondo grado collaboriamo per gli organici raccordi messi in atto contro il rischio di abbandono scolastico, per la rimotivazione al percorso formativo, l'orientamento e il riorientamento, il riallineamento delle competenze e per la prosecuzione degli studi nel IV e V anno dell'Istruzione.

I servizi di sostegno presenti sul territorio

I rapporti con tutta la rete dei soggetti, in particolare del privato sociale del territorio di riferimento, rivestono una grande importanza per l'Ente. La collaborazione prevede un coinvolgimento di queste realtà nella gestione di tematiche significative rispetto alla formazione integrale della persona.

La possibilità di collaborare con questi soggetti garantisce all'Ente anche un supporto nel lavoro di sostegno alle persone con disabilità e con bisogni educativi speciali, nel predisporre situazioni didattico-educative efficaci sia dal punto di vista relazionale che dell'acquisizione di competenze anche di tipo professionalizzante.

Nota particolare è dedicata ai Servizi Sociali e Sanitari con cui è fattivo il confronto nella gestione dei ragazzi che vivono in condizioni particolarmente delicate a causa di situazioni personali o familiari complesse. Grazie alla collaborazione con queste realtà le sedi hanno un sostegno nell'affrontare le criticità.

Le principali realtà afferenti al SOCIALE con cui collaboriamo sono Cooperative sociali, Associazioni, Caritas Diocesana, Parrocchie ed Oratori per progetti di promozione e impegno sociale, socializzazione e percorsi di formazione e prevenzione.

L'Ente è inoltre legato alla realtà della Diocesi di Fidenza in quanto partecipa ai lavori di alcuni uffici Pastorali: siamo operativi all'interno della Pastorale per la Scuola, della Pastorale Sociale e per il Lavoro, della Pastorale per i Migranti.

I principali enti locali ed enti pubblici con cui collaboriamo sono:

- ▶ **Comune Di Fidenza** e Comuni Limitrofi e/o del Distretto Socio Sanitario per Laboratori di cittadinanza attiva e educazione alla corresponsabilità (a titolo esemplificativo Progetto Libera, Progetto YoungERcard, Progetti Ambientali). Siamo inoltre parte della Consulta per la Convivenza, organismo a promozione pubblica, voluto dall'Assessorato ai Servizi Sociali del Comune di Fidenza, che raggruppa associazioni di stranieri, scuole, enti di formazione e altre realtà che incontrano quotidianamente lo straniero e/o che per questa tipologia di persona investe e offre attività;
- ▶ **Forze dell'ordine** addette alla sicurezza, controllo e lotta alla criminalità;
- ▶ **Asp distretto di Fidenza, Piacenza e Parma** (Servizi sociali, Centro per le famiglie per l'accompagnamento dei corsisti e

famiglie in difficoltà e in carico, Progetti per la valorizzazione della creatività dei giovani);

- ▶ **Aziende ASL di Fidenza, Piacenza e Parma** (Servizio di Neuropsichiatria infantile, Ser.t per la lotta alle dipendenze, csm Centro di Servizio Salute Mentale, Consultorio per percorsi di educazione alla sessualità, Settore Salute Pubblica per le problematiche legate al Covid e alle segnalazioni di positività nelle classi);
- ▶ **Centro per l'impiego di Fidenza e Parma** e SILD (Servizio di Inserimento Lavoratori Disabili).

Gli organismi del sistema della formazione

L'Ente mantiene attive collaborazioni con altri soggetti del sistema della formazione. ENAC Emilia Romagna infatti è associata a:

- ▶ **AECA** (Associazione Emiliano Romagnola Centri Autonomi della Formazione Professionale), ente che si occupa di realizzare sinergie progettuali ed operative nel campo della formazione professionale ed affrontare le esigenze di innovazione nel settore dei servizi della formazione continua, permanente con particolare attenzione all'area Welfare, oltre che per l'impiego e lo sviluppo delle risorse umane e strumentali a favore degli associati;
- ▶ **COEF**, con appartenenza regionale tramite la rete associativa AECA, ente che rappresenta gli enti di formazione in sede di trattative regionali e riguardanti il contratto di lavoro;
- ▶ **CONFAP**, con appartenenza nazionale tramite il proprio ente di riferimento fondativo ENAC Nazionale, ente che si propone come luogo di incontro in cui, nella libertà dell'adesione e nel rispetto delle peculiarità individuali, sia possibile verificare la qualità dell'attività formativa e concertare prospettive ed interventi comuni;
- ▶ **ENAC Nazionale** per lo sviluppo di piani di aggiornamento finalizzati alla riqualificazione delle risorse umane finanziati tramite Fond.ER (Fondo Enti Religiosi), Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua negli Enti Religiosi previsto dalla legge 388/2000 con lo scopo di promuovere la formazione continua dei dipendenti degli Enti Religiosi. ENAC Nazionale è anche gestore dei programmi Europei di Mobilità per i propri ENAC Regionali e promotore di servizi di consulenza per le Direzioni in merito a specifiche normative e adempimenti di legge;
- ▶ **Altri ENTI di Formazione Professionale**. Collaboriamo fattivamente con la maggior parte degli enti di formazione della nostra provincia, nonché a livello regionale. La rete di collaborazione è operativa sui percorsi relativi alla formazione permanente, alla formazione per soggetti fragili e per utenza con disabilità, anche con la costituzione di partenariati e filiere per la gestione dei progetti a finanziamento regionale; la maggior parte di questa attività è innestata sui Servizi per il Lavoro, sia in area Occupazione e Garanzia Giovani e GOL che in area Welfare e Disabilità.

Con una specificità differente manteniamo prioritariamente rapporti operativi con alcuni enti di formazione in particolare:

- ▷ **Formafuturo**, ente pubblico, con il quale rappresentiamo e diffondiamo il sistema leFP del nostro territorio sia per le

sinergie da anni operative e consolidate, sia per l'ubicazione di entrambi gli enti presso un'unica struttura identificata dal territorio come Polo leFP (presso la struttura di Via Gobetti)

- ▷ Ciofs Parma, ente privato come noi associato ad AECA, per progettazione comune dell'impianto didattico, interventi comuni nelle scuole, condivisione risorse professionali ed esperienze didattiche innovative per i corsisti.

A livello territoriale le direzioni delle sedi partecipano a diversi tavoli tecnici istituzionali in particolare, a livello provinciale, nell'ambito dell'orientamento.

AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI

5.3. QUADRO D'INSIEME

L'offerta della regione Emilia Romagna per conseguire una qualifica e/o un Diploma Professionale in un triennio/quadriennio di istruzione e formazione, fortemente orientato al lavoro

L'offerta della regione Emilia Romagna per conseguire una qualifica professionale in un triennio di istruzione e formazione orientato al lavoro fa riferimento alla normativa nazionale per effetto della quale il sistema scolastico, costituito da Istituti Professionali, Istituti Tecnici e Licei, possa rilasciare esclusivamente diplomi di istruzione secondaria superiore al termine di un percorso di 5 anni. Per dare ai ragazzi la possibilità di scegliere un percorso formativo che, dopo tre anni, permetta un inserimento qualificato nel mondo del lavoro, la Regione Emilia-Romagna ha istituito, con una propria legge (Legge Regionale leFP: Legge Regionale n.5 del 30/06/2011) il Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP).

In Emilia-Romagna, gli studenti dopo la scuola media possono quindi scegliere tra:

- ▶ un percorso di 5 anni di istruzione superiore presso un Liceo, un Istituto Tecnico o un Istituto Professionale per conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore;
- ▶ un percorso di 3 anni di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) per conseguire una qualifica professionale regionale riconosciuta a livello nazionale ed europeo (da esperirsi o nella scuola o nella formazione professionale).

L'obiettivo del Sistema regionale di leFP è rendere possibile il conseguimento di una medesima qualifica professionale frequentando percorsi triennali basati su una progettazione e realizzazione congiunta, sia presso gli Istituti Professionali che presso gli Enti di Formazione, specificamente accreditati dalla Regione. In base ad uno specifico accordo intervenuto a suo tempo tra Regione e Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, i percorsi unitari di qualifica triennale sono finalizzati:

- ▶ allo sviluppo delle competenze di base e alla prevenzione della dispersione: progettazione e adozione di interventi mirati al sostegno motivazionale, all'orientamento, al tutoraggio, alla prevenzione della dispersione, con particolare attenzione agli studenti a rischio di abbandono e allo sviluppo delle competenze di base;
- ▶ alla professionalizzazione: progettazione e realizzazione del curriculum finalizzato allo sviluppo delle competenze professionali;
- ▶ ai passaggi da e verso gli Enti di formazione e gli Istituti Professionali: interventi per agevolare i passaggi tra i sistemi e il reciproco riconoscimento dei crediti.

Il **quarto anno** del sistema di leFP, finalizzato al rilascio del diploma professionale e previsto dalla normativa nazionale e regionale, ha potuto iniziare ad essere programmato in Emilia Romagna a partire dall'a.s. 2014/2015.

Sono oggi anche possibili prosecuzioni di studi nella formazione professionale verso gli IFTS (percorsi di 800 ore) e gli ITS (percorsi biennali).

La leFP tutta si rivolge ordinariamente a ragazzi e ragazze a partire dai 15 anni in uscita da una classe prima frequentata presso un Istituto Secondario di Secondo Grado. In Emilia Romagna la vigente normativa non consente ancora in forma diretta e automatica il passaggio dalla Secondaria di Primo Grado alla Formazione

Professionale. Esistono tuttavia casistiche di allievi che dalla scuola secondaria di primo grado, specialmente qualora in ritardo con l'acquisizione del titolo, possano iscriversi alla leFP ma questo comporta che il percorso classico delle 2.000 ore su 2 anni scolastici presso gli enti di FP si realizzi invece come percorso personalizzato non lineare e consti, di fatto, di un percorso di 3.000 ore che si sviluppa su 3 anni scolastici. Oggi esistono sul territorio della regione i cosiddetti HUB (uno per ogni provincia), anni propedeutici di orientamento: essi danno la possibilità ad allievi a fortissimo rischio di dispersione in uscita dalla secondaria di primo grado, di restare nel sistema e maturare una scelta di profilo professionale coerente al proseguimento degli studi nel successivo biennio a qualifica professionale.

Insieme alla qualificazione professionale i corsi promuovono l'educazione alla convivenza civile e la crescita educativa culturale e professionale attraverso "il sapere, il saper essere, il saper fare e l'agire". La frequenza, con esito positivo, di qualsiasi percorso -o frazione di esso-, consente allo studente di acquisire dei crediti certificati che possono essere fatti valere nei passaggi dal sistema di istruzione e formazione professionale al sistema dell'istruzione (e viceversa). Una particolare attenzione viene riservata all'integrazione di allievi con bisogni educativi speciali. Inoltre,

PROFILI FORMATI	
Figure professionali	IEFP
 Operatore amministrativo segretariale	Qualifica triennale
Tecnico nell'amministrazione del personale	Diploma professionale di IV anno
 Operatore cure estetiche / operatore trattamenti estetici	Qualifica triennale
Estetista	Diploma professionale di IV anno

per i ragazzi con disabilità certificata in legge 104, la Regione Emilia Romagna sostiene gli enti con un pacchetto economico che consente di supportare questi allievi (aggiuntivamente o integrativamente nella classe) per un totale di circa 180 ore per ogni allievo certificato.

I destinatari dell'offerta leFP sono adolescenti e giovani con capacità soprattutto tecnico - pratiche, spesso demotivati sul piano degli apprendimenti teorici classici, in alcuni casi svantaggiati sul piano personale e sociale (quali persone con disabilità, drop-out, adolescenti di recentissima immigrazione). Inoltre, essi sono di età, provenienza, cultura e appartenenza religiosa o confessionale molto eterogenea, con esigenze, bisogni e capacità differenti tra loro.

Questa offerta è vista come una scelta necessaria per completare il percorso formativo, e per imparare un mestiere quanto prima così da concludere un percorso e lasciare la formazione, entrare nel mercato del lavoro e raggiungere un'indipendenza economica rispetto alla famiglia di origine; ciò risponde perfettamente alla loro esigenza, in quanto da una parte si caratterizza proprio per il fatto di essere un percorso formativo tutto sommato breve e dall'altra è fondato su un sapere di tipo pratico, che in qualche modo li ri-legittima come studenti, seppure studenti particolari, che non stanno sui libri ma dentro i laboratori.

Rispetto a questa tipologia di utenza è significativo sottolineare il ruolo svolto dal personale a sostegno dell'integrazione di giovani che, avendo alle spalle un percorso scolastico difficoltoso sono a rischio di abbandono o dispersione scolastica, senza dimenticare la funzione sempre più rilevante legata al supporto all'inserimento lavorativo.

L'eterogeneità dei gruppi classe impone un approccio inclusivo, dove l'apprendimento di tipo induttivo, cioè imparo perché faccio, è l'asse portante della programmazione didattica dei corsi.

L'utenza di questa tipologia di corsi è caratterizzata da una forte domanda di attenzione globale, ovvero necessita di interventi non solo sul piano formativo professionale, ma anche dal punto di vista strettamente educativo ed umano.

I docenti, e in particolare i tutor, si trovano spesso a gestire con gli studenti situazioni difficili sul piano relazionale, emotivo o anche scolastico, che richiedono un notevole investimento di risorse ed energie. Infatti, queste situazioni personali, generate da vissuti travagliati, da pesanti problematiche in famiglia, da fragilità personali o da situazioni di disagio sociale, spesso s'intrecciano all'interno del gruppo classe, andando a creare dinamiche relazionali di complessa gestione che richiedono la messa in campo di azioni di rete con la famiglia ed altri operatori socio sanitari del territorio.

Non è infine da trascurare il ruolo "protettivo" che questa tipologia di offerta esercita nei confronti di possibili condotte devianti degli adolescenti.

Tutti i percorsi prevedono una componente pratica molto accentuata e si realizzano in stretto legame con le attività produttive del territorio. Oltre a garantire un'adeguata preparazione culturale, i corsi prevedono un monte ore elevato di attività pratiche, esperienze di stage in alternanza consistenti (da 350 a 500 ore/anno a partire dal secondo anno), visite in azienda e incontri con imprenditori e operatori del mondo del lavoro in genere.

La Regione Emilia Romagna mette inoltre a disposizione ogni anno un pacchetto di sostegno al sistema leFP, specialmente

rivolto agli allievi triennali/non lineare, ma comunque estendibile a tutti gli allievi della leFP, chiamato “Azione Regionale per il Successo Formativo leFP”; questo finanziamento consente di supportare la didattica, valorizzare i percorsi, integrare la formazione curricolare con progetti o corsi specifico di recupero, integrazione e sostegno alla frequenza dei percorsi di leFP da parte degli allievi. Il finanziamento è coordinato da AECA che, in quanto capofila della RTI Regionale di tutti gli enti che fanno leFP in Emilia Romagna, ha l’importante compito di gestire le risorse e suddividerle tra gli enti sulla base di criteri trasparenti e condivisi.

OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IEFP DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2023

Obiettivo di gestione	Livello di raggiungimento	Eventuali fattori risultati rilevanti per il loro raggiungimento o mancato raggiungimento
Diversificazione offerta: o in termini di nuovo profilo, o di attivazione anno propedeutico, o di ampliamento offerta con sezione aggiuntiva	NON RAGGIUNTO	Programmazione triennale Regionale
Consolidamento filiera post qualifica: avere “a piano” il IV anno Estetista per consentire ottenimento Diploma Professionale in filiera	PARZIALMENTE RAGGIUNTO Il IV anno Estetista è stato confermato sul 2022 ma ancora non è entrato in programmazione a piano per gli enti di Fp.	Programmazione triennale Regionale
Potenziamento filiera post qualifica: sperimentare un IV anno per i qualificati Amministrativo-Segretariale	RAGGIUNTO Sia per l'a.s. 2021/2022 che per l'a.s. 2022/2023 è stato attivato un percorso di IV anno per la filiera leFP amministrativa con il IV anno di Tecnico nell'Amministrazione del Personale.	Avvisi e bandi Regione Emilia Romagna

L’offerta formativa della leFP (Istruzione e Formazione Professionale) rappresenta circa il 82,5% dell’attività dell’Associazione e, al contrario di tutto il resto dell’offerta formativa, ha la caratteristica di essere quasi totalmente “a piano” cioè di avere una programmazione garantita, almeno triennale, da parte degli organismi finanziatori, in questo caso da parte della Regione Emilia Romagna.

Per individuare un equilibrato ed efficace obiettivo di gestione è dunque necessario suddividere l’area nei due rami di offerta:

- ▶ **i percorsi a qualifica triennale**, questi essendo “a piano” consentono di porsi nell’ottica del mantenimento dell’offerta, garantendo l’adeguatezza dei profili professionali a quanto stabilito dalle politiche regionali, oltre che assicurare una corretta informazione alle famiglie e alle scuole per portare a capienza ogni singolo corso, così da garantire a tutti coloro che ne possono beneficiare di ottenere un posto all’interno della nostra offerta di istruzione e formazione professionale;
- ▶ **i percorsi di IV anno per il diploma professionale**, a bando e da acquisire ogni anno scolastico, necessitano invece di uno sforzo progettuale costante, di qualità e con elementi di innovazione che garantiscano la possibilità di avere questa offerta disponibile per gli allievi qualificati che vogliono proseguire con questo ulteriore anno di specializzazione delle competenze.

5.4. L'ATTIVITÀ FORMATIVA NELLA IEFP

La metodologia

La metodologia adottata per tutte le attività formative realizzate dall'ente si basa su compiti reali attraverso l'utilizzo di una didattica attiva basata su processi di apprendimento dall'esperienza, con integrazione tra conoscenza, abilità e capacità. Si vuole in tal modo far sì che lo studente acquisisca vere e proprie competenze professionalizzanti utili e attribuisca senso agli apprendimenti proposti.

I partecipanti trovano nei corsi di formazione gli stimoli per impegnarsi di più: il tipo di insegnamento centrato su attività di laboratorio e di alternanza e l'enfasi sul risvolto pratico di alcune materie curriculari rappresentano valide motivazioni per studiare e per applicarsi. L'elemento qualificante di tali percorsi è quello della rimotivazione allo studio, ma anche dell'acquisizione di fiducia in se stessi. La dimensione dell'apprendimento cambia rispetto alla scuola tradizionale: la trasmissione dei contenuti è centrata principalmente sul sapere pratico, attraverso un tipo di insegnamento che enfatizza, anche nelle materie di base, gli aspetti applicativi pratici. Attraverso un accompagnamento costante, mediato dalle figure dei formatori e dei tutor, e grazie a metodi di insegnamento più orientati al saper fare, i ragazzi riescono ad ottenere buoni risultati nell'apprendimento.

La metodologia didattica adottata pone grande attenzione alle caratteristiche di ogni persona: ai livelli di partenza di ognuno, agli stili cognitivi e alle modalità di apprendimento differenti.

Nella logica del tema della centralità della persona si è particolarmente attenti all'accoglienza delle persone con disabilità e alla proposta di azioni adeguate ai loro bisogni.

La programmazione è sempre collegiale ed è impostata nell'ottica dell'interdisciplinarietà e della didattica per unità formative. Il monitoraggio del livello di acquisizione delle competenze e la valutazione finale vengono effettuati nell'ottica della crescita complessiva del corsista sia a livello di singola disciplina sia a livello globale.

Grande attenzione viene posta alla relazione e alla collaborazione con le famiglie ma questo aspetto merita di essere approfondito maggiormente in termini di collaborazione effettiva con l'Ente.

Le risorse umane e professionali

Il personale, fidelizzato sulla mission, sul progetto educativo, sui metodi e processi, è portatore di competenze, sensibilità ed esperienza formativa volte a garantire tutti i processi legati all'erogazione del servizio formativo e nello specifico i processi di:

- ▶ accoglienza
- ▶ analisi dei bisogni formativi e professionali
- ▶ orientamento
- ▶ tutoraggio
- ▶ apprendimento
- ▶ accompagnamento all'inserimento lavorativo
- ▶ monitoraggio e valutazione degli apprendimenti

► monitoraggio e valutazione dell'efficacia del servizio formativo
Lo staff di cui diamo conto in questa progettazione è stabile e dedicato in via esclusiva alla leFP, con figure prevalentemente senior e residuali junior per effetto di sostituzioni o integrazioni di personale.

La corposa esperienza dello staff garantisce solido background esperienziale, vivacità didattica, alto potenziale di innovazione.

Il personale leFP di sistema (coordinamento, tutoraggio, docenti materie di base e parte dei docenti delle materie professionalizzanti) è completamente interno e con contratto subordinato dipendente; il personale esterno afferisce ai formatori d'area professionale e in parte dell'area trasversale e proviene in toto dal mondo del lavoro.

Il Presidio Pedagogico dell'ente definisce e garantisce, attraverso il costante lavoro e confronto collegiale, la guida pedagogica e le scelte educativo-metodologico-progettuali della proposta formativa di Istruzione e Formazione Professionale di ENAC ER: presidia i processi di accoglienza, tutoraggio, apprendimento, orientamento e di definizione del curriculum fondativo dell'educazione al lavoro.

Per il PP sono impiegate le seguenti risorse professionali:

- Un unico Coordinatore d'area leFP con Laurea Quinquennale in Pedagogia, Master post laurea in orientamento e sviluppo di carriera, certificazione di competenze SRQ di "Gestore dei processi di apprendimento" e costantemente aggiornato e formato rispetto al ruolo. E' esperto dei processi formativi, orientatore, EPV, progettista con 25 anni di esperienza nel settore e dipendente a tempo pieno. Ha funzione di direzione didattica, progettazione, coordinamento delle attività e orientamento. Interviene in fase di progettazione, definizione del curriculum, iscrizione e prima accoglienza, programmazione e monitoraggio dei percorsi, orientamento e attivazione/passaggio alle politiche attive per il lavoro, analisi dei bisogni professionali, presidio dell'attività collegiale, definizione delle metodologie formative, processi di apprendimento e organizzazione dei tempi e spazi, valutazione delle competenze, formazione del personale.
- Uno/due tutor dedicati ad ogni classe, dipendenti, con laurea triennale o magistrale, competenze psicopedagogiche ed esperienza nel settore educativo/formativo. Svolgono funzioni di tutoraggio d'aula e di stage, accoglienza, pianificazione delle attività con i docenti e i tutor aziendali, supporto ai processi di apprendimento in aula e azienda, ricerca e abbinamento stage/corsista, valutazione e creazione dei dossier delle evidenze, accompagnamento del corsista nel suo percorso fino all'inserimento formativo/professionale post-qualifica o passaggio alle politiche attive del lavoro. Di questi:
 - ▷ Un tutor, con 20 anni di esperienza, laurea quinquennale in psicologia e specializzazione quadriennale in psicoterapia, EPV, svolge anche la funzione di referente e supervisore al ruolo nei confronti dei colleghi più giovani e si occupa nello specifico del coordinamento dell'azione regionale per il successo formativo.
 - ▷ 5 tutors svolgono anche la funzione di docenti degli assi culturali e area trasversale, hanno una esperienza di 5 anni in ambito formativo leFP. Tra questi uno è anche referente internazionalizzazione per progetti di Mobilità all'estero e accompagnamento dei corsisti.

- ▶ Un Docente di sostegno/Operatore per l'inclusione, dipendente di nostro partner attuatore (cooperativa sociale per l'educativo con cui collaboriamo da 15 anni), psicologa con esperienza ventennale nell'affiancamento di minori con disabilità; accompagna i corsisti certificati L.104/92 nel percorso formativo in sinergia con tutors e formatori favorendo l'integrazione in aula e in stage, organizza il gruppo di lavoro operativo per l'inclusione (GLO) collabora alla stesura del PEI e PDP definito collegialmente.

Gli aspetti legati a questa figura e alle mansioni svolte verranno esplicitate in dettaglio nel box successivo "Descrizione delle risorse professionali per l'integrazione dei giovani disabili o bisogni educativi speciali"...

- ▶ Un Supervisore psicopedagogico, psicologo e psicoterapeuta, proveniente da una locale associazione che si occupa di recupero dipendenze, percorsi di reinserimento e riabilitazione, prevenzione del disagio giovanile, consulenza psicopedagogica nelle scuole e nei centri educativi, con la quale collaboriamo da 20 anni. Insieme ai tutors, gestisce lo Spazio di Ascolto, propone laboratori esperienziali nelle classi di prevenzione, confronto e crescita e periodicamente incontra tutors, coordinatore e docenti offrendo un supporto e monitoraggio agli interventi educativi e rafforzando le competenze degli operatori.

L'ente dispone in via ordinaria di alcuni ruoli specifici, ricoperti o da personale interno già presente con altri ruoli nella IeFP o da personale dedicato e specifico.

Tali ruoli sono afferenti a specifici fabbisogni o aspetti tecnico-didattici che, in modalità trasversale e di supporto alla didattica, vengono esperiti nella forma più funzionale, adeguata e flessibile rispetto agli obiettivi da raggiungere e alle necessità che emergono prima-durante-dopo ogni anno scolastico.

I principali servizi aggiuntivi e trasversali sono agiti dalle seguenti figure professionali:

- ▶ **Operatore di Alfabetizzazione:** svolge attività di supporto trasversale e riallineamento delle competenze linguistiche per i corsisti con scarsa o nulla conoscenza della lingua italiana
- ▶ **Referente per la Digitalizzazione:** supporta tecnologicamente l'attività di programmazione dei docenti, i processi di valutazione e costruzione dei dossier delle evidenze e pagelle, la didattica integrata e la formazione degli studenti e operatori all'utilizzo della piattaforma Google Workspace come strumento per la didattica
- ▶ **Referente per l'Internazionalizzazione:** si occupa di organizzare, insieme al coordinatore d'area, le mobilità/esperienze all'estero all'interno dei progetti Erasmus, accompagnare alcuni gruppi di corsisti, monitorare le esperienze
- ▶ **Referente per l'Orientamento:** si occupa di formare lo staff sulle buone prassi per accompagnare i corsisti nel loro percorso dal primo incontro in fase di iscrizione e lungo lo sviluppo dell'itinerario di transizione fino all'inserimento lavorativo nelle diverse attività di accompagnamento individuale, counselling orientativo, attività formative in aula, monitoraggio, tutoraggio in aula e azienda.
- ▶ **Operatore Pastorale:** si occupa, insieme alla referente dell'Istituto Canossiano, di definire le linee e direzioni del cammino pastorale, proponendo nelle classi moduli di "ricerca di senso" in condivisione con le proposte della pastorale giovanile diocesana.

Le figure professionali sono elencate a seguire:

Figura professionale	N. figure che ricoprono il ruolo	Titolo di studio	Anni di esperienza	Rapporto contrattuale
Coordinatore d'area leFP	1	Laurea + master + altre specializzazioni	25	dipendente
Tutor	6	Laurea + abilitazioni all'esercizio della professione per il 50% delle RU	Da 5 a 20	dipendenti
Docente di sostegno/operatore per l'inclusione	1	laurea	20	Dipendente di partner attuatore
Formatore/esperto area base e trasversale	8	laurea	Da 3 a 20	dipendenti
Formatore/esperto area professionale	20	laurea	Da 5 a 20	2 dipendenti + 18 p.iva
Progettista	2	laurea	25	2 dipendenti
Operatori di alfabetizzazione	2	laurea	Da 5 a 15	1 dipendente + 1 volontario
Personale SRFC	1 RFC 3 EPV 1 EAPQ	RFC e EPV laurea/EAPQ diploma e abilitazione professionale	Da 15 a 25	RFC e EPV dipendenti/ EAPQ p.iva
Supervisore psicopedagogico	1	laurea	25	p.iva
Referente digitalizzazione	1	laurea	25	dipendente
Referente internazionalizzazione	1	laurea	6	dipendente
Referente orientamento	1	laurea	25	dipendente
Operatore pastorale	1	laurea	5	dipendente

Le risorse strumentali e le metodologie didattiche

Il presidio dei processi, agito da ciascuno dei referenti presentati nella parte descrittiva, trova sviluppo, applicazione e oggettività nella gestione effettuata attraverso lo strumento degli organi collegiali e didattici, di cui le differenti risorse fanno parte, a garanzia della qualità dei processi esperiti e della trasparenza dei prodotti e servizi finali forniti dalla leFP di ENAC Emilia Romagna. Si trova a seguire una tabella che riporta i principali organismi istituiti e operanti all'interno della leFP con una breve descrizione della composizione e dell'oggetto di cui si occupano:

Organismi collegiali e didattici	Da chi è composto	Di cosa si occupa
Team di Direzione	Direzione Coordinamento d'area leFP Coordinamento d'area Servizi Lavoro e Politiche Attive	Raccorda il lavoro di programmazione leFP a quello dei servizi per il lavoro dell'ente a supporto dell'occupabilità dei qualificati e dei diplomati dei trienni leFP e dei IV anni, oltre che strategie per la prosecuzione degli studi nella FP o nella scuola
Collegio Docenti	Direzione Coordinamento d'area leFP Tutti i docenti in staff Tutti i tutor in staff Docente di sostegno/operatore per l'inclusione	Adotta le linee didattiche per l'anno scolastico di riferimento Recepisce le indicazioni della Direzione Imposta le direttive didattiche specifiche per le classi Valuta l'andamento dell'anno scolastico negli aspetti più trasversali e comuni dell'ente
Consigli di Classe	Coordinamento d'area leFP Docenti in staff della classe Tutor in staff della classe Docente di sostegno/operatore per l'inclusione (se nella classe sono presenti alunni certificati L. 104/92, DSA o con BES)	Adotta le linee stabilite dal Collegio Docenti Verifica gli apprendimenti Individua attività specifiche per la classe Definisce percorsi personalizzati e attività integrative Monitora l'andamento della classe Adotta provvedimenti disciplinari Scrutina gli allievi della classe Individua percorsi in ingresso e/o in uscita per allievi da accogliere, da riorientare, da indirizzare ad altro indirizzo di studi (passerelle, organici raccordi...)

Organismi collegiali e didattici	Da chi è composto	Di cosa si occupa
Team Comparto Estetico	Coordinamento d'area leFP Docenti area professionale estetica Tutor delle classi ad indirizzo estetico	Programma e presidia alcuni aspetti trasversali all'area professionale (tecnici, didattici, normativi)
Team comparto amministrativo	Coordinamento d'area leFP Docenti area professionale amministrativa Tutor delle classi ad indirizzo amministrativo	Programma e presidia alcuni aspetti trasversali all'area professionale (tecnici, didattici, normativi)
Gruppo di Programmazione leFP	Coordinamento d'area leFP Tutti i docenti in staff Tutti i tutor in staff	Programma e costruisce la didattica per le classi, esita i programmi e gli obiettivi, individua le parti di lavoro in comune, le unità didattiche specifiche e comuni, gli strumenti per la valutazione
Team di presidio pedagogico	Coordinamento d'area leFP Tutti i tutor in staff Docente di sostegno/operatore per l'inclusione Docenti coordinatori	Definisce e garantisce la guida pedagogica e le scelte educative metodologiche e progettuali della proposta formativa di Istruzione e Formazione Professionale dell'Ente. Presidia i processi di accoglienza, tutoraggio, apprendimento, orientamento e di definizione del curriculum fondativo dell'educazione al lavoro della leFP.
Team di Orientamento	Coordinamento d'area leFP Tutti i tutor in staff	Definizione delle buone prassi di accompagnamento allo sviluppo del percorso di orientamento nelle classi e nel rapporto individuale con i corsisti
Equipe pastorale	Direzione Coordinamento d'area leFP Operatore pastorale Referente pastorale della Casa Madre dell'Istituto Canossiano	Definizione delle linee e direzioni del cammino di ricerca di senso, condivide e promuove le proposte e attività della pastorale diocesana.
Supervisione	Supervisore psicopedagogico Coordinamento d'area leFP Tutti i tutor in staff Docente di sostegno/operatore per l'inclusione Docenti coordinatori	Confronto su casi specifici di allievi da gestire Condivisione e supporto finalizzati al benessere psicologico e relazione dello staff nell'esperienza quotidiana con gli allievi
Team Internazionalizzazione	Direzione Coordinamento d'area leFP Tutor referente dell'internazionalizzazione	Il team lavora funzionalmente ai vari momenti legati alla mobilità estera (staff o allievi) o a percorsi/eventi di internazionalizzazione. Si occupa di progettazione ed erogazione delle mobilità estere per gli allievi (Erasmus+) e della valutazione delle esperienze.
GLO - Gruppo di lavoro per l'inclusione	Coordinamento d'area leFP Tutor in staff delle classi con presenza di alunni certificati L. 104/92, DSA o con BES Docente di sostegno/operatore per l'inclusione Operatore di alfabetizzazione	Si occupa di valutare, presidiare, programma interventi, predisporre PEI e PDP e ogni altra attività funzionale al sostegno dell'allievo con difficoltà

FOCUS

Il Curricolo dell'Educazione al Lavoro

La tensione innovativa dell'ente è presente nella costante revisione e miglioramento dei propri modi di operare la didattica.

(Riproponiamo l'intervento della coordinatrice d'area Maria Paola Bisagni al Convegno Nazionale del 17 novembre 2022 "Il Curricolo dell'Educazione al Lavoro" tenutosi a Bologna)

Da alcuni anni ENAC Emilia Romagna si sta interrogando su come "rendere" il poco tempo che abbiamo per far crescere i ragazzi, sempre più di qualità, con una proposta formativa vera, autentica, educativa e personalizzata.

Circa 10 anni fa, anche grazie al contributo e monitoraggio del Prof. Dario Nicoli, abbiamo rivisitato tutto l'impianto progettuale e valutazione dando un senso compiuto alla programmazione didattica attraverso una forte attività collegiale che ha portato alla definizione di un curriculum espresso in unità di apprendimento (e non discipline) e ad una organizzazione didattica fortemente centrata sulla persona e sui suoi bisogni di apprendimento. Abbiamo lavorato per rendere il processo valutativo di acquisizione delle competenze sempre più a carattere formativo volto a rilevare progressivamente i miglioramenti, in forte dialogo educativo con il corsista dove l'errore è considerato terreno fertile per apprendere (processo di crescita per prove ed errori).

Nel mese di **maggio 2021**, e funzionale al primo anno scolastico di sperimentazione possibile - il 2021/2022, a fronte degli stimoli ricevuti dalla partecipazione alla sperimentazione del “Progetto Assi Culturali e Canone Formativo”, delle riflessioni interne degli operatori leFP che manifestavano un desiderio/necessità di rinnovamento per una maggior efficacia del proprio lavoro, delle nuove qualifiche regionali e nazionali, abbiamo deciso di riedere completamente il curricolo e l'impianto didattico e metodologico mossi dalla convinzione che non si debba rinunciare alla formazione culturale, del senso critico, all'educazione alla cittadinanza semplicemente perché abbiamo ragazzi “difficili”.

Questi sono i passi che abbiamo compiuto.

1. Abbiamo sentito la necessità di reintrodurre le “discipline” riappropriandole però del senso formativo pieno per sollecitare nei giovani l'orizzonte culturale ed esperienziale necessario per comprendere se stessi nel mondo e sviluppare in loro un senso critico necessario per essere uomini e donne libere. Tutto questo senza rinunciare al lavoro interdisciplinare tra materie di base e professionali, dando un forte impulso alle attività e proposte volte allo sviluppo delle soft skills, privilegiando l'apprendimento tramite esperienza sia in aula che in laboratorio, in contesti reali, in azienda e nella relazione tra tutor/formatore e studente.
2. Collegialmente, per ogni singola disciplina sono stati definiti i risultati attesi (asciugando e rendendo essenziale il curricolo in base a quanto indicato dalla normativa vigente e alle richieste specifiche per l'indirizzo professionale) tenendo conto del cammino di crescita personale, culturale e professionale degli studenti che afferiscono al sistema leFP, consapevoli delle difficoltà che presentano ma che non devono farci rinunciare ad intraprendere un cammino volto all'ampliamento dell'orizzonte dei saperi, valori e significati del mondo. Sono pertanto stati definiti nuclei essenziali del sapere unitari, alcuni comuni ed altri specifici, fortemente condivisi e che costituiscono il fondamento.
3. Per ogni disciplina sono state individuate le “situazioni tipo” (indicatori di prestazioni) intese come situazioni lavorative, laboratoriali, di ricerca o culturali, a difficoltà crescente, dove è possibile allenare, sviluppare e osservare le competenze in atto. questo sia per l'area professionale che per le discipline che afferiscono agli assi culturali e le soft skills:

- A. Rispetto alle competenze professionali per la definizione delle “situazioni tipo” si è preso come riferimento l'atlante del lavoro, gli standard formativi regionali e, insieme alle aziende madrine si è arrivata ad una declinazione specifica
 - B. Rispetto agli assi culturali e soft skills si sono identificati i nuclei essenziali del sapere e i “traguardi esistenziali”/ disposizioni/risorse processuali fondamentali per la crescita dei ragazzi e la formazione del cittadino, cercando di dare, ove possibile, alcune indicazioni di quelle che possono essere le “situazioni” dove allenare una determinata competenza, favorire una conoscenza, sviluppare una capacità.
4. Nell'operare in questo modo si sono tenuti in considerazione questi principi:
 - A. Gradualità nello sviluppo di competenze che rispettino l'andamento della crescita a tutto campo dei ragazzi. non tutto subito o in ordine sparso ma con una progressione, un senso e direzione
 - B. Curricolo fondativo, percorso stabile e fortemente condiviso tra tutti formatori/ discipline che si comunicano e confrontano tra loro, senza appesantire e lasciando spazio alla creatività del formatore e stimoli nuovi che emergono nella relazione con i ragazzi
 - C. Didattica laboratoriale e per compiti reali/ sfidanti (1 o 2 a carattere interdisciplinare almeno per ogni classe) possibilmente offrendo un servizio al territorio/ cittadinanza (creazione e gestione del beauty day, organizzazione di eventi reali o on line su temi specifici per alunni di altre scuole, ecc.)
 - D. Linguaggio semplice, comune e condiviso con il mondo aziendale
 5. Questo ha permesso anche di individuare con maggior chiarezza quali sono gli indicatori graduali che ci si pone nel processo valutativo che assume però un carattere formativo dove il traguardo da raggiungere è personalizzato ed in evoluzione rispetto alle caratteristiche del corsista, ai suoi tempi di apprendimento/ allenamento, alle variabili personali che possono intervenire a favore/sfavore del processo formativo e di crescita, ecc.
 6. I nostri corsisti trascorrono più di 1/3 del loro tempo formativo all'interno delle aziende. Gli indicatori di prestazione individuati, soprattutto per l'area professionale, insieme alle imprese madrine che collaborano nella definizione dei percorsi, divengono pertanto il piano di lavoro per l'attività di formazione

in azienda (stage, apprendistato di primo livello, attività formativa nel modello duale), terreno comune di confronto per il processo valutativo integrato (si condivide lo stesso “linguaggio”)

7. Sono state ridefinite le Rubriche per la valutazione delle competenze raggiunte dai corsisti condividendo i descrittori per livello e rendendo il contenuto descritto elemento cardine per tutto il processo valutativo (valutazione formativa e sommativa a fine percorso)
8. Nella programmazione ciascun formatore:
 - A. è andato a correlare ad ogni situazione-tipo le competenze, declinate in capacità e conoscenze, proprie degli assi culturali e competenze professionali
 - B. ha dichiarato come intende presentare la propria disciplina ai corsisti, inserendola nel curriculum, esplicitando chiaramente perché è importante nel loro processo formativo/professionale/di crescita, quali competenze si acquisiscono, su cosa vengono valutati gli studenti, cosa vorrebbero imparare
 - C. in base al metodo utilizzato e alle attività proposte, ha indicato e declinato le soft skills che intende allenare e in che modo
 - D. ha indicato una tempistica e calendarizzazione possibile condivisa con i colleghi
 - E. ha indicato le evidenze che gli studenti devono produrre (spesso a carattere interdisciplinare e pertanto co-progettate con i colleghi) e che saranno oggetto di valutazione

IL CURRICOLO DELL'EDUCAZIONE AL LAVORO
CONVEGNO
 17 NOVEMBRE 2022 - H. 10.30 - 16.00
 AULA MAGNA CENTRO CONGRESSI RESART
 VIA RIVA DI Reno, 37 - BOLOGNA

Il curriculum dell'educazione al lavoro rappresenta un'esigenza fondamentale per formare giovani ed adulti in grado di vivere da protagonisti nel tempo della complessità. Per lavorare bisogna che quanto facciamo abbia un legame di senso con il nostro mondo personale; per fare impresa occorre che l'opera persegua un proposito positivo per la società. L'educazione al lavoro richiede un curriculum unitario basato sulle esigenze di crescita ed i modi di apprendimento degli allievi, tenuto conto delle sfide del tempo in cui viviamo, ma garantendo ciò che non varia mai, ovvero il bene della persona, il bene del mondo che abbiamo in comune ed i valori che ne costituiscono il fondamento.

9. È stato ridefinito un sistema informatico che facilita la definizione della programmazione, la catalogazione delle valutazioni delle evidenze rispetto alle capacità e conoscenze e la costruzione del dossier delle evidenze.

Il processo di cambiamento è in fase sperimentale e costantemente si portano dei correttori migliorativi. e' un cammino lento che richiede tempo per un cambio di direzione e mentalità in tutti – tutor, formatori, tutor aziendali ma anche studenti e famiglie.

È difficile ora dire se tutto quanto pensato e in parte agito, ma non ancora verificato e valutato, sta portando i frutti sperati. Ci sentiamo sulla buona strada e vediamo alcuni risultati positivi. A livello organizzativo, ma anche metodologico, sono ancora tanti però i correttivi da attivare per rendere il tutto sempre più efficace, sostenibile e aderente alla realtà.

Gli Spazi e i Laboratori

La sede di Via Gobetti (Fidenza) è interamente ed in via esclusiva dedicata alla Iefp. È ubicata a pochi minuti dal centro storico della città, situata in posizione strategica rispetto ai flussi dei principali poli scolastici. Dista pochi minuti dalla stazione ferroviaria e di fronte al plesso è presente la fermata dei bus urbani ed extraurbani.

È situata all'interno della struttura del CFP cittadino, dove è presente anche la sede Iefp di Fidenza di Formafuturo: insieme condividiamo gli spazi esterni della struttura collaborando ad alcune

attività educative. Come tali interveniamo sul territorio come polo della formazione professionale della città e del Distretto.

La sede ospita aule e laboratori finalizzati all'accoglienza delle classi di lefp. È distribuita su 2 piani e conta:

- ▶ n. 4 aule per la didattica con 25 posti cad, con desk e sedie agili che consentono vari setting (frontale, attività di gruppo, circle time, spazio libero per attività teatrali, danza, attività a terra), dotate di lavagne, PC e Internet, casse e videoproiettore.
- ▶ n. 2 learning zone negli atrii per attività di gruppo o individuali e zone relax con angolo snack
- ▶ n. 2 angoli di attesa e consultazione nei corridoi
- ▶ n. 1 biblioteca con servizio di prestito libri
- ▶ n. 2 corridoi "della risonanza" dove vengono esposti gli esiti dei laboratori, i "capolavori" da condividere e narrare
- ▶ n. 1 spazio ricreativo esterno, dotato di giardino di vasta capienza con ampi spazi verdi e possibilità di creare aule all'aperto (modalità implementata per le prime volte in forma ricorrente, e poi più abbandonata, nei periodi di pandemia Covid e finalizzati ad una didattica outdoor), utilizzato per attività ricreative e laboratori esperienziali
- ▶ n. 1 ampio parcheggio interno con zona riservata al parcheggio di biciclette e motorini + parcheggio esterno con numerosi stalli disponibili
- ▶ n. 3 ampi uffici con spazi anche per colloqui individuali
- ▶ n. 1 sala insegnanti/sala riunioni
- ▶ n. 1 accoglienza studenti/desk/segreteria didattica
- ▶ n. 1 bacheca per comunicazioni e informazioni
- ▶ n. 4 laboratori: Informatica, Simulazione di Impresa, 2 laboratori di estetica (di cui uno reversibile per attività di acconciatura)

Le attrezzature ivi contenute sono di recente acquisizione, attentamente mantenute, dotate delle necessarie tecnologie informatiche, aggiornate a versioni superiori o per prestazioni più performanti ove necessario e possibile, eventualmente sostituite quando non adatte allo scopo di utilizzo e all'efficienza minima richiesta dallo sviluppo tecnologico sempre in divenire.

Adiacente alla sede si trova la Parrocchia di San Francesco che concede in uso, su richiesta e prenotazione, un ampio salone con 140 posti a sedere, dotato di PC, videoproiettore e WIFI per eventi e attività di socio-animazione.

Le pause pranzo (e lo stesso dicasi per gli intervalli), sia per gli allievi che si devono fermare il pomeriggio sia per lo staff, si possono consumare:

- ▶ nel giardino esterno (è praticata una attiva attenzione alla nostra "impronta ecologica" che incentiva le persone a portarsi il pranzo da casa e ad utilizzare acqua in borraccia), all'interno di un contesto tranquillo e nella natura
- ▶ in uno dei bar ristoranti nelle immediate vicinanze dell'ente
- ▶ prelevando dai distributori automatici il necessario (sono presenti distributori di cibo confezionato, di bevande fresche e acqua, di bevande calde).

Collegata alla sede lefp di Via Gobetti vi è l'altra sede ENAC ER, sita in Via Milani sempre a Fidenza, a circa 8-10 minuti di cammino e 3 minuti di auto, (Via Milani), che viene occasionalmente utilizzata per gruppi in lefp per particolari necessità o attività e dotata di:

- ▶ n. 2 aule per la didattica tradizionale
- ▶ n. 1 aula informatica
- ▶ n. 1 sala per piccoli gruppi e per colloqui e attività individuali

FOCUS

I nostri spazi virtuali

I nostri spazi virtuali si riassumono nei seguenti:

Google Workspace: nato dalla necessità della didattica a distanza come GSuite è oggi utilizzato dai docenti e dagli allievi in forma ordinaria per collegamenti tra gruppi di lavoro, scambio di materiali, assegnazione e consegna di elaborati, repository di materiali di studio, didattico, tecnico. L'ente ha un proprio dominio specifico didattico a gestione diretta www.enacer.education;

Sito istituzionale dell'ente: aggiornato e sviluppato nell'ultimo quinquennio, il sito è interattivo e consente agli allievi e alle loro famiglie di reperire tutte le informazioni istituzionali e normative di riferimento per l'attività fatta dagli allievi. Il sito ha un dominio tecnico dedicato e gestito su piattaforma all'indirizzo www.enac-emiliaromagna.it. Dal sito gestiamo anche diverse funzionalità correlata, solo parzialmente collegate alla didattica. Diamo conto anche di questi aspetti in questa sezione dedicata attraverso pochi ma significativi numeri che ci interessa rendere noti per l'anno 2022:

- ▶ 626 nuovi utenti registrati direttamente dal sito e sul sito, con possibilità successiva di login e interazione diretta con l'ente di formazione
- ▶ 36 cv pervenuti tramite la funzione "invia cv" nell'area "Lavora con noi" (che si aggiungono ai 30 pervenuti nel 2021)
- ▶ 11 iscrizioni e pre-iscrizioni a corsi gestite dal web (che si aggiungono alle 81 del 2021)

Canale You Tube "Enac Emilia Romagna": nato come strumento booster per le azioni di orientamento e popolato da brevi video orientativi e di approfondimento sui servizi e corsi offerti dall'ente, è stato sviluppato in tempo di pandemia come appoggio per prodotti multimediali di project work, tesine e esiti di uDA degli allievi Iefp. È oggi un valido supporto che mantiene gli scopi per i quali è stato creato e che consente approfondimenti ad allievi e famiglie;

Pagina Facebook "ENAC Emilia Romagna": la pagina si occupa di promuovere le iniziative dell'ente e le attività degli allievi. Il prodotto Facebook è oggi utilizzato da una fascia di età che parte dai 18/20 anni in su. Viene pertanto popolato da contenuti adatti a giovani, adulti e famiglie. Per questo specifico strumento siamo in grado di fornire alcuni dati di cornice che pensiamo importanti per un monitoraggio dell'efficacia dello strumento:

- ▶ i post della pagina hanno una media mensile di copertura che raggiunge 1700 persone, una media di interazione con il post di 365 attività (composte da 57 attività di reazione quali mi piace, 36 condivisioni, 89 visualizzazioni delle immagini, 22 click sui link proposti nei post, che riportano comunque a offerte e servizi sul sito dell'ente o altri servizi collegati)
- ▶ i follower della pagina sono 1204
- ▶ di questi 1164 sono profili italiani, i restanti 28 sono profili stranieri fuori Italia
- ▶ di questi quasi il 50% sono profili di Fidenza, Salsomaggiore e di tutta la provincia di Parma
- ▶ il pubblico che segue la pagina è composto per il 76,70% da popolazione femminile
- ▶ 25-54 anni è la fascia d'età più presente nei follower della pagina

Account Instagram "enac.er": l'account si occupa di sviluppare il rapporto social con i propri allievi e con i loro coetanei. Il sociale media Instagram è utilizzato prevalentemente dalla fascia dei giovanissimi. Qui ritroviamo i nostri allievi, le loro comunità giovanili di riferimento e i potenziali futuri allievi. I contenuti sono proposti con una modalità più social e giovane e anche le tempistiche di pubblicazione seguono i ritmi più adatti a questo tipo di utenza.

ove è ubicata anche n. 1 biblioteca per studio e consultazione

- ▶ n. 1 cortile interno per i momenti ricreativi.

Tutti gli spazi trovano utilizzo a pieno regime in quanto, oltre che per l'attività curricolare, essi vengono regolarmente utilizzati al pomeriggio per attività diverse e integrative quali: approfondimento, recuperi, momenti di confronto pre e post stage, colloqui individuali con i ragazzi e le famiglie, momenti di socializzazione proposti e attivati in collaborazione con altre realtà del territorio. Gli spazi dell'Ente sono spesso utilizzati e trasformati dagli studenti per attività didattiche laboratoriali legate ai compiti reali assegnati (es. Beauty Day, Shooting fotografici, mostre, ecc.)

Sono sempre attive le collaborazioni con Associazioni Locali e con alcune Parrocchie della città che ci concedono in uso sale ricreative, sala prove per gruppi musicali, sale per studio, sale cinema, mini-park skate, campi da calcetto, saloni in Oratorio per organizzare eventi.

Per l'uso e la gestione di questi spazi utilizziamo RU interne (docenti, tutor e coordinatori) e, in parte, provenienti da esperienze professionali (di impegno imprenditoriale, sociale o di volontariato) al fine di potenziare l'efficacia delle attività e l'incisività delle stesse sulla vita professionale, sociale e umana dei corsisti. La collegialità è il perno su cui poggia la nostra programmazione, che mette "in circolo" tutte le attività affinché le risorse, le strumentazioni e gli spazi trovino la maggior sinergia ed efficienza possibile nel lavoro pensato per gli alunni, sempre finalizzato al loro benessere relazionale, sociale e personale.

Ai giorni nostri, vogliamo intendere come "spazio" anche quello virtuale e social, legato a tutta una serie di potenzialità e iniziative che – al di là dell'uso fattone in tempo Covid, ove gli strumenti multimediali hanno avuto un'accelerazione esponenziale- porta con sé alcune caratteristiche che non abbiamo voluto dismettere o depotenziare, ora che la pandemia ha riportato presenze e relazioni sostanzialmente alla normalità.

Ci siamo impegnati in un'ottica di crescita dell'ente di formazione ad essere presenti su diversi canali informativi per i bisogni, gli obiettivi e le tipologie di output che abbiamo valutato come di maggior efficacia, sia come condivisione di strumenti, anche a finalità orientative, oltre che di promozione degli allievi e presentazione delle attività.

L'esperienza di Stage nei corsi leFP

Lo stage, svolto ordinariamente con la formula dell'alternanza per tranches nel corso di ogni anno scolastico, rappresenta nei corsi di formazione professionale della leFP uno strumento fondamentale e funzionale per avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro. L'attività è prevista per tutte le annualità dei percorsi leFP.

Affinché lo stage possa essere a tutti gli effetti elemento qualificante è fondamentale –quando possibile - che sia organizzato e suddiviso in diverse tranches, ed in alternanza con l'attività didattica. Questo perché i corsisti faticano sempre più ad inserirsi nel contesto lavorativo, assumere le regole di comportamento e fronteggiare le difficoltà relazionali che possono incontrare. È pertanto necessario un inserimento graduale, alternato all'attività didattica, per consentire una rielaborazione dell'esperienza con gli

FOCUS

La simulimpresa o impresa simulata

L'Impresa Simulata riproduce il modo di operare di un'azienda, avvalendosi possibilmente del supporto di un'azienda reale (detta "madrina"), che rappresenta un modello da emulare. L'obiettivo è realizzare un'azienda virtuale, gestita dagli studenti, che svolga un'attività di mercato in rete.

Si crea così un ambiente di cooperative learning, cioè di apprendimento partecipato, in cui gli studenti sono chiamati a collaborare al processo di decision making, in un rapporto di interdipendenza positiva, di dialogo, di riflessione collettiva. L'Impresa Simulata è anche un ambiente pedagogico interdisciplinare, dove applicare ed integrare le capacità professionali con le conoscenze teoriche trasmesse in classe.

La simulazione presenta diversi elementi che agevolano l'acquisizione delle competenze:

- ▶ l'applicazione pratica e il compito di realtà, che aiuta lo studente a consolidare le competenze acquisite e a manifestare maggiore sicurezza nel loro utilizzo;
- ▶ l'interattività ed il lavoro di gruppo, che favorisce – con l'aiuto di una buona leadership – un positivo clima di collaborazione e confronto, e crea motivazione nell'apprendimento (il gruppo condivide un obiettivo comune, la mission aziendale);
- ▶ la rotazione nello svolgimento dei compiti esercita una funzione orientativa del



percorso formativo, nella quale gli studenti acquisiscono una visione d'insieme del lavoro aziendale e, pur nei limiti della simulazione, individuano i settori in cui esprimere al meglio le proprie attitudini.

Il maggior numero di Imprese Simulate si trova negli Istituti secondari di secondo grado e nei Centri di Formazione Professionale, dove consente agli studenti di apprendere in un ambiente lavorativo, ma con una finalizzazione didattica. Gli studenti, insieme alle competenze tecniche, rinforzano le loro conoscenze di base applicandole nel concreto, e imparano a lavorare in team, a risolvere problemi, a prendersi responsabilità, ed acquisiscono autonomia e cultura di impresa, qualità molto apprezzate dalle imprese. Inoltre la simulazione di impresa è una modalità riconosciuta per la realizzazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro. Alcune sperimentazioni molto interessanti vengono effettuate nelle Università, ed in particolare nei corsi di laurea in Economia, consentendo agli studenti di conseguire un'esperienza che renderà più agevole l'approccio con il mercato del lavoro, anche nel caso della creazione di start-up imprenditoriali. Dal punto di vista del settore di applicazione,

risulta evidente la perfetta applicabilità del modello nei settori amministrativo, in quello commerciale e nel turismo; ottime esperienze sono effettuate anche nei settori industriali dove gli studenti, grazie alla simulazione di impresa, conoscono e sperimentano direttamente anche le fasi a monte ed a valle della produzione. Infine, durante eventuali periodi di lockdown è possibile sperimentare la simulazione di impresa con la didattica a distanza. Diverse esperienze sono state effettuate nella primavera 2020, con ottimi risultati, ed è disponibile un manuale specifico per consentire appunto l'applicazione del modello anche da remoto.

La Simulimpresa è collegata con una Centrale Nazionale di Simulazione (una in ogni nazione del mondo ove tale metodologia è presente – per l'Italia la Centrale di Simulazione si trova a Ferrara presso la Città del Ragazzo, ente che come noi fa parte della rete dei centri AECA) e con tutta la rete di Simulimprese del globo. Questo spinge i partecipanti a confrontarsi con i colleghi-allievi e a parlare altre lingue affinché anche la parte di commercio con l'estero venga affrontata, generalmente utilizzando l'inglese come lingua veicolare tra Simulimprese. ENAC Emilia Romagna ha all'attivo TRE imprese simulate nel settore commerciale, contabile e fiscale ma utilizza in via prevalente quella legata al settore wellness termale, per sposare le pratiche di ufficio con i contenuti più pertinenti alle aree di indirizzo dei percorsi professionali di inserimento (Amministrativo Segretariale ed Estetico).

Stante la strutturale adeguatezza della Simulimpresa per i profili Amministrativi, il nostro ente utilizza la metodologia anche per il profilo estetico; in questo caso viene utilizzato per le competenze legate alle attività di Marketing e vendita di un servizio anche attraverso l'utilizzo del software "Negozio Facile" di edT Consulting.



Logisticamente il nostro laboratorio di Simulimpresa è composto da 9 isole di lavoro, ciascuna che può gestire e accogliere da 2 a 4 allievi. Ogni isola ha in dotazione un pc portatile e fa riferimento a reparti ed aree di lavoro specifiche: commerciale, acquisti e vendite, marketing, segreteria, amministrazione, contabilità, direzione. Sono in uso e operative le macchine tipiche da ufficio: stampante, scanner, fotocopiatrice, fax, telefoni. È installato un videoproiettore collegato ad un pc dedicato per simulare riunioni aziendali e meeting di lavoro per i quali sia necessario avere disponibilità di questo strumento. È installata la licenza del software "Negozio Facile" di edT Consulting. Questo software, ordinariamente utilizzato nei punti vendita di milioni di negozi italiani, consente di gestire tutto il processo della vendita ivi inclusi gli aspetti amministrativi e contabili: verifica ordini, lettura codici a barre, costruzione di un magazzino simulato, caricamento articoli, carico/scarico magazzino,



emissione del documento di vendita e del DDT correlato ove necessario. Il software ha possibilità di una APP che, in modalità connessa, permette, leggendo il codice a barre del prodotto, di ottenere informazioni sul prodotto stesso e di visualizzare, se presenti, tutti gli articoli della stessa categoria. Tutti i pc sono collegati in Internet e ci si avvale di una rapida ed efficace rete in fibra a 100 mega. Il setting tecnologico del laboratorio consente la (già lungamente sperimentata in pandemia Covid) possibilità di lezioni on line e a distanza con coinvolgimento dell'intera classe. I collegamenti on line avvengono a volte, ove funzionale all'apprendimento, anche tra aule e laboratori diversi, ove vi siano gruppi di lavoro che devono comunicare simulando riunioni aziendali on line. La piattaforma di Google WorkSpace di cui l'ente è dotato, essendo gestita tramite dominio privato ed esclusivo dell'ente (il dominio @enacer.education) consente collegamenti protetti a soli scopi didattici e di qualità.

adulti di riferimento e un progressivo sviluppo delle competenze trasversali necessarie per gestirsi autonomamente nel mondo del lavoro, nel rispetto della maturità individuale e ritmi di crescita.

LA NOSTRA RETE DI IMPRESE

Negli anni ENAC Emilia Romagna ha attivato numerose e salde relazioni con l'intero sistema produttivo territoriale, per diversificati ambiti professionali e qualifiche.

Il mondo delle imprese ci consente di effettuare una attenta analisi del mercato professionale e delle competenze richieste, per avvicinare maggiormente la formazione ai "saper fare" di cui le imprese abbisognano, di introdurre elementi di novità nei percorsi, alla luce di nuovi obblighi per le imprese o elementi di rinnovamento (es. la dematerializzazione).

Per ENAC ER è un obiettivo importante elevare la qualità del rapporto e del contenuto oggetto delle esperienze in azienda, oltre che aumentare la quantità delle imprese coinvolte, per condividere innovazione ed efficacia da traslare poi nei percorsi formativi, stabilizzare un parco imprese per settori e qualifiche che rappresenti, anche in forma convenzionata, un partner consapevole e formato per innalzare il livello delle esperienze in azienda dei nostri corsisti.

L'esperienza del sistema duale, avviata dal nostro ente a partire dall'anno formativo 2015/16, soprattutto nei IV anni, ha rappresentato la possibilità di proporre una rinnovata offerta formativa. La componente di formazione in azienda viene fortemente accentuata; la collaborazione stretta con le aziende rappresenta un elemento molto più significativo. Le aziende non sono più semplicemente strutture che ospitano i ragazzi in stage, ma diventano dei veri e propri partner formativi che concorrono e cooperano nella progettazione, programmazione e valutazione formativa.

Il **PARCO IMPRESE** del settore professionale di Enac Emilia Romagna è composto prevalentemente da:

- ▶ Micro, Piccole e Medie imprese del territorio
- ▶ Settore Privato e Settore Pubblico
- ▶ Vendita al dettaglio e GDO

Le tipologie di impresa si declinano nelle seguenti principali tipologie:

- ▶ Patronati afferenti alle più rappresentative sigle sindacali
- ▶ Scuole di ogni ordine e grado e agenzie formative
- ▶ Associazioni culturali, ricreative e sportive
- ▶ Agenzie assicurative, Agenzie immobiliari, Autoscuole
- ▶ Commercialisti e Consulenti del lavoro
- ▶ Terzo settore, Cooperative e Imprese sociali
- ▶ Centri di Servizi alle Imprese
- ▶ Imprese di attività merceologiche diverse ma che, per la trasversalità peculiare del profilo Amministrativo-Segretariale, possono accogliere e formare in azienda gli allievi

Le realtà che collaborano per questo profilo professionale garantiscono:

- ▶ stabilità e chiarezza dell'offerta formativa on site rispetto alle lavorazioni peculiari del profilo amministrativo-segretariale
- ▶ innovatività di prodotto e di processo
- ▶ complementarietà delle conoscenze dei processi/prodotti con quelle fornite dall'ente di formazione

- ▶ coerenza con gli obiettivi della formazione e collaborazione nell' integrazione degli apprendimenti in contesti diversi anche in un sistema duale
- ▶ capacità di trasferire know how e porsi in dialogo educativo con i corsisti più giovani

All'interno del parco aziende ci sono circa 10 realtà che hanno assunto/assumono il ruolo di Aziende Madrine e che collaborano in forma più stringente e a maggior ingaggio con l'ente di formazione per:

- ▶ analisi del fabbisogno formativo e professionale del settore/ profilo e nel contesto territoriale
- ▶ traduzione degli standard della qualifica professionale in percorsi formativi unitari
- ▶ caratterizzazione dell'apprendimento esperienziale collaborando alla progettazione formativa e alla programmazione didattica
- ▶ definizione degli strumenti di monitoraggio e valutazione della formazione in impresa

Questo tipo di collaborazione con le imprese si sostanzia nei seguenti aspetti:

- ▶ disponibilità di professionisti quali docenti prevalenti delle materie professionali
- ▶ accoglienza in stage dei corsisti
- ▶ disponibilità a promuovere interventi per la transizione al lavoro (tirocini, apprendistato) volti a rafforzare l'occupabilità o la stabilizzazione nel mdl.

La **FORMAZIONE IN AZIENDA** si caratterizza per

- ▶ esperienze formative di stage generalmente suddivise in tranches in alternanza con l'attività didattica (dalle 300 alle 400 ore per anno formativo)
- ▶ apprendistato di I livello per la qualifica professionale (500 ore di formazione in azienda – formazione interna)
- ▶ esperienze formative di stage in mobilità all'estero (3/4 settimane in mobilità all'estero all'interno dei progetti ERASMUS +)

Affinché la formazione in azienda possa confermarsi come elemento qualificante è fondamentale la cura nella preparazione dell'esperienza sia con l'impresa che con il corsista all'interno del percorso formativo.

Nello specifico con ogni singola impresa si procede a definire:

- ▶ ruoli e compiti tra tutor formativo e aziendale
- ▶ i risultati attesi,
- ▶ le situazioni tipo (situazioni lavorative o esperienziali in cui viene agita la competenza) e che sono gli indicatori di prestazione comuni per la valutazione
- ▶ le modalità di valutazione e calendarizzazione dei tempi
- ▶ le forme di personalizzazione per favorire l'auto-appropriazione del sapere e l'inclusione

L'azienda accompagna il corsista alla scoperta dei propri "talenti" e alla definizione del progetto professionale. L'apprendimento si fonda sulla forte relazione tra corsista, formatore, tutor e tutor aziendale in un contesto formativo, realistico, sfidante dove lo studente è accompagnato ad acquisire responsabilità, autonomia e passione professionale.

L'offerta formativa

Per i percorsi leFP, che si svolgono per anno scolastico, si riportano informazioni dettagliate relativamente ai percorsi conclusi nel corso dell'anno 2022, compresi i tassi occupazionali, che vengono rilevati entro la fine dell'anno; per i percorsi attivati nell'anno (da settembre 2022) ci si limita a fornire informazioni di massima, a fronte del fatto che l'approfondimento verrà effettuato nel prossimo bilancio sociale. Nello specifico i dati riportati in tabella si riferiscono a tutte le classi II, III e IV che hanno concluso l'anno scolastico 2021/2022 con gli esami nei mesi di giugno e luglio 2022 (le classi Terze con l'esame di qualifica, le classi quarte con l'esame di diploma professionale). Il numero degli studenti riportato (146 in totale) è il numero di studenti che hanno concluso l'anno scolastico, già alleggeriti dei dati dei ritirati in corso d'anno.

FIGURE PROFESSIONALI FORMATE PER SEDE NELL'ANNO 2022

Figura professionale	Sedi	N. sezioni qualifica (triennali)	N. sezioni diploma (4° anno)	N. studenti
Operatore alle Cure Estetiche	Via Gobetti Fidenza	1	0	23
Operatore Trattamenti Estetici	Via Gobetti Fidenza	1	0	25
Operatore Amministrativo Segretariale	Via Gobetti Fidenza	1	0	50
Tecnico nell'amministrazione del Personale	Via Gobetti Fidenza	0	1	10
Estetista	Via Gobetti Fidenza	0	1	24
Estetista (Misura Compensativa)	Via Gobetti Fidenza	0	1	14
Totale		3	3	146

Per quanto riguarda i corsi leFP iniziati a settembre 2022, sono state riconfermate le classi nei numeri previsti per il triennio della leFP (2 corsi a qualifica completi), un quarto anno per il diploma professionale di Estetista e si è aggiunto un nuovo corso (un quarto anno in apprendistato di primo livello per il diploma professionale di Tecnico nell'Amministrazione del Personale), per un totale di 6 classi. La situazione dei corsi di area ifep è dunque migliorata in quanto si è arricchita di un corso di IV anno.

DOVE SI POSIZIONA L'OFFERTA A LIVELLO TERRITORIALE

Il contesto territoriale all'interno del quale si posiziona l'offerta formativa, classificabile come Area PARMA, insiste:

- ▶ sul territorio afferente i 13 Comuni del Distretto di Fidenza
- ▶ sui 9 Comuni dell'Unione Terre Verdiane
- ▶ sulla città di Parma ed il suo indotto verso l'area afferente Reggio Emilia
- ▶ sulla città di Piacenza ed il suo indotto verso l'area della bassa piacentina.
- ▶ andando anche a colmare l'offerta che in alcune ed estese zone, specialmente in quelle meno centrali e nei paesi meno serviti, manca completamente.

La lefp a Fidenza si identifica in un unico Polo Formativo Territoriale, ove ENAC ER e FormaFuturo, sulla base della collaborazione avviata nel 2010 in concomitanza con la compartecipata ristrutturazione della sede di Via Gobetti, attraverso l'integrazione e la valorizzazione di specifiche competenze ed esperienze, hanno inteso rafforzare il Polo attraverso una ottimizzazione delle proprie risorse ed esigenze logistiche, per una erogazione di servizi di formazione

sempre più efficace ed efficiente, supportati anche dalla locale Amministrazione Comunale, proprietaria della struttura.

PERCHÉ OFFRIRE UN PROFILO IN AREA AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Vocazione e Filiera: ENAC ER dal 1997 (anno della fondazione) forma figure legate all'area finanziaria, commerciale, segretariale e amministrativa. La vocazione al profilo e la cultura della filiera e del continuum di percorso resta un punto fermo degli obiettivi di gestione del nostro ente.

Trasversalità del Profilo: La trasversalità del profilo, consente un inserimento lavorativo sul 90% delle imprese, indipendentemente dal settore di riferimento: qualsiasi azienda ha un ufficio amministrativo. Questa duttilità del profilo, pur rientrando nelle professioni esecutive d'ufficio, consente di sfruttare il titolo per diverse altre mansioni nelle quali è necessaria competenza con dati, formulari, documenti, utilizzo del pc nelle sue funzionalità d'ufficio e molto altro. Se da una parte è "riduttivo" analizzare le prospettive occupazionali unicamente nelle mansioni di ufficio dall'altra, collocando il profilo in uscita tra le professioni impiegate nei servizi, consente di leggere i dati con respiro decisamente più ampio.

Versatilità del profilo: Per la natura di inserimento trasversale in azienda, il profilo si presta ad esplorare mansioni e curvature aggiuntive e integrative che consentono all'allievo di essere più adeguato al mondo del lavoro che lo aspetta a fine percorso; sono stati implementati con successo ed efficacia focus sulle vendite, sulla digitalizzazione, sull'organizzazione di eventi, su aspetti commerciali.

Potenzialità del Profilo: La qualifica triennale che si ottiene con questo percorso ha la possibilità di un "dopo" che, a fronte della maturità dell'allievo e delle sue potenzialità, può sfociare in tutti e tre i possibili ambiti di proseguimento per ciascuna situazione, collocando l'allievo in un percorso individualizzato di orientamento e scelta che consente una successiva "occasione". Nei tre paragrafi che seguono daremo conto delle tre possibilità di uscita: la scuola, la formazione, il lavoro.

PERCHÉ OFFRIRE UN PROFILO IN AREA ESTETICA

Vocazione e Filiera: ENAC ER dal 2001 forma figure legate al settore benessere (termale, estetica e acconciatura). La vocazione al profilo e la cultura della filiera e del continuum di percorso resta un punto fermo degli obiettivi di gestione del nostro ente.

Il profilo nel sistema formativo: Il profilo Operatore trattamenti estetici non trova sinergia diretta con gli Istituti Scolastici in quanto non esiste IS che rilasci la medesima qualifica. Ove necessario si cercano soluzioni di integrazione dei curricula con organici raccordi o approfondimenti/potenziamenti curriculari con realtà scolastiche disponibili.

Il profilo nella vocazione territoriale: La nostra città dista 9 Km dal comparto termale di Tabiano e Salsomaggiore Terme. In questi anni si sta assistendo alla trasformazione del settore grazie allo sviluppo di centri benessere e SPA (Terme di Salsomaggiore, Tabiano e Monticelli) anche in strutture ricettive, hotels e agriturismi. La scelta pertanto del profilo estetico è dettata anche dall'impegno e curvatura del percorso rispetto all'acquisizione di competenze nei percorsi benessere Spa e termali per formare figure che sappiano inserirsi con competenza nell'ambito del Wellness nella sua globalità.

Specificità del Profilo: La qualifica triennale ed il completamento del percorso formativo con la qualifica di Estetista (con il IV anno di diploma o tramite la formazione regolamentata) sono l'unica possibilità formativa per poter esercitare la professione di Estetista nel contesto Regionale e nazionale.

Potenzialità del Profilo: Le basi formative proposte dal profilo consentono un facile approccio ad altri tipi di lavorazioni nel settore del benessere. Proprio per questo, ai corsisti che lo desiderano, viene offerta l'opportunità di acquisire alcune competenze professionali del settore acconciatura in attività laboratoriali pomeridiane. Questa competenza, anche se non certificabile, viene valorizzata all'interno dei centri estetici in quanto intesa come ulteriore attenzione alla clientela.

Gli studenti

STUDENTI PER GENERE

Genere	Numero	% su totale
Maschi	17	11,64%
Femmine	129	88,36%
Totale	146	100,00 %

STUDENTI PER CITTADINANZA

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	111	76,03%
Altri Paesi UE	2	1,37%
Paesi extra UE	33	22,60%
Totale	146	100,00%

STUDENTI DROP-OUT

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni / non scrutinati	N.	% su totale
Nel primo anno	12	80,00%
In anni successivi	3	20,00%
Totale	15	100,00%

STUDENTI CON DISABILITÀ CERTIFICATA

	N.	% su totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	7	4,8 %
Con disabilità certificata nei percorsi personalizzati	0	0
Totale	7 su 146	4,8%

STUDENTI BES (SENZA DISABILITÀ CERTIFICATA)

	Numero	% su totale
Con DSA con diagnosi	15	10,27%
Altri BES non certificati	25	17,12%
Totale	40	27,40%

Nelle tabelle successive, si considereranno i 146 ragazzi frequentanti tutte le tipologie di attività ricomprese in questo ambito, ivi inclusi gli allievi formati tramite l'apprendistato di primo livello art. 43.

STUDENTI PER GENERE

Stante la prevalenza di profili professionali in area estetica, la popolazione studentesca è composta in misura maggiore da studentesse. Il profilo amministrativo-segretariale ospita invece anche studenti maschi, che si raccolgono di norma in questa area professionale.

STUDENTI PER CITTADINANZA

Storicamente i percorsi leFP vedono una presenza importante di allievi ed allieve stranieri/e. Il 2022 ha accolto, nella leFP, quasi il 24% della popolazione studentesca con cittadinanza non italiana, proveniente quasi totalmente da Paesi extra UE.

STUDENTI DROP-OUT

Per studenti DROP OUT intendiamo studenti che hanno abbandonato i percorsi e/o che non sono stati scrutinati. Non sono compresi gli allievi bocciati in quanto, a fronte della bocciatura, si è cercato di inserirli nuovamente nei percorsi o di trovare per loro una soluzione formativa congrua. Tuttavia il numero di allievi drop out è pari a 15 unità.

STUDENTI CON DISABILITÀ CERTIFICATA

Rispetto alla precedente annualità (che contava 4 allievi certificati, pari al 3,4% del totale), l'anno 2022 vede un aumento di 3 unità con conseguente aumento di 1 punto percentuale abbondante, sul totale allievi (che nel 2021 erano 118 e nel 2022 sono 146).

STUDENTI BES (SENZA DISABILITÀ CERTIFICATA)

A fronte di 2021 che presentava 36 allievi con Bisogni Educativi Speciali, per il 30,5% della nostra popolazione scolastica, il 2022 vede un incremento che porta le situazioni a 40 allievi ma che, per effetto del maggior numero di utenza globale (118 nel 2021, 146 nel 2022) riduce l'impronta percentuale al 27,40%.

La tabella contempla, in forma distinta, gli allievi BES con e senza diagnosi. Come si evince dalle due tabelle riportate, la

popolazione lefp presenta oggettive caratteristiche di fragilità che richiedono una cura particolare per questi allievi e un indotto di risorse umane dedicato, o di supporto.

Il sistema duale

La formazione in Azienda, quando possibile, soprattutto nelle prime annualità, è suddivisa in tranches ed in alternanza con l'attività didattica; questo perché i corsisti faticano sempre più ad inserirsi nel contesto lavorativo, assumere le regole di comportamento e fronteggiare le difficoltà relazionali che possono incontrare. È pertanto necessario un inserimento graduale, alternato all'attività didattica, per consentire una rielaborazione dell'esperienza con gli adulti di riferimento e un progressivo sviluppo delle competenze trasversali necessarie per gestirsi autonomamente nel mondo del lavoro, nel rispetto della maturità individuale e dei ritmi di crescita.

La cura del percorso formativo in azienda (formazione interna) è ancor più delicato quando i percorsi degli allievi vengono accolti ed iniziati, oppure trasformati, in "Apprendistato di I livello per il raggiungimento della qualifica". In questo caso è necessario un ancor più forte coinvolgimento delle aziende nella fase di progettazione e di presupposti per l'erogazione del percorso. Quest'ultimo aspetto, che rappresenta sicuramente un focus importante per rendere la formazione dei corsisti più in linea con i bisogni del mercato del lavoro, costituisce anche un fattore di criticità perché non è facile far comprendere appieno alle aziende il loro nuovo ruolo nel processo formativo; per contro, una attenta gestione del rapporto con le aziende e un reciproco confronto su apprendimenti, competenze e lavorazioni, consente ad entrambi i soggetti di approfondire e sviscerare i temi più ostici e facilitare il processo di apprendimento per gli allievi apprendisti.

L'ente persegue e favorisce lo sviluppo di questa tipologia formativa poiché di fatto essa costituisce una risposta concreta al superamento dell'inoccupazione/ disoccupazione giovanile ma anche una proposta alternativa per gli studenti a rischio di dispersione scolastica, in quanto consente loro di entrare contrattualmente nel mondo del lavoro mantenendo però la possibilità di conseguire un titolo di studio nel settore di riferimento lavorativo.

L'esperienza del sistema duale, avviata dal nostro ente a partire dall'anno formativo 2015/16, ha rappresentato la possibilità di proporre una rinnovata offerta formativa.

La componente di formazione in azienda viene fortemente accentuata; la collaborazione stretta con le aziende rappresenta un elemento molto più significativo.

Le aziende non sono più semplicemente strutture che ospitano i ragazzi in stage, ma diventano dei veri e propri partner formativi che concorrono e cooperano nella progettazione, nella realizzazione e nella valutazione dei ragazzi.

Fondamentale è l'individuazione di aziende che presentino una propensione formativa. Inizialmente ci si è rivolti alle aziende con le quali erano attive collaborazioni storiche per i percorsi tradizionali; oggi, dopo la fase di sperimentazione, si è potuto fare una selezione individuando le realtà più adatte.

Dal 2022 la componente duale è attivata per tutte le principali filiere dei nostri profili e l'esperienza del sistema duale si svolge di norma attivando due modalità:

► **all'interno dei percorsi di leFP** che prevedano la dualità come impegno orario e metodologia;

► **l'apprendistato per la qualifica e/o per il diploma.**

La tabella seguente evidenzia quanto sopra riportato, con un totale di 57 studenti inseriti in percorsi duali: 10 nell'area amministrativa e 47 in area estetica..

Per l'anno di riferimento, i percorsi di Apprendistato di primo livello per la Qualifica sono stati 4 per l'area estetica e 10 per l'area amministrativa, questi ultimi tutti agganciati ad uno specifico percorso per il Diploma di IV anno di Tecnico Amministrazione del Personale, interamente erogato in forma duale mediante attivazione di Apprendistato di Primo Livello.

PERCORSI SISTEMA DUALE NELL'A.F. CONCLUSO

Figura professionale e specifica corso qualifica / diploma	N. corsi	N. studenti	Di cui alternanza – scuola impresa	Di cui apprendistato
Estetista - diploma	1	24	22	2
Operatore alle cure estetiche - qualifica	1	23	21	2
Tecnico nell'amministrazione del personale - diploma	1	10	0	10
Totale	3	57	43	14

L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Per l'anno formativo 2021/2022, nel novembre 2021 è partita la prima esperienza formativa completamente in apprendistato di primo livello; si tratta di un IV anno per l'ottenimento del Diploma Professionale relativamente al profilo di Tecnico nell'Amministrazione del Personale. Accessibile solamente ad allievi qualificati Operatore Amministrativo Segretariale nel precedente a.s., si è concluso a luglio 2022, qualificando 5 allievi a fronte dei 10 allievi in apprendistato che costituivano il gruppo classe. Gli esiti di questo percorso sono rilevati su questo Bilancio Sociale.

Parimenti, per l'anno formativo 2022/2023, è partito a Novembre 2022 un nuovo percorso in modalità duale mista (o duale con stage o duale in apprendistato) con 15 allievi, sempre per l'ottenimento del Diploma Professionale relativamente al profilo di Tecnico nell'Amministrazione del Personale. Il corso terminerà a luglio 2023. Gli esiti di questo percorso saranno rilevati sul prossimo Bilancio Sociale.

Quanto cerchiamo di portare avanti come obiettivo di compiutezza formativa, al fine di garantire una formazione più specializzata ed in filiera nella leFP, è l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 D.Lgs 81/2015). Il contratto consente al giovane lavoratore, con obbligo scolastico assolto e fino ai 25 anni, di conseguire un titolo di studio superiore (qualifica professionale o diploma tecnico) attraverso un canale parallelo a quello scolastico, definito appunto "duale".

È facile comprendere la sua valenza socio-educativa poiché di fatto esso costituisce:

- una risposta concreta al superamento dell'inoccupazione/disoccupazione giovanile;
- una proposta alternativa per gli studenti a rischio di dispersione scolastica, in quanto consente loro di entrare contrattualmente nel mondo del lavoro mantenendo però la possibilità di conseguire un titolo di studio nel settore di riferimento lavorativo.





ESPERIENZE ALL'ESTERO

Promuoviamo la cultura dell'esperienza di formazione in impresa all'estero attraverso i Progetti Erasmus+, che vedono la partecipazione di numeri percentualmente importanti di nostri studenti della Iefp per ogni anno formativo.

Queste esperienze hanno un forte significato formativo ed educativo per i corsisti e rappresentano uno dei modi che privilegiamo al fine di garantire e supportare la cultura dell'internazionalizzazione.

Viene dedicata una cura particolare alla scelta dei partner europei e delle aziende che accolgono i corsisti in stage attraverso la rete di enti intermediari europei che collaborano come partner strategici all'interno dei progetti. Ove possibile, chiediamo di monitorare l'abbinamento stage/corsista perché possa con più efficacia rappresentare una esperienza in continuità ed evoluzione con quella vissuta in Italia, intervenendo nella fase conoscitiva dei partners europei e nella definizione di tempi e modalità di lavoro, anche attraverso colloqui con le future aziende effettuati prima della partenza.

L'esperienza vissuta all'estero e la valutazione di quanto agisto entrano a pieno titolo nel Dossier delle Evidenze degli allievi.

Una frontiera importante verso cui deve spingersi l'Ente se vuole dare risposte convincenti ed efficaci alla domanda di educazione e formazione che proviene dai giovani e dagli adulti è quella di aprire una porta per agevolare sempre più i rapporti internazionali, attraverso partnership strategiche con realtà europee attraverso l'accesso ai fondi strutturali europei. La partecipazione ai progetti Erasmus+ è uno dei modi che abbiamo individuato per affrontare la sfida dell'internazionalizzazione



dell'Ente, come previsto, tra l'altro, dal programma Europa 2020 dell'Unione Europea. Queste esperienze sono svolte grazie al sostegno e all'organizzazione del nostro ente di riferimento ENAC Nazionale ed alla rete associativa AECA.

Oltre al programma comunitario, la nostra associazione è coinvolta nel Network Canossiano che promuove iniziative di scambio tra ragazzi e formatori all'interno soprattutto del grande mondo canossiano presente in tutti i continenti con numerosissime istituzioni e iniziative.

Dopo un 2020 in emergenza sanitaria con di fatto nessuna mobilità effettuata e conclusa, il 2021 aveva visto una piccola ripresa delle attività di mobilità all'estero con 9 allieve.



The Teams



Italy



Holland



Spain

For this competition you will compete with the national teams





Nel 2022 sono stati 31 gli studenti ad aver partecipato ad esperienza all'estero: 19 studenti in corso e 12 studenti appena qualificati o diplomati. Tutti hanno completato l'esperienza 3-weeks (con permanenza di 21 giorni) mentre 3 allievi neo qualificati/diplomati hanno potuto accedere alla 4-months (con permanenza di 120 giorni). I programmi europei che hanno consentito queste esperienze sono stati:

- ▶ ERASMUS + ENACPLUS: Moving to Learn
- ▶ VET Plus: International mobility experiences for Emilia-Romagna VET system

ESPERIENZE ALL'ESTERO

Programma / progetto	N. studenti in corso che hanno partecipato all'esperienza	N. studenti che hanno partecipato all'esperienza usciti in anno precedente	Durata periodo di permanenza (in giorni)
ERASMUS + ENACPLUS: MOVING TO LEARN	0	6	21
VET PLUS: INTERNATIONAL MOBILITY EXPERIENCES FOR EMILIA-ROMAGNA VET SYSTEM	19	3	21
ERASMUS + ENACPLUS: MOVING TO LEARN	0	3	120
Totale	19	12	162

Il 2022 ha portato anche novità: per la prima volta un gruppo di nostri allievi (6) ha partecipato ad una Vet Skills Competition nel settore amministrativo.

Per una settimana, nel mese di novembre, insieme agli studenti di altre scuole (il Collegio Diocesano San Josep Obrer di Palma di Maiorca, Spagna e il Drenthe College di Assen, Olanda), e organizzati in team internazionali, 3 gruppi si sono sfidati in giochi di abilità a Palma di Maiorca: attività di team building, caccia al tesoro virtuale, collegamenti a distanza con le classi che sarebbero rimaste a scuola, in modo che tutti potessero in qualche modo

partecipare e dare il proprio contributo.

Italia, Spagna, Olanda: 3 squadre ma non avversarie, altri ragazzi con cui lavorare, con cui produrre qualcosa, con cui comunicare. I lavori ed i giochi si sono svolti interamente in lingua inglese, lingua scelta come veicolo al fine di migliorarne l'uso e la padronanza.

Ma chi ha vinto? "Alla



fine” - racconta una nostra docente che ha seguito i ragazzi nell’esperienza- “ha vinto la comunicazione, l’aiuto reciproco, la collaborazione, l’inglese e anche la professionalità; gli studenti hanno prodotto cataloghi, volantini, presentazioni, moduli appuntamenti, fatture, documenti di trasporto, report di vendite, grafici, hanno risposto a domande sull’Unione Europea, ma soprattutto hanno condiviso capacità e conoscenze per arrivare al risultato.”



I risultati

La sezione dei risultati, relativamente alla leFP, viene analizzata tenendo in considerazione tre diversi aspetti:

- ▶ gli apprendimenti (per i corsi leFP che rilasciano titoli di qualifica o diploma e/o certificazioni delle competenze);
- ▶ il gradimento delle attività svolte (con rilevazione della soddisfazione del servizio formativo)
- ▶ gli esiti occupazionali

Viene inoltre inserito un focus relativo alla sperimentazione nazionale per la compilazione del RAV - Rapporto di Autovalutazione che, per la leFP, ha visto in anteprima nazionale la possibilità (per un gruppo ristretto e scelto di enti di formazione italiani) di partecipare e addivenire ad un primo RAV per l’anno scolastico 2020/2021.

GLI APPRENDIMENTI

La Regione Emilia Romagna non pone particolari vincoli all'impianto didattico/formativo mentre fornisce indicazioni precise per l'accesso al **servizio regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze (srfc)** che prevede in uscita la possibilità di essere ammesso ad un esame di qualifica o diploma e ottenere: la qualifica professionale, oppure la certificazione di competenze, o la scheda capacità e conoscenze.

Per accedere al SRFC ogni corsista deve aver frequentato almeno il 75% del percorso formativo e possedere un **dossier delle evidenze** che dimostri l'acquisizione delle competenze di base e contenga evidenze positive che dimostrino l'acquisizione del 75% delle capacità e conoscenze riferite ad ogni singola unità di competenza. Qualora non fosse così il corsista viene ammesso alla certificazione di competenze per le UC in cui è presente il requisito.

Le evidenze devono essere correlabili alle capacità e conoscenze proprie delle Unità di Competenza della qualifica, pertinenti ed esaustive. Le evidenze possono essere esiti di prove sommative/esperte, valutazioni di prodotti, compiti di realtà, manufatti, relazioni, valutazioni della formazione in azienda (stage). L'esame di qualifica o certificazione di competenze

non prevede una valutazione numerica ma un giudizio di idoneità o non idoneità.

Per quanto concerne l'organizzazione metodologica legata agli apprendimenti, rimandiamo al Focus "Il Curricolo dell'Educazione al Lavoro" al paragrafo 5.4.3. della presente pubblicazione,

Gli esiti per il 2022 restituiscono le seguenti percentuali:

- ▶ l'80% (pari a n. 118) degli studenti complessivi iscritti ai percorsi leFP (triennali e di IV anno) ha superato positivamente l'anno (con il passaggio all'anno successivo e/o con l'ottenimento del titolo previsto dal percorso frequentato);
- ▶ la percentuale complessiva di bocciati è stata quasi del 9% (pari a n. 13 allievi); effettuata la rilevazione della loro situazione entro il mese di dicembre 2022 si evidenzia come quasi la metà di essi (n. 6 allievi) si siano iscritti nuovamente presso il CFP per continuare il loro percorso formativo e il 30% invece abbia trovato una occupazione (n. 4 allievi)
- ▶ il tasso di abbandono (inteso come numero di allievi che si sono ritirati) si è attestato al 11% (n. 16 allievi), di cui la quasi totalità per "giusta causa" con prevalenza di trasferimenti legati alla famiglia e di riorientamenti al lavoro:
- ▶ il voto medio finale raggiunto dagli allievi che si qualificano o diplomano non è rilevabile in quanto il sistema regionale non prevede una assegnazione di voto/punteggio di esame ma solo una idoneità/non idoneità.

ESITI SCOLASTICI PERCORSI TRIENNALI E DI QUARTO ANNO

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	117	80,14%	101	85,59%
Bocciati	13	8,90%	8	6,78%
Ritirati	16	10,96%	9	7,63%
Totale	146	100,00%	118	100,00%

MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO IL RITIRO

Motivo del ritiro	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Trasferimento famiglia / motivi di salute	6	37,50%	4	44,44%
Riorientamento al lavoro	8	50,00%	3	33,33%
Riorientamento in altra scuola	0	0,00%	1	11,11%
Altro motivo	2	12,50%	1	11,11%
Totale	16	100,0%	9	100,0%

SITUAZIONE DEGLI STUDENTI BOCCIATI (RILEVATA ENTRO 4-6 MESI DALLA CONCLUSIONE DELL'A.F.)

Motivo del ritiro	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Reiscritti presso lo stesso CFP	6	46,15%	4	80,00%
Iscritti in altra scuola	1	7,69%	0	0,00%
Lavorano	4	30,77%	0	0,00%
Altro / non rilevabile	2	4,00%	1	20,00%
Totale	13	100,0%	5	100,00%

IL GRADIMENTO

Dall'anno 2021 l'ente ha iniziato a sperimentare l'introduzione di una batteria di rilevazione del gradimento rivolta ai partecipanti dei corsi. Nel 2022 sono state invece implementate le batterie di test rivolte alle famiglie della Iefp e alle Aziende.

La rilevazione viene effettuata utilizzando:

- ▶ questionari realizzati dall'ente stesso (somministrati contestualmente alla fine del corso attraverso modalità digitale utilizzando un Google Moduli)
- ▶ la sezione gradimento presente nei questionari di efficacia predisposti dalla Regione stessa (somministrati a 4 settimane e a 6 mesi dalla fine del corso, utilizzando il software regionale Sifer a seguito di effettuazione di intervista telefonica).

Il **questionario per i corsisti** (sia dell'area Iefp che dell'area Adulti) si compone di una prima parte preponderante a risposta chiusa, composta da 30 domande con valutazione da 1 a 3, suddivise in 5 macro categorie. Sono stati trasmessi 170 questionari e ne sono ritornati compilati 112, per una redemption pari al 65%. Riportiamo i dati relativi agli esiti emersi dalle macro aree, comparabili con quanto emerso dalla rilevazione dell'anno precedente:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2022	Voto medio 2020/2021
A. Qualità della docenza (6 domande) <i>(docenti e carico di studio)</i>	2,6	2,8
B. Organizzazione (4 domande) <i>(laboratori, attrezzature tecnologiche, servizi di segreteria)</i>	2,2	2,5
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) <i>(aspettative, preparazione, attività, regole, valori, scelte educative, accompagnamento, orientamento)</i>	2,4	2,6
D. Clima Relazionale (7 domande) <i>(qualità relazione con docenti, tutor, segreteria, direzione, compagni)</i>	2,5	2,6
E. Comunicazione (4 domande) <i>(regole, sito web e social)</i>	2,3	2,3

Il questionario prevede una sezione a risposte aperte di cui diamo esito a seguire:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Parole chiave 2022	Parole chiave 2020/2021
Punti di forza	1. docenti e tutor 2. disponibilità e ascolto 3. accoglienza e ascolto 4. aiuto e sostegno	1. tutor 2. insegnanti 3. disponibilità 4. aiuto
Punti di debolezza	1. troppo poca severità 2. mancanza di una palestra interna	1. troppo poca severità 2. mancanza di una palestra interna
Suggerimenti	1. costruire una palestra nuova 2. maggior severità	1. costruire una palestra nuova 2. maggior severità
Perché consiglieresti la formazione professionale di ENAC ER ad un amico/a?	Perché è una scuola in cui l'impegno e la dedizione per quello che piace porta molte soddisfazioni e molte opportunità di lavoro	(*) si veda BS 2021 per approfondimento

Il **questionario per le famiglie** della sola Area Iefp si compone, parimenti a quello somministrato ai corsisti, di alcune parti

a risposta chiusa e della possibilità di motivare, suggerire e approfondire alcuni aspetti graditi o non graditi, a seconda delle risposte fornite: 31 domande suddivise in 5 aree di valutazione di cui gli esiti alla tabella “Risultati Indagine Soddisfazione Famiglie Iefp”.

Sono stati trasmessi 50 questionari alle famiglie delle classi terminali (che quindi hanno avuto i figli presso il nostro ente per 2 o anche 3 anni) e ne sono ritornati compilati 39, per una redemption pari al 78% .

Riportiamo i dati relativi agli esiti emersi dalle macro aree della rilevazione 2022, che non trova possibilità di comparazione in quanto non effettuata negli anni precedenti:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE FAMIGLIE IEFP (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2022	Voto medio 2020/2021
A. Qualità della docenza (6 domande) <i>(docenti e carico di studio)</i>	2,8	-
B. Organizzazione (4 domande) <i>(laboratori, attrezzature tecnologiche, servizi di segreteria)</i>	2,7	-
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) <i>(aspettative, preparazione, attività, regole, valori, scelte educative, accompagnamento, orientamento)</i>	2,6	-
D. Clima Relazionale (7 domande) <i>(qualità relazione con docenti, tutor, segreteria, direzione, compagni)</i>	2,7	-
E. Comunicazione (4 domande) <i>(regole, sito web e social)</i>	2,7	-

I risultati derivanti dalle risposte dei genitori, a parità di area di valutazione indagata, risultano di norma più positive. Rileviamo comunque che la media delle risposte si posizione nella fascia alta del range di scelta, pur lasciando comunque margine ad alcune riflessioni interne in ottica di miglioramento continuo.

Il **questionario somministrato alle Aziende** si occupa di analizzare diversi aspetti relativi ai servizi offerti o acquistati da ENAC ER oltre che ad indagare dove sia possibile un miglioramento o ampliamento dei servizi erogati. Il questionario si compone di 18 domande suddivise in 5 aree di valutazione di cui gli esiti alla tabella “Risultati Indagine Soddisfazione Aziende”.

Sono stati trasmessi 90 questionari, rivolti alle imprese che avevano lavorato con noi negli ultimi 12 mesi; ne sono ritornati compilati 20, per una redemption pari al 22%. Consideriamo decisamente bassa questa percentuale, rispetto alle nostre aspettative di risposta, tuttavia risulta essere -per noi- il primo tentativo in assoluto di indagine effettuata in questa modalità e sarà nostra cura sensibilizzare maggiormente le imprese circa l'importanza di questo strumento.

Le 20 aziende rispondenti, tutte afferenti ai territori delle province di Parma e Piacenza, hanno compilato i questionari a cura di legali rappresentanti e dirigenti per il 65% del totale

Riportiamo i dati relativi agli esiti emersi dalle macro aree della rilevazione 2022, che non trova possibilità di comparazione in quanto non effettuata negli anni precedenti:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE AZIENDE (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2022	Voto medio 2020/2021
A. Qualità della docenza (6 domande) (<i>docenti e carico di studio</i>)	2,5	-
B. Organizzazione (4 domande) (<i>laboratori, attrezzature tecnologiche, servizi di segreteria</i>)	2,8	-
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) (<i>aspettative, preparazione, attività, regole, valori, scelte educative, accompagnamento, orientamento</i>)	2,6	-
D. Clima Relazionale (7 domande) (<i>qualità relazione con docenti, tutor, segreteria, direzione, compagni</i>)	2,8	-
E. Comunicazione (4 domande) (<i>regole, sito web e social</i>)	2,8	-

Le risposte si posizionano tutte nella fascia alta di valutazione.

Nella parte libera, ove le imprese hanno potuto approfondire alcuni aspetti, rileviamo una generale soddisfazione circa l'operato dell'ente e del suo personale. Riportiamo, alcuni passaggi presi direttamente dai commenti:

- ▶ ente professionale e all'avanguardia
- ▶ ente che guarda all'aggiornamento costante
- ▶ ente attento alla parte burocratica e di organizzazione
- ▶ ente necessario per garantire coesione sociale ed eguaglianza attraverso il lavoro e la formazione
- ▶ ente con forte attenzione alla persona
- ▶ prepara i giovani al loro futuro lavorativo
- ▶ tutor e figure professionali molto preparate, disponibili e presenti
- ▶ fornisce soluzioni concrete alla formazione professionale.

Nella sezione dei suggerimenti rileviamo invece alcuni aspetti per noi significativi, che saranno oggetto di valutazione e impostazione di azioni di miglioramento, ove possibile:

- ▶ pesantezza della parte burocratica dei moduli regionali per attività finanziate (esempio firme quotidiane e molta documentazione)
- ▶ curare al meglio la coerenza tra lo studente individuato per una esperienza e l'ambiente in cui si propone di fare lo stage o il tirocinio

GLI ESITI OCCUPAZIONALI

Dopo la qualifica il lavoro?

Fidenza ed il territorio di riferimento si trovano in un contesto economico dove il terziario è in continua crescita. I dati della popolazione dal 2000 ad oggi delineano una crescita costante. La zona è ad alta terziarizzazione (2/3 degli addetti lavora nel settore dei servizi) mostrando una preponderanza di attività riconducibili ai servizi alle imprese, agli studi professionali e al commercio.

L'analisi del contesto territoriale fa emergere che oltre il 60% delle assunzioni chiedono l'esperienza come condizione importante per la mansione, e questo elemento si allinea al dato di altre realtà al punto da farlo ritenere un dato strutturale nell'assunzione dei giovani.

Relativamente ai profili professionali di filiera, che per ENAC ER sono il settore amministrativo ed il settore estetico, proponiamo una breve lettura di contesto, prima di riportare i dati relativi agli esiti occupazionali.

SETTORE AMMINISTRATIVO

Il profilo cosiddetto impiegatizio, area naturale di inserimento dell'Operatore Amministrativo Segretariale, non conosce flessioni. Anzi, l'acquisizione comporta un ventaglio di possibilità lavorative elevato: tante sono le aziende, tante le possibilità di inserimento (essendo l'area amministrativa forse l'unica area presente in tutte e in qualsiasi tipologia di azienda, a prescindere dalla collocazione geografica e dalla dimensione dell'impresa stessa).

Il Rapporto Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022 riporta che gli indirizzi di studio che offrono maggiori sbocchi lavorativi si compongono (oltre al 15% per laurea e al 30% per diploma di scuola secondaria) per il 19% delle entrate, dato in aumento, aventi qualifica o diploma professionale. Fra i diplomi le richieste riguardano soprattutto l'indirizzo amministrativo, quello turistico e quello meccanico. I qualificati e diplomati professionali espressamente segnalati vedono tale richiesta associata a professioni per le quali esistono corsi di formazione professionale triennale previsti formalmente tra i 26 dell'Accordo Stato-Regioni del 1 Agosto 2019. Si è così individuata una ulteriore domanda potenziale di qualifiche professionali che, sommata a quella esplicita, fornisce una stima complessiva delle "entrate potenziali" per le quali è necessaria una qualifica professionale, che si attesterebbe al 36% del totale.

I dati sopra riportati trovano conferma nel dialogo che il nostro ente opera con le imprese del territorio che inseriscono corsisti del settore del nostro Ente. Tali aziende sono circa 130 unità. Di queste 130 imprese, circa il 45% è rappresentato da medie e piccole imprese, un altro 45% da microimprese.

SETTORE ESTETICO

Il settore benessere, wellness ed estetico è un settore in continua crescita che non vede flessioni di periodo. Nel contesto territoriale la professione viene prevalentemente esercitata nei centri estetici di piccola e media dimensione, nelle SPA, Beauty Farm, centri benessere e strutture ricettive del comparto termale, negozi specializzati in nail art, profumerie.

L'inserimento in azienda avviene spesso attraverso un contratto di apprendistato per le qualificate triennali oppure tramite assunzione ordinaria (o ancora apprendistato) per le diplomate Estetiste.

Per tutti i profili ed i corsi, l'esito occupazionale viene misurato, ogni anno, attraverso interviste ai partecipanti alle diverse iniziative effettuate a 4 settimane e a 6 mesi dalla conclusione del corso.

Si verifica la condizione occupazionale dei partecipanti, il loro eventuale reinserimento in ulteriori percorsi formativi e/o il permanere di una condizione di disoccupazione.

Le interviste sono state condotte nel secondo semestre del 2022 e, per la rilevazione, è stato utilizzato il questionario di efficacia previsto dalla Regione Emilia Romagna.

L'obiettivo minimo dall'Associazione per l'anno 2022 è che almeno il 50% dei ragazzi qualificati/diplomati/certificati abbia trovato lavoro o stia proseguendo il proprio percorso di formazione/istruzione a sei mesi dalla fine del percorso formativo.

Questa percentuale sale se si tengono in considerazione i parametri richiesti dalla Regione Emilia Romagna che dispone:

- ▶ al 60% la soglia minima di allievi qualificati che debbano aver

trovato una occupazione (depurata tuttavia degli allievi che hanno scelto un successivo percorso scolastico o formativo, oppure che abbiano attivato un tirocinio formativo)

- ▶ al 70% la soglia minima di allievi che, avendo trovato lavoro, svolga una occupazione permanente

Complessivamente, rispetto a 95 allievi che hanno ottenuto qualifica triennale o diploma professionale di IV anno, gli esiti occupazionali restituiscono i seguenti dati:

- ▶ numero di occupati è 33, pari al 49,25% dei ragazzi che hanno concluso (ben 17 punti percentuali in più rispetto al precedente anno 2021)
- ▶ gli iscritti ad altro percorso formativo sono 36, pari al 53,73% ed in questo pesa certamente il comparto in uscita dal triennio Operatore Cure Estetiche che si iscrive in forma massiva al IV anno Estetista 4 studenti (quasi 6% sul totale)
- ▶ ha attivato un tirocinio solo 1 persona, per il 1,49%
- ▶ i disoccupati sono 14, pari al 20,90%

Nella tabella si può visionare la suddivisione e la differenza delle sotto percentuali rispetto ai profili:

ESITI OCCUPAZIONALI PER AMBITO FORMATIVO A 6 MESI

Figure professionali formate (distinguere qualificati e diplomati)	% occupati	% iscritti ad altri percorsi formativi	% tirocinio extracurricolare	% disoccupati	% non rispondono	N. totale
Operatore alle cure estetiche	2,99	22,39	1,49	7,46	0,00	23
Operatore amministrativo segretariale	7,46	25,37	1,49	2,99	0,00	25
Estetista	20,90	0,00	2,99	7,46	4,48	24
Tecnico amministrazione del personale	30,00%	40,00%	0,00%	20,00%	10,00%	10
Estetista - misura compensativa	69,23%	0,00%	0,00%	0,00%	30,77%	13
Totale (qualificati e diplomati)	49,25	43,28	1,49	16,42	5,97	95

L'analisi dei dati evidenzia alcuni elementi che vale la pena di sottolineare relativamente ai 33 occupati. Di questi infatti:

- ▶ 17 hanno avuto un contratto di apprendistato
- ▶ 16 un contratto subordinato a tempo determinato
- ▶ 14 sono stati assunti nella stessa azienda dove hanno effettuato lo stage
- ▶ 22 hanno ottenuto un lavoro con occupazione coerente al profilo (11 invece no)

Relativamente ai dati occupazionali e di efficacia richiesti dalla Regione, riportiamo una tabella di sintesi degli indicatori rilevati sul 2022 per i percorsi terminati nello stesso anno, ricordando che:

- ▶ efficacia formativa (richiesto 70%) = quanti allievi si sono qualificati alla fine rispetto a quanti ne sono partiti il primo giorno
- ▶ efficacia complessiva (richiesto 60%) = quanti degli allievi qualificati hanno trovato una occupazione, al netto di chi ha proseguito gli studi in scuola o formazione e di chi ha attivato un tirocinio
- ▶ occupazione coerente (richiesto 70%) = quanti degli allievi occupati dopo la qualifica hanno trovato un'occupazione coerente al profilo professionale frequentato

corso	rif pa	efficacia formativa (richiesto 70%)	efficacia complessiva (richiesto 60%)	occupazione coerente (richiesto 70%)
operatore cure estetiche (III - qualifica)	2020-14777	71	76	50
operatore amministrativo segretariale (III - qualifica)	2020-14778	61	100	50
estetista (IV - diploma professionale)	2021-16050	79	75	92
tecnico amministrazione del personale (IV - diploma professionale)	2021-16631	56	100	0
estetista/misura compensativa (IV - diploma professionale)	2021-16179	93	71	80
TOTALI (MEDIE)		72	84,4	54,4

FOCUS

Il RAV - Rapporto di Auto Valutazione della IeFP (prima sperimentazione 2021)

Il Ministero dell'Istruzione declina il RAV come un "Rapporto di Autovalutazione, composto da più dimensioni ed aperto alle integrazioni delle scuole, in grado di fornire una rappresentazione della scuola attraverso un'analisi del suo funzionamento e costituisce inoltre la base per individuare le priorità di sviluppo verso cui orientare il piano di miglioramento".

Il Rapporto di Autovalutazione (RAV), fino al 2020 compilato, costruito e utilizzato solo dalle scuole pubbliche e paritarie facenti riferimento al Ministero dell'Istruzione, si è aperto (con una sperimentazione di enti selezionati, sull'anno 20212, anche alla IeFP. Il RAV IeFP è lo strumento che fa confluire il segmento dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) nel "Sistema Nazionale di Valutazione" (SNV); specificamente indirizzato alle sedi formative della IeFP accreditate nelle varie Regioni, è uno strumento a disposizione della comunità formativa ed è stato concepito per favorire la riflessione e il confronto nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità del servizio.

Il RAV IeFP, sviluppato dall'INVALSI, offre alle sedi formative l'opportunità di analizzare e approfondire gli aspetti del processo formativo che

maggiormente incidono sugli esiti degli allievi iscritti ai percorsi triennali e al quarto anno di diploma, in modo da individuare gli elementi sui quali costruire il miglioramento e i punti di attenzione da trasformare in opportunità di crescita della comunità educativa e professionale. La dimensione degli Esiti è dunque il nucleo centrale del RAV IeFP. Il RAV IeFP riguarda il segmento dedicato all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione. Il processo di autovalutazione è orientato da "domande guida" e dal confronto con i dati di riferimento. Tutto il processo è ospitato su una infrastruttura tecnologica, interna al sito del Ministero dell'Istruzione (MI), implementata ad hoc per le sedi formative IeFP.

Le finalità della sperimentazione del RAV IeFP sono riassumibili come segue:

1. Scopo della sperimentazione è anzitutto permettere alla formazione professionale di sperimentare il processo di autovalutazione, dando la possibilità alle sedi formative di effettuare una prova sul campo degli strumenti e delle procedure di autovalutazione. Il ruolo svolto dalle sedi formative è pertanto cruciale per comprendere la fattibilità del processo di autovalutazione.
2. La seconda finalità, in coerenza con il processo di autovalutazione, è individuare le figure chiave per l'autovalutazione nelle sedi formative e costituire il Nucleo Interno di Valutazione (NIV). Il Direttore/Coordinatore è il diretto responsabile dei contenuti e dei dati inseriti nel RAV IeFP, tuttavia, in un'ottica di riflessione collegiale, è supportato dal NIV, composto da formatori e da altre figure professionali che insistono sulla sede formativa.

3. La terza finalità della sperimentazione consiste nella validazione del Questionario per le sedi formative IeFP e del Questionario Formatori IeFP, i cui dati andranno a costituire la base informativa dalla quale calcolare gli indicatori e i descrittori previsti per l'autovalutazione nelle sedi formative.

Mediante le operazioni collegate a queste finalità, l'INVALSI costruirà l'infrastruttura tecnologica a supporto dell'autovalutazione nel settore dell'istruzione e formazione professionale.

Le principali attività previste dalla sperimentazione, completamente posizionata temporalmente nell'anno 2021, hanno seguito il seguente calendario:

- ▶ Febbraio-Marzo 2021: conferma adesioni delle sedi formative IeFP
- ▶ Aprile 2021: apertura Piattaforma RAV IeFP e inserimento dei componenti dei NIV
- ▶ Maggio-Giugno 2021: apertura Piattaforma RAV IeFP per la compilazione del Questionario per le sedi formative IeFP
- ▶ Maggio-Giugno 2021: compilazione online del Questionario Formatori
- ▶ Ottobre-Dicembre 2021: apertura Piattaforma RAV IeFP per l'autovalutazione
- ▶ Dicembre 2021: compilazione online del Questionario di fine sperimentazione.

ENAC Emilia Romagna ha partecipato alla sperimentazione, concludendo tutte le fasi, e addivenendo alla prima edizione del RAV IeFP, relativamente all'autovalutazione dell'anno scolastico 2020/2021.

I documenti RAV sono pubblicati sul sito dell'ente www.enac-emiliaromagna.it alla sezione "Trasparenza" nell'area "Carta dei Servizi e Standard di Qualità".

5.5. ALTRE ATTIVITÀ DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER GIOVANI

Dopo lo stop completo delle attività sul 2020 e una lieve ripresa sul 2021, finalmente il 2022 ha visto tornare in presenza e in erogazione molte delle attività collaterali e integrative che caratterizzano la proposta del nostro ente per gli allievi della lefp.

Vorremmo dare spazio ad alcune delle attività che riteniamo più significative.

► **Marzo 2022: Cittadinanza Digitale Consapevole**

Mercoledì 23 marzo gli studenti della classe II Operatore Amministrativo Segretariale hanno presentato l'esito di una interessantissima Unità Didattica: la classe ha lavorato per alcune settimane informandosi e organizzando i contenuti relativi ai servizi per il cittadino che oggi la tecnologia digitale mette a disposizione di tutti. PEC, SPID, Fascicolo Sanitario Elettronico, CIE, transazioni di denaro e tanto altro. Output del lavoro un sito, ragionato e completo, per il Cittadino Digitale Consapevole (al momento non rilasciabile come sito ufficiale ma ad uso interno di studenti e operatori) e una mostra informativa su tutti i servizi disponibili. Nelle foto alcuni momenti della presentazione del lavoro didattico, alcuni screenshot dal sito didattico, alcuni pannelli che faranno parte dell'esposizione.



► **Marzo 2022: Shooting**

La classe IV Estetista ha elaborato una seduta di shooting fotografico. Obiettivo? mettere in pratica le competenze ed abilità nel campo estetico e nello specifico di trucco professionale per trasformare ogni allieva in una modella che,



con opportune tecnologie e software, è stata poi presentata sulla copertina di famose riviste di moda.

Seguite da un fotografo professionista per la parte degli scatti, dalle docente di area estetica per la parte di costruzione ed applicazione del trucco, dalla docente di informatica per la caratterizzazione specifica sulle riviste di moda simulate, le allieve hanno progettato uno a uno tutti i beauty set e le realizzazioni di trucco e parrucco. Il progetto ha messo in campo abilità alte di performance, legate al make up pubblicitario, con una forte ricerca sulle tipicità del settore. Proponiamo una piccola selezione degli scatti elaborati e dei risultati prodotti dalle allieve.

► **Marzo, Aprile e Maggio 2022: talentENAction**

Per tre mesi l'ente ha attivato, per i propri allievi della lefp, laboratori pomeridiani e gratuiti di ricerca e sviluppo del proprio talento con professionisti di associazioni del territorio, volti a creare esperienze di conoscenza e scoperta di modi nuovi e diversi per esprimersi, conoscere e creare.

Gli incontri, con cadenza settimanale, hanno integrato l'esperienza di relazione scolastica con la possibilità, per chi partecipante ai laboratori, di condividere insieme la pausa pranzo presso i locali ed il giardino del cfp, in un clima rilassato e disteso, ciascuno portando un pranzo al sacco.

Il laboratori proposti sono stati i seguenti:

- ▷ Laboratorio 1: Teatro (laboratorio di espressività)
- ▷ Laboratorio 2: Arte e Artigianato (creazione e trasformazione di oggetti)
- ▷ Laboratorio 3: Natura Attiva (esplorazione del territorio a piedi, in bicicletta, sugli asini, orienteering, costruzione di sentieri e percorsi, fotografia della natura)
- ▷ Laboratorio 4: Danza Moderna/Hip Hop

Tutto questo è stato possibile grazie ad un finanziamento aggiuntivo della Regione Emilia Romagna "Le comunità per fare scuola: territori in rete", finalizzato a controbilanciare la riduzione di occasioni di socializzazione e di conoscenza derivanti dal ricorso alla didattica digitale per arricchire l'offerta curricolare dell'a.s. 2021/2022 individuando come primo target prioritario gli studenti e le studentesse dei percorsi del secondo ciclo dell'istruzione. Il Progetto ha permesso di arricchire e completare le misure di promozione del successo formativo e di contrasto alle povertà educative. La titolarità AECA ed il lavoro di coordinamento regionale da essa svolto, hanno consentito a tanti enti di poter attivare questa offerta aggiuntiva.



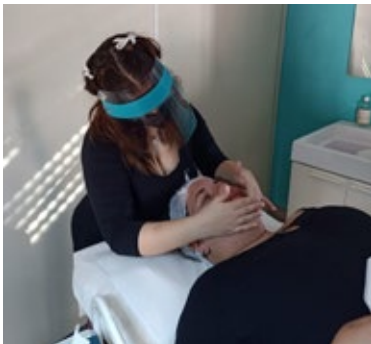


► **Aprile e Maggio 2022: sono tornati i Beauty Day rivolti al pubblico.**

Le giornate di Beauty Day sono momenti di performance professionale dei nostri allievi che si producono nell'organizzazione completa dell'evento. Tutto è pensato, organizzato e infine erogato dagli allievi delle classi: dall'ideazione del tema, alla grafica dell'evento, all'organizzazione logistica e di accoglienza della giornata, ai trattamenti da erogare, la modulistica da consegnare agli utenti, il recupero dei materiali per allestimento e visual, i compiti di ciascuno, le tempistiche, le prenotazioni e tanto altro.

I due Beauty Day effettuati hanno tutti basato la loro offerta su temi legati al Green, alla Natura e alla sostenibilità, e sono stati i seguenti:

- ▷ il 4 aprile Beauty Day organizzato ed erogato dalle classi del triennio Iefp (sia profilo Trattamenti Estetici che profilo Amministrativo Segretariale)
 - ▷ il 9 maggio organizzato ed erogato dalla classe IV Estetista
- Lasciamo alle foto di queste pagine un breve racconto per immagini di queste due giornate.



► **13-14-15 ottobre 2022: gli ErasmusDays**

tre giorni per celebrare il Programma Erasmus+ in tutta Europa. Si tratta di un'occasione unica per raccontare e promuovere, tramite eventi online o in presenza, il programma Erasmus+, i valori europei, i vantaggi per la mobilità e i risultati del Programma Erasmus+. Inoltre, è un'occasione preziosa per mostrare e dare rilievo al lavoro che numerosi enti, tra cui ENAC, realizzano quotidianamente e da anni nei propri territori anche attraverso il Programma Erasmus+. Per quanto riguarda la rete canossiana, le sedi di Fidenza (oltre che nostre scuole collegate di Verona e Treviso) hanno organizzato dei momenti di condivisione delle esperienze vissute in mobilità all'estero con testimonianze dirette, video e presentazione delle nuove proposte.



L'iniziativa degli ErasmusDays ha preso vita nel 2017 in occasione dei 30 anni del Programma Erasmus dall'Agenzia nazionale francese insieme a un piccolo gruppo di Agenzie nazionali partner, tra cui l'Agenzia Indire, e ha riunito tutti i gruppi di stakeholder – studenti, insegnanti, genitori, associazioni, rappresentanti locali, giornalisti, ecc. – con un successo crescente nel corso degli anni: nel 2020 sono stati oltre 5.000 gli eventi in 82 diversi Paesi; nel 2021, 5.670 eventi in 67 Paesi. L'Italia è da sempre fra i primi cinque Paesi per partecipazione. Inoltre, quest'anno gli #ErasmusDays 2022 vengono organizzati nel quadro del 35° anniversario e l'Anno Europeo della Gioventù, con lo slogan “Condividere i nostri valori europei con i giovani di oggi e di domani: tra 35 anni e molti altri a venire”.

► **19 ottobre 2022: BibliotENAC - la biblioteca della scuola con i libri per gli studenti**

Progettato e attivato per gli studenti e con gli studenti, la BibliotENAC vuole essere un progetto di riavvicinamento alla lettura, per ritrovare momenti per sé, lontani dalla tecnologia imperante oltre che per elevare l'approccio culturale dei nostri allievi abituandoli o riabituandoli alla lettura e a tutti i benefici conseguenti. La stazione di prestito libri si trova all'interno dei locali dell'ente di formazione ed è gestita da personale interno.



► **Dicembre 2022: una festa di Natale speciale**

Ogni anno tutto l'ente di formazione con i ragazzi della Iefp si trasferisce in un posto esterno, in genere il salone grande di una delle tante parrocchie della città. Quest'anno siamo stati ospiti dei Frati Cappuccini della Parrocchia di San Francesco, confinante con il nostro cfp, dove Padre Filippo ci ha accolto, ancora una volta con pazienza ed entusiasmo.

In questo momento insieme di festa facciamo tante cose, ci divertiamo, riflettiamo. Quest'anno però la festa ha avuto un sapore diverso: due momenti - che pensiamo meritino di essere trascritti - sono stati particolarmente importanti e significativi. Il primo, all'inizio: la performance teatrale di alcuni allievi, che ogni anno la preparano con una attenta e sensibile docente che li segue. Quest'anno hanno “giocato” con l'assonanza iniziale delle parole inizianti per “tra” ma ciò che ne è uscito è davvero oggetto di riflessione, anche e soprattutto per noi adulti ed educatori, che ogni giorno stiamo loro vicini e li aiutiamo a crescere:

“Siamo questo trainare, sommare le vite/Siamo questo trasparire, questo far vedere noi stessi/Siamo questo tramutare quando non vogliamo ascoltare/Siamo questo trafficare, questo via e vai di emozioni/Siamo questo tranquillizzare, zittire ogni paura o insicurezza/Siamo questo trafiggere, incassare ferite/Siamo questo trascinare, movimento continuo/Siamo questo traumatizzare

continuo, di persone fragili e sensibili/Siamo questo trasmettere, condividere e vivere/Siamo questo tradire noi stessi per piacere ad altri/Siamo questo tradire che al mondo ormai è scontato/Siamo questo tradire sulle nostre origini/Siamo questo trattare, sputare parole/Siamo questo trasmettere le nostre speranze mischiate alle sensazioni/Siamo questo traslocare, uscire, entrare, senza mai sostare/Questo traboccare, uscire dal bicchiere senza mai parlare/Siamo questo tradurre, cambiare suoni e parole, spiegare parole ad altri, piacere ad altre lingue/Siamo questo tralasciare, avere meno fiducia/Siamo questo trasmettere sorrisi con cicatrici ancora aperte/Siamo questo trasformare ferite in esperienze/Siamo questo traumatizzare di episodi del passato”.

Il secondo, alla fine: una lettera che i docenti e i tutors dei ragazzi hanno voluto leggere loro. Dentro c'è molto, tanto (forse tutto) di quello che pensiamo di dover fare per i nostri allievi. Giocata sulle lettere dell'acronimo ENAC che, quel giorno, non ha più significato solo Ente Nazionale Canossiano, ma molto di più.

“Cari ragazzi,
noi docenti e tutors vorremo regalarvi un piccolo pensiero per questo Natale.

Per i nostri doni “simbolici” vogliamo prendere ispirazione dal nome del nostro Ente, che per noi è la cornice dentro la quale svolgiamo il nostro lavoro di docenti ed educatori.

E come Entusiasmo. Il primo regalo che vogliamo farvi è il nostro entusiasmo. L'entusiasmo nell'accogliervi ogni mattina, nel preparare per voi le lezioni, nello starvi vicino nei momenti di difficoltà, nel sostenervi a raggiungere i vostri obiettivi e nel vedervi diventare grandi.

N come Nascita. Il Natale è la storia di una nascita che porta la Luce nel Mondo. Qui vogliamo regalarvi la possibilità di nascere a vita nuova dopo un percorso scolastico difficile, dopo degli insuccessi, dopo un momento di buio nella vostra vita. Ci auguriamo che nella nostra scuola troviate la strada per nascere e rinascere dopo ogni cambiamento.

A come Affetto. Vorremmo donarvi il nostro affetto perché pensiamo che sia la chiave per una crescita armoniosa. Apprendere con affetto vi permette di sentirvi capaci e sicuri nel compiere i vostri passi e le vostre scelte. Sapere che c'è qualcuno che crede in voi accresce l'autostima e la voglia di riuscire.

C come Conoscenza. Vi doniamo la conoscenza nelle materie di base e professionalizzanti per garantirvi un futuro lavorativo, ma anche la conoscenza di voi stessi e dei vostri punti di forza e di debolezza per essere formati ad affrontare la vita.

La conoscenza reciproca ci permette di correggerci in modo fraterno per darvi la possibilità di sbocciare, tirare fuori i vostri talenti e condurvi nel raggiungere i vostri progetti e desideri. Speriamo che possiate riconoscere ogni giorno questi preziosi doni nel nostro Ente. Vi auguriamo un felice e sereno Natale ragazzi!
Tutti i vostri docenti e tutors”



AREA ADULTI

5.6. QUADRO DI INSIEME

Rientrano in questo ambito le attività di formazione continua, permanente e i servizi per il lavoro, ivi inclusa l'area cosiddetta welfare che coinvolge utenti in carico ai servizi Sociali e Sanitari.

I destinatari di queste attività possono essere:

- ▶ Giovani NEET (che quindi non studiano e non lavorano)
- ▶ Adulti disoccupati
- ▶ Soggetti non occupati e disoccupati iscritti ai Centri per l'impiego
- ▶ Soggetti in condizione di svantaggio o iscritti al collocamento mirato
- ▶ Persone occupate
- ▶ Persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

Alle persone prive di occupazione l'ente rende disponibili una serie di servizi di supporto al reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di attività che le politiche attive regionali consentono di realizzare. Il 2022 non ha avuto attività finalizzate al rilascio di un titolo ma solo corsi prevalentemente rivolti a persone interessate a coltivare una passione o relativamente alla formazione permanente e all'acquisizione di competenze.

Anche i Servizi per il Lavoro sono tornati a regime ordinario, potendo fornire le attività in presenza e, forti di una accelerazione imposta dalla Regione Emilia Romagna, hanno rinforzato il servizio sia in termini di quantità che di qualità dell'offerta.

OBIETTIVI DI GESTIONE AREA ADULTI DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2023

Obiettivo di gestione 2023	Livello di raggiungimento sul 2022	Eventuali fattori risultati rilevanti per il loro raggiungimento o mancato raggiungimento
Nuovi "mercati"	NON RAGGIUNTO	Attivare offerte formative/servizi ad oggi non previste o possibili – Scouting fonti di finanziamento diverse da quelle utilizzate
proporre attività corsuali per tutte le fasce di età e di competenza	PARZIALMENTE RAGGIUNTO Solo nell'ultimo trimestre del 2022 la Regione ha approvato i nuovi programmi GOL che consentono di dare risposta a tutte le categorie di utenti (in termini di età, competenze in ingresso, titolo di studio). Non possibile valutarne esiti ed effetti su una parte congrua dell'anno.	Allargamento della platea di potenziali utenti. Criteri e regole definite dalla Regioni nei bandi, secondo le casistiche delle diverse linee di finanziamento possibili
Aumentare numero di persone con positivo inserimento lavorativo, in esito alle Politiche Attive e ai Servizi per il Lavoro di ENAC ER	NUOVO OBIETTIVO 2022 PER 2023 Per l'anno 2022: 8 utenti (vedere dati in "I servizi per il Lavoro" cap. 5.8.)	Compagine sociale della composizione dell'utenza. Andamento dei mercati e situazione occupazionale dei vari settori
Aumentare numero di persone/aziende seguite per il servizio PFI e Formazione Esterna nei percorsi di Apprendistato Professionalizzante	NUOVO OBIETTIVO 2022 PER 2023 Per l'anno 2022: nessun utente Il servizio è reso possibile dalla rete AECA e CFL che è stata attivata solo a fine 2022. Gli esiti saranno rilevabili solo dal 2023 (vedere dati in "I servizi per il Lavoro" cap. 5.8.)	Andamento dei mercati e situazione occupazionale dei vari settori Posizionamento di ENAC ER sul mercato e tempo utile di conoscenza del servizio da parte delle aziende

L'offerta formativa dell'area adulti rappresenta circa il 16% dell'attività dell'Associazione ed ha la caratteristica di essere completamente a bando e da acquisire a mezzo candidatura per ciascun anno di attività. La totalità di questa attività viene gestita a mezzo di una rete regionale di enti che cura gli equilibri emiliano-romagnoli per ciascuna filiera di offerta.

La nostra partecipazione avviene tramite l'organismo AECA, ente di secondo livello che cura la progettualità e le candidature di questa tipologia di attività.

L'obiettivo risiede nel poter avere sempre attività su questa tipologia di Avvisi Pubblici, possibilmente incrementando la portata via via che si specializza l'offerta e si individuano le persone che desiderano/necessitano beneficiare di questa offerta formativa e dei servizi ad essa eventualmente collegata.

5.7. LA FORMAZIONE PERMANENTE

In questo ambito nel corso dell'anno 2022 sono stati erogati 13 corsi, per un totale di 324 ore erogate a 83 partecipanti complessivi. Numeri decisamente più alti rispetto a quelli capitalizzati per il 2020 tuttavia leggermente inferiori al 2021. Tutta l'attività di questa sezione è svolta su finanziamento della Regione Emilia Romagna, all'interno di partenariati tra enti di formazione della medesima provincia che, nel nostro caso, è la Provincia di Parma. Purtroppo la possibilità di erogazione corsi sul 2022 è stata rallentata dalla necessità, a livello regionale, di terminare le formazioni ancora aperte sulle code delle progettualità 2020 e 2021, consentendo l'attivazione solo dei corsi residuali. Tutta la parte di nuova acquisizione, e conseguente attività corsuale per adulti, si è spostata di fatto sul 2023.

Dalla tabella si evidenziano le differenze quantitative tra 2022 e annualità precedente:

DATI FONDAMENTALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PERMANENTE NELL'ULTIMO BIENNIO

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
ENAC Emilia Romagna – tutte le sedi	13	324	83	17	444	126
Totale	13	324	83	17	444	126

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PERMANENTE ANNO 2022

Titolo Corso	N. ore corso
Form. Generale e specifica - rischio medio	12
Alfabetizzazione informatica	40
Form. Generale e specifica - rischio medio	12
Ricerca attiva del lavoro	12
Usare internet per trovare lavoro	16
Pulizie e sanificazione	32
Movimentazione merci e delivery	48
Fare calcoli con excel	32
Lingua inglese	32
Gestione della cassa	32
Contratti di lavoro	8
Conversazione in lingua (italiano)	16
Introduzione all'informatica	32
Totale	324

Tutti i partecipanti hanno ottenuto l'attestato previsto in esito al percorso. I corsi sono stati finalizzati all'aggiornamento di competenze professionali, con proposte da 8 a 48 ore corso. Diamo esito nella tabella a seguire, ed in dettaglio, sulla tipologia di corsi erogati:

Gli 83 partecipanti sono tutti non occupati, in prevalenza di genere femminile (73%) e con cittadinanza italiana (80%). Per quanto concerne la rilevazione della soddisfazione, cioè del gradimento delle Attività Formative da parte dei corsisti dell'Area Adulti, si rimanda alla sezione 5.4.9. "I risultati" alla specifica sottosezione denominata "Il Gradimento".

PARTECIPANTI PER GENERE			PARTECIPANTI PER CITTADINANZA		
Genere	Numero	% su totale	Cittadinanza	Numero	% su totale
Maschi	22	27%	Italia	66	80%
Femmine	61	73%	Altri Paesi UE	7	8%
Totale	83	100%	Paesi extra UE	10	12%
			Totale	83	100%

5.8. I SERVIZI PER IL LAVORO

E NAC Emilia Romagna è soggetto accreditato dalla Regione Emilia Romagna (per l'intermediazione dell'accreditamento di rete AECA) per l'erogazione di prestazioni e misure di politica attiva, in attuazione del piano d'intervento per l'occupazione della Regione Emilia Romagna.

I servizi che vengono offerti sono:

- ▶ **Orientamento specialistico** fornisce informazioni ed elementi di riflessione che favoriscano la capacità della persona di operare con consapevolezza le proprie scelte professionali e formative.
- ▶ **Formazione mirata all'inserimento lavorativo** sostiene i giovani nell'acquisizione di competenze tecnico professionali utili all'inserimento lavorativo attraverso opportunità formative mirate con percorsi brevi.
- ▶ **Accompagnamento al lavoro** favorisce l'ingresso del giovane nel mercato del lavoro, nella ricerca di opportunità lavorative, favorendo l'incrocio domanda-offerta di lavoro, intermediando tra le caratteristiche e le competenze dei candidati e le esigenze espresse dalle aziende.
- ▶ **Tirocinio formativo e Formalizzazione delle competenze** la finalità del Tirocinio è quella di facilitare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani, attraverso un percorso formativo realizzato direttamente in azienda. Le competenze acquisite durante il percorso di tirocinio vengono certificate e formalizzate attraverso un breve percorso validato dal "Sistema Regionale di formalizzazione e certificazione - SRFC".

Costante è il rapporto con i centri per l'impiego del territorio e il SILD (Servizio di Inserimento Lavoratori Disabili) per la presa in carico e la sottoscrizione del patto di Servizio.

In questi ultimi anni si è creato un rapporto funzionale tra l'Area leFP e l'Area delle politiche attive del lavoro dell'ente stesso; pertanto tutti i corsisti che terminano il loro percorso formativo vengono presi in carico dalle politiche attive del lavoro per avviare un percorso di inserimento professionale attraverso le differenti misure messe a disposizione dai Programmi. Al termine del percorso formativo il corsista viene preso in carico dal Servizio per le Politiche Attive del Lavoro del nostro ente per accompagnare e quanto più possibile accelerare il processo di transizione al lavoro o ad un nuovo

FOCUS

Garanzia Giovani, un programma per l'occupazione

L'obiettivo di Garanzia Giovani, nello specifico per quanto riguarda la regione in cui ENAC Emilia Romagna è operativo, è quello di supportare il giovane in cerca di occupazione nelle diverse fasi di ricerca, attraverso un percorso gratuito e personalizzato, nella realizzazione del proprio progetto professionale, favorendo l'incontro domanda-offerta di lavoro o l'avvio di un'attività autonoma.

ENAC Emilia Romagna è soggetto accreditato dalla Regione Emilia Romagna (per l'intermediazione dell'accREDITAMENTO di rete AECA) per l'erogazione di prestazioni e misure di politica attiva, in attuazione del piano d'intervento per l'occupazione della Regione Emilia Romagna. Destinatari del programma sono giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) fino a 29 anni, che hanno assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e formazione, disoccupati e non iscritti a percorsi di istruzione e formazione. I servizi che gli enti possono offrire sono diverse e precisamente:

Orientamento specialistico - fornisce informazioni ed elementi di riflessione che favoriscano la capacità della persona di operare con consapevolezza le proprie scelte

professionali e formative.

Formazione mirata all'inserimento lavorativo - sostiene i giovani nell'acquisizione di competenze tecnico professionali utili all'inserimento lavorativo attraverso opportunità formative mirate. I percorsi forniti da ENAC ER hanno una durata minima di 8 ore, e una massima di 32/40 ore.

Sostegno all'autoimpiego e autoimprenditorialità - si accompagna il giovane nello sviluppo della propria idea imprenditoriale finalizzata all'avvio di un'impresa, supportandolo in tutte le fasi di startup. Al momento il nostro ente non offre questo servizio.

Accompagnamento al lavoro - favorisce l'ingresso del giovane nel mercato del lavoro, nella ricerca di opportunità lavorative, favorendo l'incrocio domanda-offerta di lavoro, intermediando tra le caratteristiche e le competenze dei candidati e le esigenze espresse dalle aziende.

Tirocinio formativo e Formalizzazione delle competenze - la finalità del Tirocinio è quella di facilitare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani, attraverso un percorso formativo realizzato direttamente in azienda. Le competenze acquisite durante il percorso di tirocinio saranno certificate e formalizzate attraverso un breve percorso validato dal "Sistema Regionale di formalizzazione e certificazione".

Per partecipare al Programma, dopo una prima fase di presa in carico da svolgersi presso i Centri per l'impiego Regionali, il giovane può scegliere il Soggetto Accreditato per lo svolgimento della attività indicate nel Patto di Servizio sottoscritto.

percorso formativo per aumentare e qualificare maggiormente la professionalità dell'allievo in filiera. La rete aziendale collabora attivamente per offrire opportunità in un continuum formativo e professionale nell'ottica di consentire la realizzazione del progetto di sviluppo di carriera dei corsisti all'interno del MDL.

L'attività relativa ai servizi per il lavoro ha ripreso sul 2022 a fornire i servizi specifici dell'area. Si tratta di una serie di servizi destinati a sostenere l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro di disoccupati e inoccupati, preceduto e accompagnato di norma da un orientamento specialistico da una attività di accompagnamento e sostegno.

A fronte di un 2020 durante il quale si erano attivati solo 18 tirocini ed erano state erogate 42 ore di servizi collaterali (rif. stop attività causa pandemia Covid), il 2022 rappresenta finalmente una composizione di servizi varia e funzionale. Nello specifico:

- ▶ 27 utenti hanno avuto l'attivazione di un tirocinio (per totali 20.213 ore tirocinio)
- ▶ 95 utenti hanno fruito di orientamento specialistico (per totali 320,5 ore servizio)
- ▶ 20 utenti hanno ricevuto il sostegno nei contesti di lavoro (per totali 98 ore servizio)
- ▶ 31 utenti hanno beneficiato di accompagnamento al lavoro (per totali 249 ore)

- ▶ 12 utenti hanno fruito del servizio SRFC per la Formalizzazione e Certificazione dell'esperienza di Tirocinio con Scheda Capacità e Conoscenze (54 ore servizio)
- ▶ 8 persone hanno avuto esito lavorativo positivo con assunzione all'interno delle aziende da noi proposte: 6 in esito all'esperienza di tirocinio e 2 in esito ai servizi delle politiche attive del lavoro.

In totale sono stati erogati servizi a 193 utenti (quattro volte tanto gli utenti del 2021), per un monte ore tirocini di 20.213 (4.000 ore in più del 2021) e un totale servizi di 721,5 ore.

QUADRO DI INSIEME DELL'OFFERTA DI SERVIZI DA PARTE DELLE SEDI

Sede	Ultimo anno 2022				Penultimo anno 2021			
	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (ore)	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (ore)
Tirocini	27	0	20.213	0	37	0	16.139	0
Orientamento specialistico	95	0	0	320,5	0	0	0	154
Sostegno nei contesti lavorativi	20	0	0	98	0	0	0	238
Accompagnamento	31	0	0	249	0	0	0	419
Srhc	12	0	0	54	9	0	0	89
Inserimenti lavorativi effettivi	8	0	0	0	0	0	0	0
Totale	193	0	20.213	721,5	46	0	16.139	900

La composizione dell'utenza 2022 si caratterizza per:

- ▶ una suddivisione abbastanza equilibrata tra generi
- ▶ una prevalenza di utenti con cittadinanza italiana
- ▶ una significativa percentuale di utenti senza titolo di studio o con titolo di terza media
- ▶ una altrettanto importante percentuale di utenti con diploma quinquennale
- ▶ prevalenza di utenti con meno di 30 anni e nella fascia 30-50 anni

FOCUS

Il programma GOL

Il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) adotta un modello di intervento fortemente centrato sulla persona, coerentemente con gli standard qualitativi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e da quelli definiti dall'Accreditamento ai Servizi per il Lavoro Area 1 della Regione Emilia-Romagna.

ENAC ER, appartenente alla rete AECA degli sportelli accreditati Area 1, garantisce prestazioni omogenee a livello locale e regionale; è in grado di erogare a tutte le persone appartenenti ai clusters del Programma GOL un percorso individuale unitario, condiviso, coerente e rispondente all'obiettivo di aggiornamento professionale e/o di inserimento/reinserimento lavorativo.

La distribuzione territoriale della rete AECA offre servizi sia nei capoluoghi sia nelle aree

meno centrali, grazie a una rete di 19 sedi operative accreditate ai servizi per il lavoro e 8 sedi di politiche attive sul territorio regionale.

L'Operazione si rivolge a persone che il CPI (Centro per l'Impiego) territoriale ha individuato come appartenenti ai cluster, tra cui disoccupati percettori di NASPI e di DIS-COLL, percettori del RdC (Reddito di Cittadinanza), giovani, donne, persone con disabilità, lavoratori maturi (over 55 anni), disoccupati di lunga durata (da almeno sei mesi), lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi, working poor, beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e che, nella fase di assessment da parte del CPI, risultano essere lavoratori lontani dal mercato e con competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti.

L'intervento è fortemente centrato sullo skill gap analysis: dall'analisi delle competenze possedute a quelle delle competenze necessarie per ricoprire il ruolo individuato, quindi agli ambiti professionali da riqualificare.

Per realizzare l'obiettivo del reinserimento lavorativo, vengono messi a disposizione i seguenti servizi/prestazioni, che non hanno una consequenzialità predefinita, ma sono attivabili in modi e tempi diversificati:

- ▶ **Orientamento specialistico:** finalizzato a sostenere la persona nell'analisi delle proprie competenze, sia nell'ambito delle soft skills che in quello delle operational skills. Il quadro emergente da questa sorta di "checkup professionale" consente la programmazione di interventi specifici e mirati da attivare;
- ▶ **Accompagnamento al lavoro:** finalizzato all'acquisizione di tecniche e strumenti necessari alla preparazione della candidatura, a partire dall'autovalutazione e valorizzazione delle proprie competenze, in linea con le offerte di lavoro. Attenzione particolare è dedicata alla preparazione del colloquio di lavoro;
- ▶ **Attivazione di tirocinio:** finalizzato a offrire un percorso on the job di aggiornamento e/o acquisizione di competenze specifiche, anche attraverso la formale certificazione di competenze (SRFC in esito al tirocinio). Oltre ad avere valenza esperienziale, il tirocinio può avere anche una valenza orientativa atta a valutare la reale corrispondenza tra il progetto

professionale individuato e la sua effettiva applicazione. Può essere inoltre una concreta opportunità di avvicinamento al lavoro anche con finalità preselettive.

- ▶ **Supporto all'autoimpiego:** finalizzato a sostenere coloro che hanno manifestato e/o evidenziato interesse e attitudini verso un impiego autonomo. Un esperto supporta la persona in tutte le fasi del "business plan": dall'idea progettuale all'analisi approfondita, all'iter necessario per l'avvio di un'attività economica autonoma.
- ▶ **Incontro domanda-offerta:** attraverso l'inserimento stabile nel mercato del lavoro della persona, è il fine ultimo di tutti i progetti che compongono il percorso.

Tutte le azioni messe in campo sono da intendersi come un continuum, una sorta di catalogo composto da prestazioni individuali da attivare in modo flessibile e personalizzato, in base al Patto di Servizio firmato con il CPI, alle caratteristiche anagrafiche e di genere, alle esperienze e competenze Possedute.

Gli esperti di orientamento e del mercato del lavoro coinvolti nelle attività sono tutti soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi della Delibera di Giunta Regionale 1959 del 21/11/2016.

5.9. LA FORMAZIONE PER CHI VUOLE COLTIVARE UNA PROPRIA PASSIONE

La formazione per chi vuole coltivare una passione è costituita dall'insieme delle opportunità formative brevi, non finanziate e con in esito semplici Attestati di Frequenza, rivolte a tutte le persone indipendentemente dalla loro età e condizione lavorativa.

Una discreta fascia di adulti decide di investire risorse e tempo per implementare le competenze personali, esprimendo motivazione, interesse e perseveranza nel frequentare le lezioni, generalmente proposte con orario preserale e serale.

A causa dello stop imposto dalla Pandemia Covid nel 2020, e per parte del 2021, quest'area è stata per scelta meno proposta. Le persone hanno manifestato a più riprese il timore di fare corsi in presenza e il desiderio di attendere la fine della pandemia per tornare a formarsi con questo tipo di iniziative.

Se nel 2020 i corsi di questo tipo erano stati 4 (erogati a 32 persone per un totale di 112 ore formazione), nel 2021 sono stati 2, erogati in presenza (ad un totale di 15 persone per un totale di 34 ore formazione), mentre nel 2022 è stato avviato un solo corso:

- ▶ **Elaborazione Buste Paga** 30 ore 7 persone
- Dei 7 corsisti, 6 erano donne; non sono stati presenti corsisti stranieri o con disabilità.

AREA IMPRESE

5.10. QUADRO DI INSIEME

I servizi che l'Associazione offre alle imprese si compongono di attività formative e di servizi diversi. Le aziende utilizzano i nostri servizi si rivolgono all'ente di formazione per attività quali:

- ▶ attivazione di tirocini formativi (sia finanziati che a mercato);
- ▶ Apprendistato di Primo Livello per l'ottenimento della Qualifica o del Diploma Professionale: costruzione dei Piani Formativi Individuali (PFI) nell'ambito dei contratti che ad oggi sono abbinati -per normativa- ai corsi lefp nelle corrispondenti annualità di classi II, III e IV
- ▶ Apprendistato Professionalizzante:
 - A. definizione del Piano Formativo Individuale (PFI), in forma dettagliata, sulla base del Piano Formativo contenuto, in forma sintetica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, nel contratto di apprendistato. Tale attività comprende l'elaborazione e la consegna all'azienda del Piano Formativo Individuale dettagliato.
 - B. consulenza e assistenza nell'attività di formazione interna all'azienda per l'intera durata del contratto di apprendistato secondo quanto stabilito dai singoli CCNL. Tale attività comprende la predisposizione e la consegna del Libretto Formativo Individuale dell'apprendista (LIFFA), il monitoraggio della formazione, la fornitura di materiale didattico. Il servizio viene convenzionalmente suddiviso in n. 3 annualità, distinte e separate, anticipabili in tutto o in parte all'interno del periodo di durata dell'apprendistato.
 - C. gestione della formazione trasversale pubblica, che andrà ad integrare la formazione di tipo professionalizzante ai sensi dell'art. 44, comma 3, del D.lgs. 81/2015, secondo quanto disciplinato dalla Regione Emilia Romagna.
- ▶ Corsi specifici, obbligatori per l'azienda in quanto l'obbligo derivante da normativa nazionale o regionale quali: Corsi Sicurezza Lavoratori, Corsi per Carrellisti, Corsi di Igiene degli Alimenti per Alimentaristi. Una specifica su quest'ultima tipologia di corsi è necessaria in quanto, pur se prevalentemente rivolti alle aziende per ottemperare un obbligo di legge, sono altrettanto numerose le persone singole che in forma autonoma e spontanea li frequentano ed ottengono le certificazioni, da far valere successivamente in occasione di colloqui di lavoro. Si verifica pertanto sovente un mix di clienti, parte aziende e parte persone ad accesso libero.

I CORSI “IGIENE DEGLI ALIMENTI PER ALIMENTARISTI”

Nell'anno 2019 ci siamo accreditati presso le strutture sanitarie di competenza per l'erogazione dei corsi per Alimentaristi. Questi percorsi sono erogati secondo la normativa regionale vigente che trova la sua ragione normativa nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 311 del 4 marzo 2019, collegata alla Legge Regionale 11/2003. Il nostro ente, accreditato presso S.I.A.N. AUSL di Parma, può erogare i corsi su tutto il territorio dell'Emilia Romagna.

Il corso base, così come quello di aggiornamento, durano 3 ore ciascuno e prevedono un test finale che, in caso di superamento, dà

diritto all'ottenimento dell'Attestato finale. L'attestato dura 3 oppure 5 anni a seconda del tipo di mansione nel campo alimentare e del trattamento dei cibi a cui la persona viene addetta in azienda.

Nel 2022 il pacchetto Alimentaristi ha visto la realizzazione della seguente attività:

- ▶ sono stati erogati 6 corsi in presenza (a fronte dei 3 corsi del 2020 e dei 5 del 2021)
- ▶ sono state formate 85 persone (a fronte delle 58 del 2020 e dei 94 del 2021) di cui 52 per il corso base e 33 per il corso di aggiornamento
- ▶ i partecipanti mandati da aziende, che dunque hanno anche sostenuto il costo del personale inviato in formazione, sono stati circa il 79% (a fronte del 50% del 2021) per un totale di 67 persone inviate dalle aziende.

I CORSI “SICUREZZA PER I LAVORATORI DLGS 81/08”

Il portfolio con il quale nel 2013 l'ente si è accreditato presso gli organi regionali come erogatori di “corsi per i lavoratori sulla sicurezza” ci ha visto sempre operativi su questo tipo di formazione, sia con le aziende sia all'interno di istituti scolastici per i quali abbiamo fornito questo tipo di formazione, sia relativamente ai nostri stessi dipendenti e collaboratori.

Questo tipo di formazione obbligatoria è erogata ai sensi dell'Art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

Per l'anno 2022, così come era già avvenuto nel biennio precedente, non abbiamo erogato attività per terzi ma unicamente per i nostri allievi, sia della leFP, sia - ove presenti- nei percorsi adulti, i cui numeri e descrittivi sono già stati rendicontanti nei precedenti capitoli e paragrafi.

I CORSI PER LA CONDUZIONE DEI CARRELLI ELEVATORI

Dal 2014 siamo accreditati presso la Regione Emilia Romagna per Erogare la formazione e l'abilitazione (sia formazione di base che aggiornamento) per Addetto alla conduzione di carrelli elevatori, carrelli elevatori semoventi, carrelli con conducente a bordo, carrelli industriali semoventi. Nell'anno 2022, così come avvenuto nel biennio precedente, non sono stati erogati corsi.

IL TEST CENTER ICDL - PATENTE INTERNAZIONALE DEL COMPUTER

Oltre a quanto declinato sopra, è presente nell'offerta formativa di ENAC Emilia Romagna anche la possibilità di ottenere la patente internazionale del computer. Se non espressamente fornito alle aziende, seppur occasionalmente clienti o richiedenti questo tipo di servizio, le persone che liberamente accedono lo fanno per potenziare la propria formazione ed avere più skills informatiche sul luogo di lavoro (se occupate) o per accedervi (se in ricerca di un posto di lavoro). A supporto dei corsi di vario ambito e interesse il nostro centro, accreditato presso AICA, fornisce il servizio per l'ottenimento dell'ICDL, International Computer Driving Licence.

Nel 2022 sono state attivate le attività con queste caratteristiche:

- ▶ n. 2 sessioni di esame (a fronte delle 3 sessioni del 2020 e delle 0 attivazioni 2021)
- ▶ n. 6 esami sostenuti

- ▶ n. 4 esami andati a buon fine (7 nel 2020, 0 nel 2021)
- ▶ n. 3 iscritti alle sessioni di esame (5 nel 2020, 0 nel 2021)
- ▶ n. 2 skill cards acquistate (3 nel 2020, 0 nel 2021).

FOCUS

ICDL - International Computer Driving License

La Patente Europea del Computer (ECDL), introdotta nel nostro paese dal 1997, ha avuto un grande successo, sia come strumento per introdurre le competenze digitali in ambito scolastico, sia come strumento di riconoscimento di competenze utili per il mondo del lavoro, in particolare nella pubblica amministrazione. In quindici anni, in Italia sono stati emessi oltre quasi 2.000.000 di diplomi ECDL e sono 2.876 i test center, centri per la formazione e per il rilascio della certificazione, presenti sul nostro territorio.

AICA- Associazione Italiana per l'Informatica ed il Calcolo Automatico è l'ente che, facendo parte dell'organismo internazionale ICDL Foundation, è garante per l'Italia del programma ICDL, lo gestisce fin dalla sua nascita, accredita i Test Center approva i materiali formativi digitali e cartacei dedicati al programma da editori e altri soggetti. ICDL rappresenta a livello nazionale e internazionale lo standard riconosciuto per la computer literacy. Lo scenario digitale a livello mondiale è in profonda ristrutturazione. La straordinaria diffusione di dispositivi mobili, la possibilità di utilizzare applicazioni remote e di memorizzare anche i propri dati in rete, l'uso "sociale" delle tecnologie hanno modificato le connotazioni dei principali attori del mercato e il loro modo di competere.

In questo grande cambiamento il CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies), a livello europeo, e le associazioni come AICA, a livello nazionale, che sono fra gli osservatori più attenti delle evoluzioni tecnologiche e del loro impatto sulla società, assumono un ruolo molto importante, supportando l'intera società nella comprensione e nell'adozione "saggia" delle tecnologie informatiche.

La Fondazione ICDL si pone l'obiettivo di favorire un uso competente delle tecnologie informatiche in tutto il mondo, rafforzando gli individui, le organizzazioni e l'intera società attraverso la diffusione di programmi di certificazione di alto valore. Nel decennio scorso, l'oggetto principale di questo compito poteva abbastanza facilmente essere identificato nella

conoscenza e nella capacità d'uso delle principali applicazioni d'ufficio (elaborazione testi, fogli elettronici, presentazioni ecc.).

Le competenze digitali del futuro saranno sempre più variegate e flessibili di quelle attuali, riguarderanno la capacità di usare anche applicazioni semplici in modo disinvolto.

La società moderna ci conduce necessariamente all'apprendimento continuo e del lavoro che, proprio grazie alle tecnologie mobili, non conosce più limiti precisi di spazio e di tempo. Anche le normative comunitarie e nazionali hanno recepito queste mutazioni. Il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) è il riferimento per il mutuo riconoscimento delle competenze nell'area comunitaria e il Governo italiano ha recentemente definito le regole del sistema nazionale della certificazione di competenze, tra cui quelle digitali. L'Agenda Digitale, sostenuta dalla Commissione Europea, è una delle iniziative faro della strategia Horizon 2020 e punta ad avvalersi delle tecnologie digitali per favorire innovazione, imprenditorialità, sviluppo economico e integrazione sociale.

IL PERCORSO DELLE COMPETENZE DIGITALI

Con la crescita del livello di abilità, si procede lungo un percorso che parte dalla inclusione digitale fino a raggiungere la totale padronanza digitale. Questo è il percorso delle competenze digitali. Qualunque sia il punto di inizio su questo percorso, ICDL porta più lontano.

Il valore internazionale è garantito dall'uniformità di:

- ▶ Syllabus (competenze richieste)
- ▶ Question and Test Base (prove d'esame)
- ▶ Qualità
- ▶ Indipendenza: gli esami sono disponibili su piattaforme tecnologiche sia proprietarie che open.
- ▶ Concretezza e completezza dei contenuti sistematicamente allineati all'evoluzione tecnologica e alle esigenze del mondo del lavoro.
- ▶ Accessibilità "senza barriere" e con particolare attenzione alle fasce svantaggiate.
- ▶ Network: modello adottato in tutta Europa e nel mondo da organizzazioni no profit e a vocazione socialmente responsabile.

Condivise dalle istituzioni di tutto il mondo. (tratto dal sito ufficiale di AICA www.icdl.it)

OBIETTIVI DI GESTIONE AREA ADULTI DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2023

Obiettivo	Livello di raggiungimento sul 2022	Eventuali fattori risultati rilevanti per il loro raggiungimento o mancato raggiungimento
Stabilizzazione: mantenere le tipologie di offerta di formazione e servizi per le aziende	RAGGIUNTO Sono stati mantenuti tutti i servizi. Nell'ultimo trimestre 2022 è stato aumentato il personale che si dedica a questa area, in vista del raggiungimento dell'obiettivo successivo: rafforzamento dell'offerta.	Dotazione di personale che si dedica a questi aspetti Capacità commerciale dell'ente
Rafforzamento ingaggio con e valorizzazione del territorio numero di nuove realtà che collaborano con noi (quantitativo) e tipologia di progetti e attività che le realtà attivano con noi (qualitativo)	PARZIALMENTE RAGGIUNTO Sono stati mantenuti tutti i servizi. Nell'ultimo trimestre 2022 è stato aumentato il personale che si dedica a questa area. Le realtà aziendali che nel 2022 hanno collaborato solo per l'area adulti e imprese sono 61 (vedere dati in "Le Aziende" cap. 5.2.1.)	Dotazione di personale che si dedica a questi aspetti Numero di progetti da attivare o utenti da collocare Possibilità di intercettare finanziamenti aggiuntivi o specifici
Integrare le tipologie di formazione e di servizi offerti OBIETTIVO TRIENNALE 1 di 3 (per il 2021 su 2022) 2 di 3 (per il 2022 su 2023)	NON RAGGIUNTO Per il 2022 alcuni servizi sono stati sbloccati per l'erogazione sono nell'ultimo trimestre. Non ritiene significativa una analisi che coinvolge il 25% dell'annualità. Gli esiti saranno rilevabili solo dal 2023.	Preparazione del personale nell'affrontare una progettualità innovativa Possibilità di intercettare finanziamenti aggiuntivi o specifici

L'offerta formativa dell'area imprese rappresenta circa il 1,3% dell'attività dell'Associazione ed ha la caratteristica di non dipendere esclusivamente o in via prioritaria da bandi regionali o di altri organismi ma di sostenersi in forma autonoma, grazie anche ai clienti finali che acquistano i nostri servizi ed i nostri prodotti formativi. L'area è costantemente oggetto di attenzione e valutazione in quanto ancora da sviluppare e portare ad un regime adeguato e standardizzato. L'obiettivo di gestione primario che l'Associazione si pone è di stabilizzazione: mantenere le tipologie di offerta di formazione e servizi per le aziende, avere sempre disponibili i pacchetti servizi/formazione e di garantire una disponibilità ed una erogazione almeno trimestrale (per un ciclo medio di 90 giorni). In via secondaria e successiva, oggetto di sviluppo per il prossimo triennio, si cercherà al contempo di: aumentare la rotazione dell'offerta (60 giorni invece di 90), integrare le tipologie di formazione e di servizi offerti.

Per quanto concerne il gradimento delle Attività Formative da parte delle Aziende, si rimanda alla sezione 5.4.9. "I risultati" alla specifica sottosezione denominata "Il Gradimento".

6. SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

835.130

COSTI E ONERI

Il 98,5% è riferita ad attività finanziata dalla Regione Emilia Romagna.

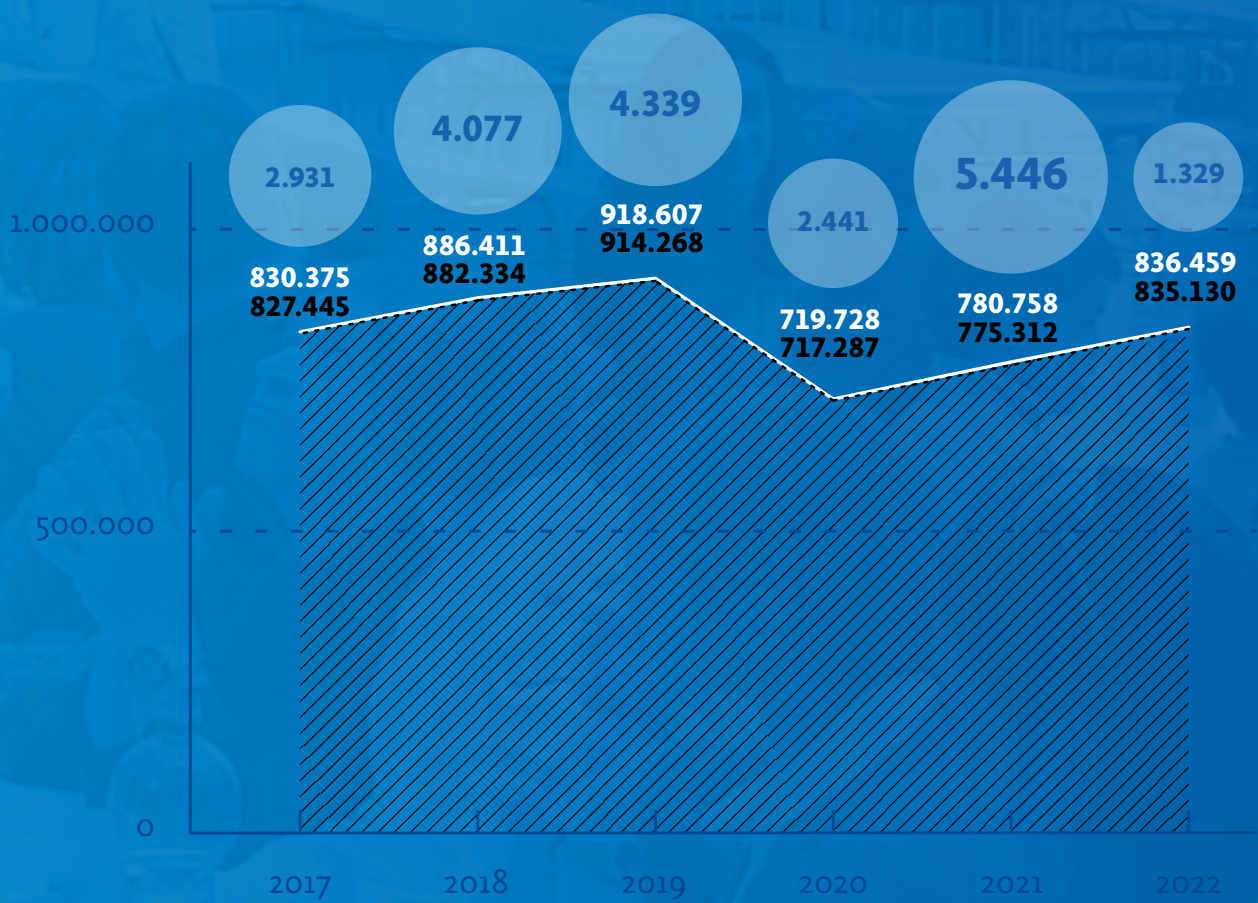
836.459

RICAVI E PROVENTI

1.329

AVANZO DELL'ESERCIZIO

▼ 4.117



— ricavi
 - - - costi

utili

6.1. LE RISORSE ECONOMICHE

SINTESI DATI ECONOMICI

	2022	2021
Ricavi e proventi	836.459	780.758
Costi e oneri	820.752	761.627
Imposte dell'esercizio	14.378	13.685
Avanzo/ disavanzo	1.329	5.446

Per un approfondimento sui dati di questo paragrafo si rimanda al Bilancio di Esercizio, che viene integralmente pubblicato sul sito di ENAC Emilia Romagna www.enac-emiliaromagna.it alla sezione **amministrazione trasparente**.

Provenienza delle risorse economiche

Ricaviamo tutti gli elementi di disamina sulla provenienza delle risorse economiche, direttamente dalla Nota Integrativa al Bilancio 2022, estrapolando i passaggi di interesse.

Per il 2022 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a € 836.459, con un aumento del 7,13% rispetto al precedente esercizio:

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Origine	Ultimo anno	
	Importo	%
Ricavi da corsi finanziati	€ 823.912,45	98,5 %
Ricavi da mercato e altri Finanziamenti pubblici	€ 11.183,09	1,3 %
Proventi	€ 1.351,65	0,2 %
Totale*	€ 836.447,19	100 %

* dal computo sono esclusi gli Arrotondamenti Attivi per € 11,55

La chiusura dell'esercizio 2022 con un utile di 1.329,05 € è la conferma della capacità dell'Ente di garantire la continuità aziendale ed una situazione patrimoniale equilibrata.

Questo risultato assume rilevanza se letto alla luce di alcuni eventi occorsi nell'anno e, soprattutto, nella prospettiva del percorso di trasformazione verso il terzo settore: forte aumento dei costi di funzionamento, stabilità dei costi non rendicontabili, aumento dei costi diretti e conferma del progressivo aumento delle attività, sono in sintesi le variabili in gioco nel complesso meccanismo dell'attività dell'associazione.

Utilizzo delle risorse economiche

I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a € 820.752 con un aumento del 7,76% (+59.125) rispetto al precedente esercizio.

Come per tutte le realtà che erogano servizi la voce di costo più rilevante è rappresentata da quella relativa alle risorse umane, che rappresenta circa l'80% dei costi totali.

I costi di funzionamento 2022 sono aumentati di quasi il 28% rispetto all'esercizio precedente, a causa dell'assenza prolungata di n. 1 dipendente per l'intero anno e la concomitante cessazione del rapporto di lavoro di n. 2 dipendenti. L'acquisizione di sostituti ed il sostenimento del costo dei dipendenti assenti, ma ancora in carico,

ha richiesto un importante sforzo di gestione da parte dell'Ente per garantire le coperture nei budget delle attività in essere e un'efficace ammortizzazione di tale peso sull'intera attività. Se si escludono questi tre casi, l'incidenza del personale sui costi generali è quasi invariata rispetto all'esercizio 2021, segno di continuità, soprattutto dopo lo shock legato all'emergenza pandemica.

Analoga attenzione è stata posta nel contenimento dei costi non rendicontabili, che si sono attestati sui livelli degli anni precedenti. La voce più significativa al loro interno è quella degli interessi passivi dovuti all'impiego di linee di credito bancario (fido in c/c e anticipo fatture): anche questa è sostanzialmente pari a quella dell'anno precedente.

L'incremento dei costi diretti, che nel corso del precedente esercizio attestava la fine dell'emergenza pandemica ed il ritorno al funzionamento a pieno regime della macchina organizzativa dell'Ente, nel 2022 è legato all'ampliamento delle attività dei Servizi per il Lavoro (in aggiunta alle ormai consolidate attività lefp e alla riconferma dei Quarti anni).

Per quanto riguarda i ricavi, si evidenzia un trend discendente delle attività a mercato.

In qualità di soggetto che intrattiene rapporti economici con le P.P.AA. o con altri soggetti pubblici, l'Ente è soggetto ad obblighi di pubblicità e trasparenza secondo quanto stabilito dalla legge 4 agosto 2017 N. 124 – art. 1, commi 125-129. A questo proposito rimandiamo alla tabella indicante i contributi ricevuti nel corso dell'esercizio 2022, i soggetti eroganti e le date di incasso. La tabella è pubblicata anche sul sito istituzionale www.enac-emiliaromagna.it alla sezione **amministrazione trasparente**.

In aggiunta all'elenco dei contributi percepiti, per maggior completezza dell'informazione, vanno aggiunti anche i contributi De Minimis fruiti in forma di mancato reddito e relativi ai piani di formazione aziendale Fonder (la tabella, anch'essa pubblicata sul sito istituzionale www.enac-emiliaromagna.it alla sezione **amministrazione trasparente**, è desunta dal Registro Nazionale degli Aiuti di Stato).



Inoltre, nella succitata Sezione amministrazione trasparente sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, revisionato e semplificato dal Decreto legislativo n. 97 del 25.05.2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.
Diamo esito di quanto specificato riportando la tabella relativa:

TABELLA COSTI CONTABILIZZATI PER SERVIZI EROGATI AGLI UTENTI - ANNO 2022

IeFP (Istruzione e Formazione Professionale)	Realizzazione	Docenza	149.559,48
		Tutoraggio	135.524,84
		Sostegno all'utenza	8.343,81
		Esami	10.298,51
		Locali	38.224,02
		Attrezzature	2.330,72
		Materiali	17.922,53
		Spese viaggio	4.198,31
		Direzione e valutazione	Coordinamento
Servizi per il lavoro e Formazione adulti	Preparazione	Orientamento	4.016,60
	Realizzazione	Docenza	41.162,22
		Tutoraggio	9.292,80
		Indennità	–
		Srhc	2.037,55
		Spese viaggio	93,96
	Direzione e valutazione	Coordinamento	32.526,98
	Spese viaggio	122,30	
Corsi di Formazione regolamentata ed esami subordinati a specifiche autorizzazioni	Realizzazione	Docenza	2.267,34
		Materiali	302,56
	Direzione e valutazione	Coordinamento	4.776,81

6.2. ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI

L'Ente non ha effettuato nel corso dell'esercizio 2022 alcuna attività di raccolta fondi e non ha una struttura dedicata a tale attività.

6.3. EVENTUALI CRITICITÀ

Fatto salvo quanto già segnalato, nel corso dell'esercizio non si sono manifestate altre criticità gestionali con rilievo economico-finanziario. L'Ente è riuscito a mantenere una situazione Patrimoniale equilibrata, garantendo così la propria continuità aziendale.

Anche per il futuro una valutazione prudentiale della situazione economica e finanziaria dell'Ente fa sì che nulla faccia presagire interruzioni dell'esistenza operativa in un arco temporale prevedibile.

7. ALTRE INFORMAZIONI

ENAC Emilia Romagna non ha in essere alcun contenzioso ed alcuna controversia rilevante ai fini della rendicontazione sociale.

Le aree considerate riguardano in particolare il personale, la salute e la sicurezza, la gestione dei servizi, la tutela dei dati personali, gli aspetti ambientali.

**LOTTA CONTRO
LA CORRUZIONE**

**CONTENZIOSI
E CONTROVERSIE**



IMPATTO AMBIENTALE

Impatti ambientali
determinati
dai comportamenti
delle persone nelle sedi

Qualificazione
delle figure professionali
formate da un punto
di vista ambientale

Formazione civica
degli studenti da un punto
di vista ambientale

7.1. CONTENZIOSI E CONTROVERSIE

Nel corso dell'esercizio non si è avuto alcun contenzioso/controversia rilevante ai fini della rendicontazione sociale (in particolare relativamente al personale, alla salute e sicurezza, alla gestione dei servizi, alla tutela dei dati personali, agli aspetti ambientali).

7.2. IMPATTO AMBIENTALE

Gli impatti ambientali derivanti dall'attività operativa delle sedi

Le sedi formative dell'ente si trovano ciascuna all'interno di contesti molto diversi tra loro:

- ▶ la sede centrale di Via Milani è ubicata all'interno dell'Istituto Canossiano di Fidenza
- ▶ la sede didattica di Via Gobetti è ubicata all'interno del cfp cittadino, di proprietà del Comune e gestito da un consorzio formativo pubblico (Formafuturo), ente partecipato dal Comune di Fidenza stesso, che gestisce e ha in carico tutta la gestione della struttura.

In entrambe le situazioni, ENAC Emilia Romagna non è proprietario degli immobili che utilizza e non ha potere di intervento nella gestione degli stessi, se non per la manutenzione ordinaria legata alle macchine e ai mobili interni delle parti di cui dispone.

Ciò limita significativamente la possibilità di incidere su aspetti fondamentali rispetto all'impatto ambientale determinato dall'attività operativa svolta dall'ente.

Inoltre ciò pone dei problemi nella rilevazione dei dati sui consumi di energia elettrica e termica perchè (tranne eccezioni) ENAC Emilia Romagna non è titolare dei contratti di fornitura ed è necessario effettuare una loro ripartizione. Per questa edizione del bilancio sociale non è stato possibile ricostruire il dato complessivo di tali consumi, ma ci si limita a fornire i dati disponibili.

Nel corso di questo esercizio sono stati effettuati interventi in relazione alla gestione dell'impatto ambientale soprattutto per l'acquisto di dispositivi per la raccolta differenziata.

Tutte le sedi hanno posto particolare attenzione alle politiche di sensibilizzazione per la tutela dell'ambiente. In particolare gli sforzi si sono concentrati nella creazione di situazioni favorevoli all'acquisizione, da parte di tutte le componenti scolastiche, di atteggiamenti culturali e di comportamenti pratici sostenibili nella concreta vita quotidiana (indicazioni specifiche di ente e formazione a tema green e ambientale per tutti i componenti dello staff e per tutti gli allievi).

RISCALDAMENTO

Entrambe le sedi hanno impianti di riscaldamento a metano. La gestione del riscaldamento viene definita dagli enti che ci ospitano, in modo da tener conto delle esigenze di tutte le diverse

attività che si svolgono in tali immobili.

Non essendoci impianti separati con possibilità di effettiva misurazione dei costi, la ripartizione degli stessi avviene sulla base di un meccanismo tabellare in millesimi, che consente di calcolare la quota parte di rimborso che è dovuto al gestore di ciascuna delle due strutture, in base ai consumi effettivi.

Ci sono comunque alcune regole generali comuni a tutte le sedi: gli orari di accensione e spegnimento sono fissati in modo da garantire il loro funzionamento unicamente nei tempi della giornata in cui sono presenti attività e operatori.

Grazie alla presenza di termoconvettori con possibilità di regolazione manuale in tutti gli uffici, tutte le aule e tutti i laboratori, non necessariamente tutti i gruppi riscaldanti presenti vengono fatti funzionare.

Un'attenzione particolare è data all'apertura di porte e finestre verso l'esterno, che viene regolata da appositi regolamenti interni in modo da garantire il necessario ricambio di aria nelle classi, ma evitando un'eccessiva dispersione di calore.

Ci si è inoltre uniformati alle indicazioni degli organismi comunali e regionali in merito alle temperature massime da tenere negli ambienti. La guerra Russia-Ucraina del febbraio 2022 (e tuttora in corso) ha generato rialzi pesanti nel costo delle materie prime, oltre ad una scarsa disponibilità dei combustibili. Le indicazioni nazionali, poi adottate dagli enti preposti, hanno prodotto una serie di normative di comportamenti corretti nell'utilizzo del riscaldamento, prevalentemente circa il tempo complessivo di utilizzo, gli orari di accensione e le temperature massime da tenere negli uffici e nelle scuole. Il nostro ente si è adeguato a quanto stabilito.

ENERGIA ELETTRICA

Per limitare il consumo di energia elettrica sono state definite le seguenti politiche, condivise in tutte le sedi:

- ▶ acquisto di nuove attrezzature di classe A o superiori e progressiva sostituzione di quelle con assorbimento energetico eccessivo;
- ▶ attenta gestione dello spegnimento delle luci e delle attrezzature didattiche (PC, proiettori, ecc.) al termine delle attività formative;
- ▶ installazione progressiva nei servizi di dispositivi di accensione e spegnimento automatico in base alla presenza delle persone.

Nella sola sede di Via Gobetti, ove il contatore è di nostra proprietà, per la parte di sede che utilizziamo, vengono costantemente rinnovati o migliorati i contratti di fornitura di energia. Nello specifico, a fine 2020 (con attivazione dell'erogazione in fornitura dal 1 gennaio 2021) è stato sottoscritto un nuovo contratto di fornitura per l'energia con GoPower srl, azienda che (si legge sui documenti mensili allegati alla fatturazione) è passata dal 2019 al 2020 ad un mix energetico da fonti rinnovabile del 100%, azzerando completamente l'utilizzo di carbone, gas naturale, prodotti petroliferi, nucleare e altre fonti minori. Grazie a questa gestione sostenibile, l'azienda GoPower ci certifica il risparmio per l'ambiente in termini di emissioni di CO₂ associate alla fornitura di energia elettrica di circa 809,7 kg di CO₂ al mese, rispetto ad un utilizzo medio di 1400/1500 kw/ora. Questo dato ci viene fornito tramite le Garanzie d'Origine, derivanti da un certificato internazionale che attesta la sostenibilità ambientale degli impianti di produzione, in conformità alla

CARTA

In tutte le sedi sono state adottate misure per limitare il consumo di carta (stampa fronte-retro, riutilizzo di carta già usata, controllo del numero delle fotocopie ad uso didattico; ecc.).

Per le comunicazioni, non solo interne ma anche verso l'esterno (famiglie, ecc.), progressivamente si sta passando dallo strumento tradizionale delle circolari cartacee a comunicazioni tramite e-mail e/o attraverso modalità elettronica, specialmente per le comunicazioni con e tra operatori, anche grazie all'ausilio di un repository dedicato e privato all'interno del nostro sito, così come attraverso l'uso dei diversi e utili strumenti messi a disposizione della didattica e del corpo docente da Google Workspace, di cui disponiamo un account di proprietà: @enacer.education.

Nel caso di pubblicazioni, come può essere questa del Bilancio Sociale, prediligiamo la versione digitale, correttamente composta per un utilizzo efficace, tramite il rilascio di un formato aperto, visionabile e scaricabile sulla maggior parte dei dispositivi presenti sul mercato.

Diamo esito a seguire dei consumi di carta nelle sedi.

Si tenga conto che non ci avvaliamo di copisterie esterne e che tutto il materiale (sia didattico, che amministrativo che pubblicitario) viene autoprodotta e riprodotta con le nostre macchine fotocopiatrici interne.

I consumi sono aggregati per la totalità delle sedi, non gestendo il computo carta per centri di costo.

Il conteggio, computato a partire dal numero di fogli stampati e fotocopiati, rilevabili dai contatori automatici attivi sulle macchine delle sedi, vengono conteggiati mensilmente. A fine anno, fatto il totale dei fogli A4 e, in termini di peso, stabilito per ogni risma da 500 fogli il peso medio di kg 2,5 si ottiene il valore totale annuale in kg, visibile in tabella.

CONSUMI DI CARTA

Tipologia	Risme da 500 fogli	kg complessivi Ultimo anno (2022)	kg complessivi (2021)	kg complessivi (2020)
137-781	276	690	860	445

Se il 2020 presentava un utilizzo di carta tra i più bassi dell'ultimo triennio, questo era dovuto al lockdown per la pandemia Covid che per tanti mesi aveva fermato le attività in presenza delle scuole (i ragazzi erano a casa e on line) e degli uffici (gli operatori erano presso le proprie abitazioni in smart working (445 kg di carta utilizzati per stampe e fotocopie).

Il 2021, con ripresa a regime delle attività in presenza sia degli uffici che degli alunni e quindi della didattica, aveva visto il raddoppio netto dell'utilizzo di carta, coerente quindi con la rientrata attività (860 kg di carta).

Per il 2022, pur con presenza ordinaria di tutte le componenti, addirittura con un numero più alto di allievi, ma certamente proprio a fronte di alcune scelte operate dall'ente in termini di impronta ambientale (peraltro già descritte nei precedenti capitoli e paragrafi), si è riusciti a ridurre il consumo del 20% rispetto all'anno precedente, per un totale di 690 kg di carta utilizzati per stampe e fotocopie).

La tipologia di carta che utilizziamo, a marchio Multicopy, è un prodotto green e che rispetta i canoni della sostenibilità. Nello specifico ci garantisce alcune caratteristiche:

- ▶ è un prodotto TCF (Totally Chlorine Free, cioè Totalmente Senza Cloro): la casa produttrice specifica che eliminando la chimica del cloro è possibile ridurre il consumo di acqua e il processo non può creare composti cancerogeni clorurati tossici noti come diossine, furani, PCB, una volta che viene utilizzata e riscaldata;
- ▶ Nordic Eco Label: è il marchio ufficiale di sostenibilità per i prodotti dei paesi nordici. È stato introdotto dal Consiglio nordico dei ministri nel 1989.
- ▶ EU Ecolabel: eco etichetta europea, è un marchio europeo usato per certificare il ridotto impatto ambientale dei prodotti o dei servizi offerti dalle aziende che ne hanno ottenuto l'utilizzo.
- ▶ FSC: il Forest Stewardship Council è una ONG internazionale senza scopo di lucro. Il FSC ha dato vita ad un sistema di certificazione forestale riconosciuto a livello internazionale. La certificazione ha come scopo la corretta gestione forestale e la tracciabilità dei prodotti derivati.

LA RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI

In tutte le sedi, sulla base dei regolamenti comunali in cui sono collocate, si procede alla raccolta differenziata dei rifiuti.

Sono stati posizionati nei corridoi e negli spazi destinati alla ricreazione contenitori con infografiche specifiche ed indicazioni chiare per il corretto smaltimento di lattine, plastica, carta, ecc.

Particolare attenzione è riservata agli imballi, che vengono differenziati per il corretto smaltimento o riutilizzati nelle attività didattiche.

La qualificazione delle figure professionali formate da un punto di vista ambientale

Dal 2019 ENAC Emilia Romagna ha progettato per il proprio staff un percorso di consapevolezza circa le tematiche ambientali; il cammino per arrivare ad attività adeguate al personale è stato possibile grazie al supporto del nostro ente nazionale ENAC che ci ha aiutato ad individuare priorità e possibilità di sviluppo. A fine 2021 abbiamo ottenuto un corso specifico di 10 ore per la formazione del personale, finanziato dal nostro fondo interprofessionale Fond.ER, che abbiamo erogato nel settembre 2022.

Il corso ha previsto un modulo introduttivo sui fondamentali del discorso ambientale (definizione di cambiamento climatico, di energie rinnovabili, problemi comunicativi e di insegnamento specifici per le tematiche ambientali) oltre a una serie di argomenti “core”, ossia quelli a cui bisognerebbe dare priorità per la comprensione dei fondamentali:

- ▶ Cambiamento climatico e suo impatto trasversale su tutte le tematiche ambientali, il ruolo politico, economico e sociale della lotta al cambiamento climatico, il tema della disinformazione climatica, della differenza tra adattamento e mitigazione e dei nuovi progetti di “Building with nature”

- ▶ La transizione energetica, con focus tanto sulle rinnovabili (mainstream, come eolico e solare, e non, come geotermico e biomasse) quanto sul sistema energetico nel suo insieme (superare l'intermittenza delle rinnovabili, garantire prezzi bassi dell'energia a tutti, l'evoluzione nel breve, nel medio e nel lungo termine)
- ▶ Agricoltura sostenibile, con focus sull'impatto dell'agricoltura intensiva e dei fertilizzanti, le alternative globali ed europee, l'importanza sociale dell'agricoltura e il ritorno alle campagne
- ▶ Biodiversità e habitat, con focus sulla distruzione degli habitat, competizione tra agricoltori e predatori (lupo e orso in particolare), rinaturalizzazione e ritorno delle specie scomparse
- ▶ Rifiuti e circolarità, con focus sul tema dell'economia circolare e della "economia a ciambella", sul riciclaggio (percentuali in Europa e Italia, problemi reali e fake news, il dilemma della plastica) e sulla "fast fashion".
- ▶ Geopolitica del cambiamento climatico e della transizione energetica, con focus sul ruolo di Cina e dell'Asia e sulla trasformazione epocale in corso in Africa Sub Sahariana riguardo all'accesso all'energia (con forti implicazioni anche su migrazioni e sviluppo).
- ▶ Mobilità alternativa, con focus sia sulla ruota gommata (auto e moto elettriche, a gas, a idrogeno, altre soluzioni) che sul ruolo della ruota ferrata (soprattutto a livello europeo) e dell'integrazione con le smart cities e il trasporto pubblico – oltre a un accenno anche ai settori "difficili da abbattere", quali trasporti pesanti, marittimi e aerei
- ▶ L'Unione Europea e il Green Deal, con focus sulla svolta "green" dell'Unione, sul processo che ha portato a tutto questo, sulle politiche principali, gli elementi di novità e come questi influenzino tanto i cittadini quanto le relazioni internazionali dell'Unione.

Il corso ha aperto spazi di lavoro personali e di consapevolezza dei singoli, oltre ad avere sviluppato, nel personale che lavora in didattica, la produzione di piccoli moduli di competenze ambientali da utilizzare durante l'anno scolastico.

Resta, ed è restata, sempre operativa, l'attenzione al riciclo e alla raccolta differenziata. Specialmente sulla differenziazione del rifiuto, e sulla sua gestione, la pandemia del 2020 ci ha consentito di migliorare i comportamenti e aumentare il focus di attenzione su questi aspetti. I comportamenti quotidiani che il personale adotta, sono in linea con queste attenzioni e sono frutto di una consapevolezza che, se pur da perfezionare, è già decisamente presente nei gesti di ciascuno.

La formazione civica degli studenti da un punto di vista ambientale

Nell'anno 2022 tutte le sedi hanno continuato a promuovere l'acquisizione, da parte di tutte le componenti, di conoscenze, atteggiamenti culturali e comportamenti pratici orientati al rispetto dell'ambiente.

Ogni anno promuoviamo specifici progetti di cui daremo esito nei bilanci sociali di riferimento. Per l'anno 2022 le principali attività rivolte agli allievi sono state le seguenti:

Attività didattiche all'interno dei percorsi curricolari della leFP, per un monte ore di circa 5-10 ore per ciascuna delle classi, relativamente a percorsi critici di approccio e riflessione ambientale:

- ▶ I rifiuti: circolarità dei rifiuti, direttiva 2008/98/CE della UE e definizione di "rifiuto", suddivisione dei rifiuti per categorie ed esempi riguardanti la produzione degli stessi livello mondiale e specificamente europeo, analisi delle principali tipologie di rifiuti e delle relative percentuali di riciclo
- ▶ i rifiuti speciali: rifiuti elettronici e necessità sempre maggiore di riciclarli (analizzando il caso Agbogbloshie del Ghana)
- ▶ le casistiche "fast fashion", riguardanti l'industria e il mercato tessile nel mondo ed i collegati e consensuali problemi quali inquinamento, smaltimento dei capi non venduti, sfruttamento del lavoro, alto consumo di acqua)
- ▶ economia lineare e circolare, legate alla progettazione di un centro estetico (attività svolta nella classe IV Estetista) ove la simulazione del progetto ha dovuto tenere conto di alcune clausole green, specialmente per quanto concerne il materiale utilizzato per arredare il centro unitamente a scelte etiche nell'utilizzo di prodotti bio.

Attività didattiche di partecipazione, legate allo sviluppo di tematiche ambientali in collaborazione con soggetti e iniziative del territorio quali:

- ▶ **"una borraccia per tutti"**, in collaborazione con il Comune di Fidenza e Emiliambiente che dal 2021 dona a tutte le scuole della città una borraccia per ogni alunno e per ogni docente e operatore. La consegna delle borracce al personale e agli studenti è occasione per riportare al centro dell'attenzione l'utilizzo corretto dei materiali, la riduzione drastica dell'uso delle bottiglie di plastica, insieme al corretto riuso e riciclo dei contenitori.

Segue una breve raccolta di unità didattiche e/o lavori laboratoriali svolti dalle singole classi:

UOMO E AMBIENTE

La letteratura ci aiuta a comprendere la sostenibilità. Nell'ambito dei moduli di italiano/linguaggi e nei moduli di soft skills, una nostra docente ha scelto la poesia per indagare il rapporto tra uomo e ambiente, come ci si relaziona.

Lord Byron e i suoi luoghi solitari e desolati, Emily Dickinson ed il suo mondo fiorito, Vincenzo Cardarelli e la natura selvaggia del mare, Leopardi e la sua luna.

Arte e poesia sono da sempre espressioni del percorso di formazione dell'uomo, dei suoi percorsi mentali, del suo interesse e del suo umano. Questo ha consentito agli alunni di poter riflettere e confrontarsi tra loro, con l'insegnante e di operare un percorso di consapevolezza personale.

LA MERENDA DEI POPOLI

Una esperienza didattica di sensibilizzazione alla sostenibilità sociale ed economica Febbraio 2022:

- ▶ Il crescente divario tra ricchi e poveri è oggi il principale problema politico, etico ed economico che il nostro secolo deve affrontare. Ma come farlo capire ad una generazione di ragazzi refrattari a questi problemi, con l'attenzione rivolta al proprio ménage personale e niente altro? Come stimolare l'attenzione su questioni decisive per tutti, muovendoci verso



Una borraccia per tutti

Le borracce sono state offerte da Emiliambiente all'interno del progetto "Il futuro mette radici" in collaborazione con il Comune di Fidenza (ottobre 2021)





pace e giustizia in un mondo in cui diamo risposte basate sulla violenza, sulla crisi, sulla prevaricazione, sulla paura, sui bisogni personali?

Ecco come una nostra docente di economia ha trovato una soluzione da proporre ai ragazzi; vi proponiamo il suo racconto:

“Sono un’insegnante di Enac Emilia-Romagna di Fidenza ed ho provato a sensibilizzare i miei studenti delle classi 2^a Operatore Amministrativo Segretariale e 2^a Operatore ai Trattamenti Estetici, durante le lezioni di economia, facendo sperimentare in prima persona la distribuzione delle risorse del mondo per comprendere che esiste un’altra realtà che spesso e volentieri è ignorata. Ho proposto quindi un’attività che ho denominato “merenda dei popoli”.

In primo luogo ho suddiviso gli studenti in gruppi e ad ognuno è stato assegnato un continente: Asia, Africa, Europa, Oceania, America del Nord, America del Sud (le Americhe sono state divise per evidenziare meglio le diversità). Ad ogni gruppo è stata richiesta una ricerca su una presentazione condivisa di Drive in cui evidenziare la “Carta d’identità” del continente, con dati relativi alla superficie, alla popolazione, alle risorse disponibili, alla ricchezza, allo sviluppo dei settori economici.

La mattina in classe, dopo una breve presentazione del lavoro svolto dai vari gruppi, con proiezione dei dati raccolti, li abbiamo elaborati calcolando le percentuali delle superfici dei vari continenti sul totale delle terre emerse, le percentuali della popolazione e quelle della distribuzione della ricchezza sul totale generale.

Le percentuali ottenute sono poi state traslate sulla logistica fisica della classe: i banchi sono diventati le terre emerse, uniti per formare i vari continenti, gli alunni rappresentavano la popolazione mondiale distribuita secondo la densità di popolazione ed un pacco di biscotti rappresentava la nostra ricchezza totale.

Con grande cura e attenzione i ragazzi hanno partecipato nella riproduzione della realtà, rendendosi subito conto della diversità tra i vari continenti ma l’aspetto che li ha più colpiti è stato senza dubbio il momento della distribuzione della ricchezza, cioè dei biscotti. Immediatamente un senso di disparità e disuguaglianza si è diffuso: continenti con tanta popolazione avevano ricevuto ben poco cibo, in Africa addirittura si disponeva di un solo biscotto per tutta la popolazione! Al contrario in America del Nord, dopo essersi abbuffati, potevano anche permettersi di buttare i biscotti avanzati. Tutto questo mentre altri avevano ancora fame! L’impatto è stato fortissimo: in brevissimo tempo si sono resi conto del significato dei numeri che avevano scritto, delle percentuali che avevano calcolato, dei grafici che avevano analizzato. Sull’onda delle emozioni abbiamo così riflettuto insieme ed ognuno ha presentato un elaborato con l’indicazione di cosa avesse provato e cosa avrebbe potuto fare.

Questa lezione ha rappresentato un modo semplice per leggere una realtà che non può essere ignorata: il mondo è nelle mani dei giovani che devono risvegliare la propria coscienza, cominciare a commuoversi



di fronte alla sofferenza del mondo, che è diventata parte della quotidianità nelle notizie che giungono dai media.

La pandemia e la recentissima guerra in atto hanno poi intensificato queste problematiche e, mentre la maggior parte della popolazione italiana può mangiare tutti i giorni e magari buttare anche il cibo avanzato, ci sono persone che soffrono la fame, soprattutto nel Sud del mondo: prendere coscienza di tutto questo può aiutare a migliorare il benessere di tutti in un'ottica di superamento delle disuguaglianze sociali per la restituzione della dignità umana, spesso calpestata. La povertà non è "frutto del destino", ma conseguenza dell'egoismo, come indicato anche da Papa Francesco in occasione della giornata mondiale dei poveri.

Di fronte a questa realtà ho voluto che i nostri allievi non rimanessero insensibili o "paralizzati" insegnando loro che siamo tutti responsabili. È stata una piccola goccia nel mare dell'indifferenza, ma mi auguro di aver smosso qualche riflessione...

— **Maura Massari**, docente di area economico-finanziaria-amministrativa."



BEAUTY DAY A TEMA GREEN

L'attività è stata descritta nello specifico al punto 5.5. "Altre Attività di Istruzione e Formazione per Giovani" di questo Bilancio Sociale, a cui si rimanda.

Trattamenti estetici erogati utilizzando prodotti bio, costruzione e produzione di gadget da parte degli allievi attraverso l'utilizzo di materiali riciclati raccolti nel mese precedente l'evento, piantumazione di semi a scuola per far nascere e crescere piccole piantine che poi sono state utilizzate per l'allestimento dei beauty day e come presente finale per le clienti della giornata, collaborazione con l'Istituto Agrario Solari di Fidenza che ci ha preparato piante e composizioni verdi dedicate all'allestimento dei locali e all'esposizione.



PRODOTTI BIO PER L'ESTETICA: PROVIAMO A FARLI IN CASA

La classe 2° operatore trattamenti estetici ha avuto la possibilità di analizzare, studiare, progettare e dedicarsi alla preparazione di prodotti biologici fatti “in casa”. La classe ha realizzato nei laboratori di estetica la preparazione per una tipologia di tonico e di una crema idratante.

Oltre al prodotto le allieve si sono anche occupate di creare il packaging, per terminare poi con l'applicazione ed il testing.

Ciò che è stato importante per gli studenti è stato analizzare il processo di preparazione, conoscere i componenti dei vari preparati, comprendere quali principi attivi siano necessari e quali passaggi siano necessari (o anche solo sufficienti) per ottenere un prodotto biologico e a basso impatto ambientale.

I PERICOLI DELL'INDUSTRIALIZZAZIONE: OGGI COME ALLORA

Nei moduli di Lingua Inglese il docente ha creato un collegamento ambiente-storia-letteratura, che già alcuni secoli fa metteva in guardia sui pericoli causati dall'industrializzazione. In particolare William Blake, con il suo “London” da “Songs of Experience” del 1794. E ancora gli “Hard Times” di Dickens, dove Coketown, città piena di macchinari e ciminiere, ne rappresenta gli aspetti più negativi. Forse che oggi non siamo affollati di nuove e sempre più enormi Coketowns? E ancora, The Great Smog of London del 1952, che causò più di 10.000 morti, rappresentato anche molto bene in un episodio della serie The Crown.

Con questi tre riferimenti di partenza si è lavorato sulla ricorrenza delle situazioni, sulla attualizzazione dei problemi e su possibili soluzioni. L'obiettivo è stato linguistico, il contenuto storico letterario, ma lo spunto e il filo rosso necessariamente ambientale.

7.3. ALTRE INFORMAZIONI DI NATURA NON FINANZIARIA

Lotta contro la corruzione

ENAC Emilia Romagna opera prevalentemente utilizzando finanziamenti pubblici e ciò pone come rilevante il tema della prevenzione della corruzione.

Nell'esercizio di riferimento non si segnalano episodi di corruzione accertati e non sono in corso cause legali legate alla corruzione.

IL MODELLO 231

Il 21 febbraio 2022, la Regione Emilia Romagna ha approvato la DGR 201, relativa ai “*Criteri e requisiti per l'Accreditamento degli organismi che erogano formazione professionale in Emilia-Romagna ai sensi dell'art. 33 della legge regionale n. 12/2003*”; in questa Delibera è contenuto l'obbligo di adottare il Modello 231 entro la fine dell'anno 2022, o comunque contestualmente alle pratiche del nuovo accreditamento, che dovranno essere presentate presso la

Regione tra il 1° ed il 6° mese dell'anno 2023.

ENAC Emilia Romagna è entrata in 231, adottando tutte le delibere e ottemperando a tutti gli adempimenti (Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, Organismo di Vigilanza - OdV e Codice Etico) dal 1 settembre 2022.

L'OdV si è insediato il 30 agosto 2022. Nel periodo di Vigenza settembre - dicembre 2022 l'OdV si è riunito il 19 dicembre 2022. L'audit è stata svolta relativamente alle aree sensibili e di rischio, alle visite ispettive, al controllo della documentazione prodotta, alla reportistica di fine anno, alla programmazione degli audit 2023. A fine 2022 l'OdV ha prodotto la Relazione Annuale comprensiva di tutta la documentazione afferente quanto trattato e la programmazione.

LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Per l'anno 2022 non è stata attivata alcuna procedura relativa alla Certificazione di Qualità. Adottiamo comunque procedure interne chiare e identificate.

Tuttavia, il 21 febbraio 2022, la Regione Emilia Romagna, con l'approvazione della DGR 201 per il nuovo Accreditamento, di cui sopra, ha inserito l'obbligo di ottenere la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001 nel Settore EA37, con riferimento all'attività formativa. Il percorso va avviato entro la fine del 2022 e concluso entro un tempo massimo di 18 mesi, con l'ottenimento della Certificazione di Qualità.

Nel settembre 2022, in collaborazione e sinergia con la rete regionale AECA, cui siamo associati, si è iniziato un percorso di analisi situazione rispetto alle Certificazioni di Qualità da ottenere, stante appunto la nota regionale sopra citata. Con il mese di dicembre si è conclusa la fase preliminare con l'ottenimento dei preventivi e degli incarichi per la società di consulenza che seguirà gli enti nel percorso per l'ottenimento della Certificazione.

Il percorso inizierà per ENAC ER nel 2023. Daremo esito nel prossimo bilancio sociale relativamente a questo oggetto.

LA TRASPARENZA

L'art. 2 bis del D. Lgs. 33/2013 assoggetta agli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nella parte in cui risultano compatibili e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

Risulta pertanto necessario per tali soggetti definire in maniera puntuale l'ambito dell'attività di pubblico interesse all'interno dell'intera organizzazione al fine di adempiere in maniera completa agli obblighi di trasparenza prescritti dal D.Lgs. 33/2013.

Per questo motivo, nei mesi di ottobre e novembre 2021, ENAC Nazionale ha attivato per (e con) i propri ENAC Regionali, un percorso teorico-pratico per accompagnare gli enti ad individuare l'ambito dell'attività di pubblico interesse all'interno della propria organizzazione, fornendo gli strumenti idonei a procedere in via autonoma all'adeguamento agli obblighi di trasparenza imposti dal D.Lgs. 33/2013.

Nello specifico, si è preso atto che il D.Lgs. 33/2013 all'art. 2-bis

comma 3, prevede che le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza si applichino “limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea,... e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici”.

Si è anche tenuto conto della Delibera dell’ANAC 1134/2017 “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”, che chiarisce che gli oneri di trasparenza (paragrafo 2.3.3) per le associazioni, fondazioni e altri enti di diritto privato sono fortemente limitati e circoscritti, oltre che applicabili solo ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse.

Stante tutto quanto contenuto nella preliminare analisi di adozione delle procedure, ENAC Emilia Romagna, che ha un bilancio superiore a cinquecentomila euro ed esercita funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, ha ritenuto opportuno procedere con la messa a regime in applicazione al decreto, definendo l’attività di pubblico interesse oggetto della misura della trasparenza amministrativa.

Si è pertanto proceduto a produrre i documenti richiesti dalla normativa di riferimento e a darne evidenza pubblica, in forma digitale, in un’area appositamente creata del sito istituzionale dell’ente www.enac-emiliaromagna.it, sezione Trasparenza.

Nella Sezione amministrazione trasparente di ENAC Emilia Romagna, sono pertanto pubblicati, dal dicembre 2021, i dati e le informazioni previste dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, revisionato e semplificato dal Decreto legislativo n. 97 del 25.05.2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

L'ISTITUTO "FIGLIE DELLA CARITÀ CANOSSIANE" – STORIA E ARTICOLAZIONE

Maddalena di Canossa nasce a Verona il 1° marzo del 1774, in una famiglia ricca di antica nobiltà.

Queste origini aristocratiche non le impediranno di comprendere la grande povertà materiale e spirituale che affliggeva le persone appartenenti agli strati popolari del suo tempo, tanto da portarla a fondare nel 1808 l'Istituto Figlie della Carità Canossiane.

La Verona dei primi decenni dell'Ottocento offriva uno spettacolo non diverso da quello di molte moderne periferie urbane; miseria, abbandono, degrado ambientale, delinquenza. Vittime soprattutto bambini e giovani costretti a vivere di elemosina e piccoli furti. Le autorità civili non intervenivano se non per reprimere e punire e si disinteressavano dell'educazione popolare. In questo contesto si muove Maddalena.

Dopo una serie di vicende personali (tra cui una grave malattia e la clausura) a partire dal 1808 ella dà avvio all'Istituto delle Figlie della Carità, serve dei poveri, che saranno poi chiamate "Canossiane". L'8 maggio 1808, infatti, Maddalena si stabilisce nell'ex convento dei SS. Giuseppe e Fidenzio nel poverissimo quartiere di S. Zeno, dove avvia un'intensa attività di assistenza ed educazione dei giovani che ben presto da Verona si estende a Venezia (1811), a Milano (1816) e in altre città.

Maddalena muore il 10 aprile 1835 a Verona dopo una vita di costante e intenso lavoro apostolico e dopo aver trasmesso il proprio carisma alle consorelle ed aver promosso le sue convinzioni in Italia e nel Mondo. Viene beatificata a Roma l'8 dicembre 1941 ed è proclamata Santa il 2 ottobre 1998.

L'attività dell'Istituto continua a svilupparsi intensamente anche dopo la morte della Fondatrice e anche oltre i confini nazionali. Oggi l'Istituto ha una dimensione mondiale: è presente in tutti i 5 continenti del mondo, per un totale di 35 Paesi. La Famiglia Canossiana è costituita da circa 348 comunità, circa 3.000 Madri e numerosi gruppi di laici, volontari ed ex-allievi. Sono oltre 120.000 i bambini, i ragazzi, i giovani che frequentano scuole e centri di formazione Canossiani nel mondo.



Fidenza VIA Jacopo Milani 18

Fidenza VIA Gobetti 2

ENAC Emilia Romagna

VIA Jacopo Milani, 18 – Fidenza | TEL: 0524 512 816

E-MAIL: info@enac-emiliaromagna.it | SITO: www.enac-emiliaromagna.it