

Bilancio Sociale

ANNO 2023

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

La rendicontazione sull'operato e i risultati di ENAC Emilia Romagna ETS 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

ENAC Emilia Romagna ETS 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 ETS. Complessivamente il sistema canossiano di formazione professionale e servizi per il lavoro è presente in 5 regioni e forma circa 6.000 allievi all'anno.



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 2023

*Non solo istruire,
ma formare alla vita*

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

ENAC Emilia Romagna ETS

Lettera della Presidente **Madre Luisa Merlin**

2023 L'ANNO DEL CAMBIAMENTO

ENAC Emilia Romagna ETS si radica ancor più profondamente nel territorio con la **trasformazione in Fondazione**, si inserisce nel panorama del Terzo Settore con l'iscrizione al RUNTS, si rafforza patrimonialmente con il raggiungimento (in anticipo di 1 anno) dei requisiti richiesti dalla Regione per il mantenimento dell'accreditamento, consolida il proprio staff e ne valorizza le competenze.

Il 27 aprile 2023 l'Associazione, con assemblea pubblica e in presenza del Notaio, acquisisce nuovo Statuto e nuovo Atto Costitutivo e si trasforma in Fondazione.

Il 10 luglio 2023 la nuova Fondazione viene formalmente e ufficialmente iscritta nel RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore) con contestuale acquisizione della personalità giuridica, attraverso l'atto pubblico di Determina del Dirigente della Regione Emilia Romagna nr. 15137 del 10/7/2023.

In esito a questi atti si adotta a tutti gli effetti la nuova denominazione: **Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS**.

Tante le motivazioni che hanno portato al lungo percorso verso la nuova forma giuridica: la necessità di consolidare l'Ente da un punto di vista giuridico e patrimoniale, la considerazione della prevalenza dello scopo dell'Ente rispetto alla precedente relazione associativa, la concreta evoluzione delle potenziali attività di ENAC Emilia Romagna ETS, con particolare riferimento a quelle di interesse generale previste dal cosiddetto Codice del Terzo Settore. Di rilievo anche l'attenuazione del carico fiscale, grazie alla normativa di favore prevista per gli enti del terzo settore. Con la fondazione viene inoltre garantita, anche formalmente, la continuità nei "Valori del Progetto Educativo Canossiano".

Per quanto riguarda l'offerta formativa ed i servizi, che si confermano e consolidano rispetto al precedente triennio di riferimento, troviamo alcune novità di rilievo che desidero sottolineare:

- ▶ un rilancio dell'offerta formativa sulla scia del nuovo sessennio di programmazione FSE 2021-2027 con l'integrazione di un nuovo

tassello di offerta in filiera, grazie all'apertura dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS);

- ▶ una rinnovata fiducia proveniente da utenti e stakeholders, che vedono nel nostro ente un punto di riferimento per il territorio in tema di formazione permanente e Servizi per il Lavoro, rafforzando l'offerta e confermandosi in efficienza ed efficacia grazie ad un team dedicato di persone competenti e appassionate;

Alle novità strutturali si sono affiancate attività tecniche importanti per la vita dell'ente che hanno rafforzato la struttura, rendendola più efficiente e consapevole del proprio operare:

- ▶ il percorso di Accredimento Regionale: l'ultimo grande accreditamento per gli enti di tutta la Regione ER fu nel 2003; da allora è cambiato tutto ma l'ente è rimasto saldamente ancorato ai propri valori, facendone un punto di riferimento sostanziale e sviluppando l'offerta coerentemente con quanto richiesto dalla normativa, spesso anticipando alcune soluzioni o entrando in sperimentazioni faticose ma di grande respiro didattico e tecnologico;
- ▶ il percorso per la Certificazione di Qualità ISO9001 area EA37, specifica per la progettazione ed erogazione di attività formative, richiesto dall'Accreditamento Regionale ma vissuto dallo staff come momento di messa a punto e rilancio di procedure, anche in vista di un non imminente, ma noto all'orizzonte, ricambio generazionale.

Il 2023 si è concluso con un momento di "restituzione" al territorio, grazie al Convegno "Arrèri" del 28 novembre, di cui troverete una narrazione in questo Bilancio Sociale.

Tutto ciò, avvenuto forse non troppo casualmente nella cornice dell'Anno Giubilare Internazionale della Fondatrice, Santa Maddalena di Canossa, a 250 anni dalla nascita (1 marzo 1774), anno giubilare che si concluderà nel Marzo 2024, ci riempie di gioia, speranza e rinnovato vigore nel nostro operare.

A tutte le persone che ogni giorno operano nell'ente, a tutti i livelli di responsabilità nessuno escluso, l'augurio più bello perché la voce della nostra Fondatrice sia sempre udita e attesa grazie al lavoro di ciascuno.

INDICE

Dati di rilievo 2023 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 14
- 2.4. Collegamenti e collaborazioni 15
- 2.5. Il contesto di riferimento 16
- 2.6. Le linee di sviluppo dell'associazione 16

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE 20

- 3.1. La struttura 22
- 3.2. Il sistema di governo e controllo 22
- 3.3. Gli stakeholder 26
- 3.4. La digitalizzazione 31

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE 36

- 4.1. Consistenza e composizione 38
- 4.2. Formazione. 40
- 4.3. Valorizzazione 47
- 4.4. Compensi e retribuzioni 54

5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ 56

- 5.1. Le aree di attività e i destinatari 58
- 5.2. Relazioni e partnership 60
 - AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI 69**
 - 5.3. Quadro d'insieme 69
 - 5.4. L'attività formativa nella leFP 71
 - 5.5. Altre attività di istruzione e formazione per giovani 90
 - AREA ADULTI 94**
 - 5.6. Quadro di insieme 94
 - 5.7. La formazione permanente 94
 - 5.8. I servizi per il lavoro 95
 - 5.9. La formazione per chi vuole coltivare una propria passione 100
 - AREA IMPRESE 100**
 - 5.10. Quadro di insieme 100

6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA 104

- 6.1. Le risorse economiche 106
- 6.2. Attività di raccolta fondi 108
- 6.3. Eventuali criticità 108

7. ALTRE INFORMAZIONI 110

- 7.1. Contenziosi e controversie. 112
- 7.2. Impatto ambientale 112
- 7.3. Altre informazioni di natura non finanziaria 117



DATI DI RILIEVO 2023

654

N. utenti complessivi

2,7 /3

Livello di gradimento


**REINSERIMENTI
IN IEFP**

6

Reinserimenti



**ATTIVITÀ
DI FORMAZIONE
IEFP**

139

N. utenti

117 (84%)

Promossi


**ESITI
OCCUPAZIONALI
IEFP**

25 /95 (26%)

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


**ALTRE ATTIVITÀ
DI FORMAZIONE
(ADULTI E IMPRESE)**

243

N. utenti


**RISORSE UMANE
ED ECONOMICHE**

61

N. Persone
che hanno collaborato



**SERVIZI
PER IL LAVORO**

272

N. utenti

€ 946.933

Ricavi e proventi totali


**ABBANDONI
IEFP**

6

N. classi

40 /95 (42%)

N. Ragazzi reinseriti
in percorsi scolastici o
formativi

25

N. corsi

25.100

N. ore (con tirocini)

€ 6.492

Risultato dell'esercizio

5.950

N. ore

7 (5%)

N. Ragazzi che hanno
abbandonato i percorsi

747

N. ore

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Attraverso questo documento ENAC Emilia Romagna ETS effettua una rendicontazione sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno solare 2023 (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*

Il documento 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 di Amministrazione il 30 aprile 2024. 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 Generale ENAC Emilia Romagna ETS*
fiammetta.antozzi@enac-emiliaromagna.it
tel. 0524 512 816



2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Un ente di formazione professionale con due sedi 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.



2

SEDI

654

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

61

STAFF
(operatori interni
ed esterni)

La fondazione opera oggi attraverso 2 unità organizzative situate in Emilia Romagna nella città di Fidenza (Parma), dal 1997, è ente accreditato dalla Regione Emilia-Romagna:

- Fidenza**
Via Jacopo Milani, 18
- 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 nasce nel 1997 come una Associazione Senza Scopo di Lucro. Nell'aprile 2023 si trasforma in Fondazione e dal 10 luglio dello stesso anno viene iscritta al RUNTS (Registro Unico del Terzo Settore) acquisendo contestualmente la personalità giuridica e la natura di ETS (Ente del Terzo Settore).

L'atto di iscrizione al RUNTS è contenuto nell'Atto del Dirigente di Determinazione, in seno alla Giunta Regionale dell'Emilia Romagna, nr. 15137 del 10/07/2023. Da questo momento la nuova ragione sociale dell'ente diventa: Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS. È prevista una forma abbreviata: ENAC EMILIA ROMAGNA ETS.

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.

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). 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 ETS, 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).

È 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, di IFTS 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 per il 2023 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.

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.

Dedicata in via prevalente e quasi esclusiva alla 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.

All'interno del Cfp sono presenti - in spazi contigui- l'altro ente di formazione professionale della città (Formafuturo, ente pubblico a vocazione IeFP 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 IeFP:

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.



foto di repertorio: i responsabili di tutte le opere canossiane d'Italia nel 2023 a Venezia

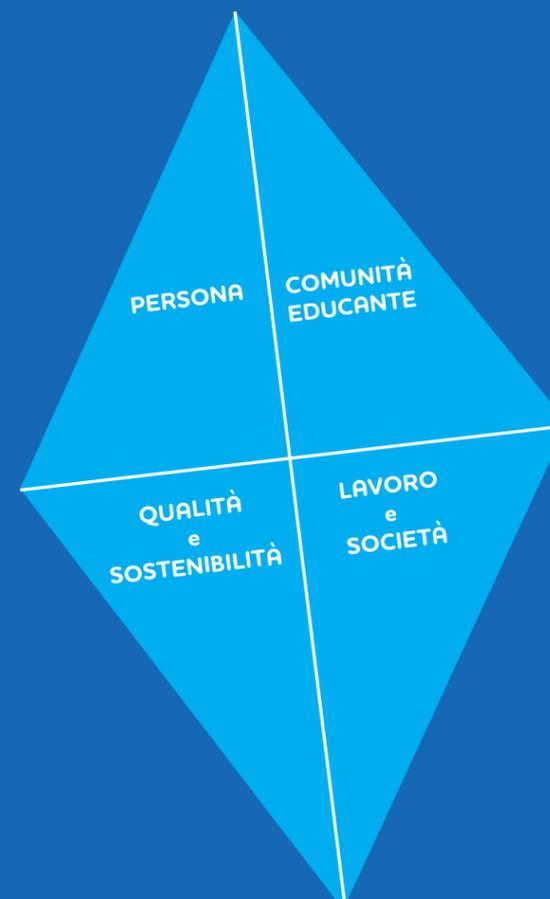
2.2. LA MISSIONE

Le Finalità e i Principi di riferimento sono declinati all'art 2 dello Statuto e 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. La Fondazione in particolare, in coerenza con le finalità istituzionali dell'Istituto Figlie della Carità Canossiane, con l'identità, i valori e lo stile educativo della fondatrice, Maddalena di Canossa, opera per:

- ▶ l'educazione, l'istruzione e formazione professionale di giovani e adulti, allo scopo di prepararli ad assumere il proprio ruolo nella società con competenza professionale e senso di responsabilità civile;
- ▶ la promozione morale, cristiana e sociale delle persone mediante proposte che favoriscono lo sviluppo di un'economia socialmente sostenibile e solidale;
- ▶ le pari opportunità e l'integrazione sociale di soggetti svantaggiati, a rischio di emarginazione;
- ▶ l'inserimento e/o reinserimento delle persone nel mondo del lavoro, favorendo la crescita delle economie e dei sistemi produttivi del territorio.

La Fondazione persegue tali finalità assumendo come riferimenti ideali:

- ▶ una particolare attenzione alla centralità della persona con un'apertura preferenziale ai giovani più poveri e/o svantaggiati;
- ▶ una formazione attenta e rispondente all'evoluzione della società nel tempo;
- ▶ una valorizzazione dell'attività lavorativa, intesa come mezzo di dignità e di affermazione personale, familiare e sociale;



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

- ▶ lo sviluppo di un'economia socialmente sostenibile e compatibile con la tutela dell'ambiente;
- ▶ una visione attuale dell'identità, dei valori e dello stile educativo Canossiano.

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

2.3. LE ATTIVITÀ STATUTARIE

La Fondazione persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, mediante lo svolgimento, in via principale, di una o più delle seguenti attività di interesse generale:

- interventi, servizi sociali e prestazioni tra le quali: interventi e servizi socio educativi per le persone in condizioni di difficoltà, disabilità e/o in situazioni di disagio personale, familiare o sociale;
- educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa (lett. d del decreto); tra le quali:
 - ▷ Istruzione e Formazione Professionale;
 - ▷ formazione superiore e di livello equivalente;
 - ▷ formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente;
 - ▷ attività di orientamento scolastico e professionale;
 - ▷ iniziative e servizi per la formazione di soggetti svantaggiati e persone appartenenti a categorie fragili, emarginate e disagiate;
 - ▷ attività formative e culturali rivolte a giovani e adulti per il conseguimento di competenze e qualifiche professionali;
 - ▷ attività di carattere sportivo con finalità educative;
 - ▷ attività di formazione nei percorsi di apprendistato;
 - ▷ attività e servizi formativi per i lavoratori, affinché possano riqualificarsi e trovare nuove occasioni lavorative;
 - ▷ iniziative per favorire la crescita umana e professionale delle persone attraverso interventi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamento.
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa tra le quali: attività di orientamento scolastico e formativo, percorsi formativi e di reinserimento nel Sistema educativo di istruzione e di formazione, attività di carattere sportivo con finalità educative, sportelli di consulenza e supporto individuale.
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone svantaggiate, tra le quali: attività di orientamento professionale, servizi

per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, servizi di accompagnamento e inserimento/ reinserimento al lavoro, attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione, attivazione di tirocini formativi extracurricolari.

- alloggio sociale, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi.

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 e di apprendistato professionalizzante. 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

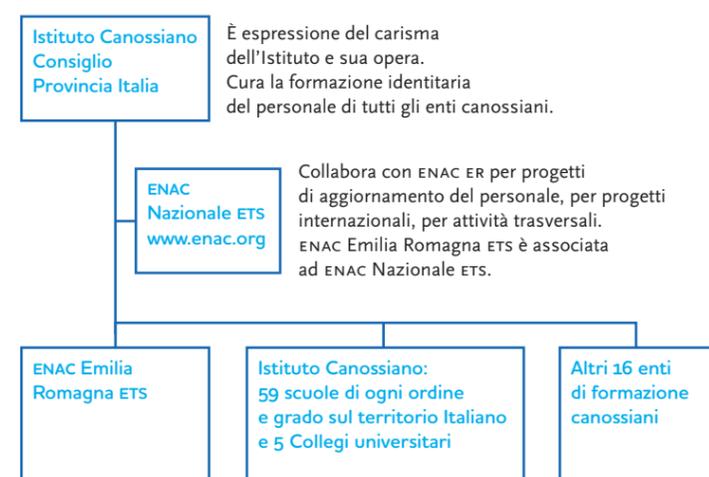
ENAC Emilia Romagna ETS appartiene al gruppo degli enti che fanno parte dell'Istituto Canossiano, di cui è emanazione diretta. Oltre ai rapporti che derivano dall'appartenenza all'Istituto,

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

2023 l'anno del cambiamento

E NAC Emilia Romagna ETS si radica ancor più profondamente nel territorio con la trasformazione in Fondazione, si inserisce nel panorama del Terzo Settore con l'iscrizione al RUNTS, si rafforza patrimonialmente con il raggiungimento (in anticipo di 1 anno) dei requisiti richiesti dalla Regione per il mantenimento dell'accreditamento, consolida il proprio staff e ne valorizza le competenze;

- ▶ rilancia la propria offerta formativa sulla scia del nuovo sessennio di programmazione FSE 2021-2027 aggiungendo tasselli di offerta in filiera con l'apertura dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS);
- ▶ è punto di riferimento per il territorio in tema di formazione permanente e Servizi per il Lavoro, rinforzando l'offerta e confermandosi in efficienza ed efficacia grazie ad un team dedicato di persone competenti e appassionate;
- ▶ affronta il percorso di Accreditamento Regionale;
- ▶ inizia il percorso per la Certificazione di Qualità ISO9001 area EA37, specifica per la progettazione ed erogazione di attività formative.

2.6. LE LINEE DI SVILUPPO DELL'ASSOCIAZIONE

A ll'interno di questa sezione presentiamo uno strumento tecnico e di agevole lettura, le schede degli Obiettivi di Gestione:

- ▶ OBIETTIVI DI GESTIONE GENERALI
- ▶ OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IEFP
- ▶ OBIETTIVI DI GESTIONE AREA ADULTI
- ▶ 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.
- ▶ **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.

Gli Obiettivi di Gestione sono stati approvati dal Cda della Fondazione nella seduta del 19/12/2023.

OBIETTIVI DI GESTIONE GENERALI DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2024

Processo/Area	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Livello di raggiungimento
Progettazione Erogazione Rendicontazione	rafforzare la stabilità economica dell'ente	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Progettare percorsi aggiuntivi ▶ Erogare attività con massima efficacia ▶ Rendicontare il massimale previsto in termini di finanziamento 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Numero di percorsi attivati = o > anno precedente ▶ Percentuale redemption rendicontuale = o > 90% 	<p>PER IL 2023 RAGGIUNTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumentato numero di attività finanziate ▶ Aumentati ricavi attività finanziate ▶ Mantenvute attività a mercato (alimentaristi) ▶ Invariate attività a commessa <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>
Orientamento Erogazione	aumento della platea di utenti	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Progettare e ottenere più percorsi e servizi ▶ Garantire numero più elevato di posti disponibili 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Numero di utenti fruitori di corsi o servizi = o > anno precedente 	<p>PER IL 2023 DA VERIFICARE</p> <p>Il rif per il 2023 sono gli utenti del 2022 (pari a 517 di cui 146 per l'area leFP e 371 sull'area Adulti)</p> <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>
Erogazione Comunicazione	aumento della platea di potenziali utenti	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Istituire un Ufficio Comunicazione ▶ Programmare uscite social con Piano Editoriale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ N. interazioni da social = o > anno precedente ▶ N. richieste iscrizioni da sito web = o > anno prec. ▶ N. edizioni newsletter trasmesse = o > anno prec. 	<p>PER IL 2023 RAGGIUNTO</p> <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>
Valutazione Qualità	Strutturare e mantenere un sistema qualificato e oggettivo per rilevare la soddisfazione dell'offerta formativa da parte delle diverse categorie di stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Avvio del sistema nel 2022 ▶ Mantenimento delle rilevazioni ▶ Pianificazione della cronologia di somministrazione. ▶ (vedere dati in Il gradimento in "I risultati" cap. 5.4.9.). 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rispetto della cronologia di somministrazione stabilita. ▶ Raccolta degli esiti dei rispondenti (il questionario è caldeggiato ma non obbligatorio). 	<p>PER IL 2023 RAGGIUNTO</p> <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>

OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IEFP DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2024

Processo/Area	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Livello di raggiungimento
Progettazione Erogazione	Diversificazione offerta a qualifica triennale: o in termini di nuovo profilo, o di attivazione anno propedeutico, o di ampliamento offerta con sezione aggiuntiva	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valutare la possibilità di ottenere uno spazio di lavoro possibile rispetto alla rete regionale e ai suoi equilibri. ▶ Individuare spazi economici su cui candidare. ▶ Progettare i percorsi aggiuntivi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Numero di percorsi attivati = o > anno precedente 	<p>PER IL 2023 NON RAGGIUNTO</p> <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>
Progettazione Erogazione	Consolidamento e potenziamento filiera post qualifica: IV anni e IFTS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valutare la possibilità di ottenere uno spazio di lavoro possibile rispetto alla rete regionale e ai suoi equilibri. ▶ Individuare spazi economici su cui candidare. ▶ Progettare i percorsi aggiuntivi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Numero di percorsi attivati = o > anno precedente 	<p>PER IL 2023 RAGGIUNTO (n. 2 IV anni corsuali in filiera + n. 1 IFTS in apprendistato a voucher)</p> <p>PER IL 2024 DA VERIFICARE</p>



OBIETTIVI DI GESTIONE AREA ADULTI DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2024

Processo/Area	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Livello di raggiungimento
Risorse Progettazione Erogazione	nuovi mercati/ nuove possibilità di finanziamenti, anche in virtù del nuovo status di ETS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valutare la possibilità di ottenere uno spazio di lavoro possibile rispetto alla rete regionale e ai suoi equilibri. ▶ Individuare spazi economici su cui candidare. ▶ Progettare i percorsi aggiuntivi. 	▶ Numero di percorsi attivati = o > anno precedente	PER IL 2023 RAGGIUNTO (n. 1 IFTS in apprendistato a voucher) PER IL 2024 DA VERIFICARE
Progettazione Erogazione	proporre attività per tutte le fasce di età e di competenza	▶ Progettare ed erogare percorsi e servizi che tengano conto di tutta la gamma anagrafica dei partecipanti	▶ Numero di utenti fruitori di corsi o servizi = o > anno precedente	PER IL 2023 RAGGIUNTO (servizi lavoro a regime) PER IL 2024 DA VERIFICARE
Erogazione	Aumentare numero di persone con positivo inserimento lavorativo, in esito alle Politiche Attive e ai Servizi per il Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rafforzare le attività di inserimento lavorativo post servizi/corsi ▶ Structurare staff Servizi di Lavoro con compiti specifici anche sull'inserimento lavorativo posto servizi/corsi 	▶ Numero di utenti inseriti con contratto di lavoro = o > anno precedente	PER IL 2022 RAGGIUNTO 8 utenti (vedere dati in "I servizi per il Lavoro" cap. 5.8.) PER IL 2023 DA VERIFICARE (servizi lavoro a regime) PER IL 2024 DA VERIFICARE
Risorse Progettazione Erogazione	Aumentare numero di persone/aziende seguite per il servizio PFI e Formazione Esterna nei percorsi di Apprendistato Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rafforzare le attività di apprendistato professionalizzante ▶ Structurare staff Servizi di Lavoro con compiti specifici anche sul servizio per apprendistato professionalizzante 	▶ Numero di utenti seguiti in apprendistato professionalizzante = o > anno precedente	PER IL 2022 NUOVO OBIETTIVO o utenti – 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.) PER IL 2023 DA VERIFICARE PER IL 2024 DA VERIFICARE

OBIETTIVI DI GESTIONE AREA IMPRESE DI ENAC EMILIA ROMAGNA PER L'ANNO 2024

Processo/Area	Obiettivo	Azioni	Indicatore	Livello di raggiungimento
Risorse Progettazione Erogazione	Stabilizzazione: mantenere le tipologie di offerta di formazione e servizi per le aziende	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Calendarizzare le attività per le aziende ▶ Promozione corsi e servizi alle aziende 	▶ Numero di aziende che hanno acquistato o fruito con fondi pubblici di corsi e servizi = o > anno precedente	PER IL 2023 RAGGIUNTO Sono stati mantenuti tutti i servizi. Nell'ultimo trimestre 2022 è stato aumentato il personale che si dedica a questa area. PER IL 2024 DA VERIFICARE
Erogazione	Rafforzamento e valorizzazione del territorio: numero di nuove realtà che collaborano con noi (quantitativo)	▶ Aumentare i nuovi contatti realtà e aziende, secondo servizi offerti	▶ Numero di NUOVE aziende/realtà che collaborano con noi a vario titolo = o > anno precedente	PER IL 2022 PARZIALMENTE RAGGIUNTO 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.) PER IL 2023 DA VERIFICARE PER IL 2024 DA VERIFICARE

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



Destinatari diretti



Enti pubblici finanziatori



Dipendenti e collaboratori



Istituto Canossiano e altri Enti Canossiani



Enti e autorità di controllo



Fornitori di Beni e Servizi



Sindacati



Imprese ed enti destinatari di servizi formativi



Reti territoriali



Banche e Assicurazioni



Enti che erogano contributi (Fondazioni, ecc.)



Imprese, liberi professionisti e fornitori



Comunità locali di riferimento

STAKEHOLDER

3.1. LA STRUTTURA

PER LA PRIMA PARTE DELL'ANNO 2023:

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.

PER LA SECONDA PARTE DELL'ANNO 2023:

L'ente si trasforma in Fondazione (27 aprile 2023) e diviene ETS, tramite iscrizione al RUNTS acquisendo la personalità giuridica il 10 luglio 2023.

La Fondazione è istituita per volontà dell'Assemblea dei Soci di ENAC EMILIA ROMAGNA e prosegue, senza soluzione di continuità dal 1997, l'opera svolta dalle proprie strutture. Essa opera in coerenza con le finalità istituzionali dell'Istituto "Figlie della Carità Canossiane" da cui è promossa e trae le sue origini, condividendo il "Progetto Educativo Canossiano".

3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO

In questa sezione si è ritenuto di dare conto unicamente della parte dell'anno 2023 ad avvenuta trasformazione in Fondazione, attuale assetto giuridico dell'Ente.

Composizione, nomina e responsabilità degli organi

Sono Organi della Fondazione:

- ▶ Consiglio di Amministrazione;
- ▶ Presidente e Vicepresidente;
- ▶ Organo di Controllo;
- ▶ Comitato Tecnico Scientifico, se istituito.

Il **Consiglio di Amministrazione** (art. 6 dello Statuto) è composto da 3 o 5 membri nominati dalla Provincia Italia "S. Maddalena di Canossa" dell'Istituto "Figlie della Carità Canossiane" e da ENAC Ente Nazionale Canossiano; i membri restano in carica per tre anni e possono essere rinominati. Il CdA si riunisce almeno tre volte l'anno, di cui una per l'approvazione del Bilancio. Ad esso competono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione tra cui:

- ▶ nominare al suo interno il Presidente e il Vicepresidente;
- ▶ nominare il Direttore generale;
- ▶ attivare e nominare il Comitato Tecnico Scientifico, individuandone la Presidenza;
- ▶ approvare la pianificazione e la programmazione annuale della Fondazione;



▶ definire la struttura organizzativa e operativa della Fondazione;

▶ approvare il bilancio di previsione, il bilancio dell'esercizio ed il bilancio sociale della Fondazione, redatto in conformità alle norme civilistiche e fiscali vigenti;

▶ deliberare in merito all'utilizzo degli avanzi di gestione ovvero sulla modalità di copertura di eventuali perdite;

Dalla sua nomina il CdA si è riunito 4 volte per le seguenti deliberazioni:

- ▶ 20/7/2023 - Atti conseguenti alla avvenuta iscrizione al RUNTS, Nomina Direzione Generale, Conferimento delega con potere di firma alla Direzione Generale
- ▶ 5/10/2023 in materia di operazioni bancarie conseguenti alla trasformazione dell'ente

▶ 28/11/2023 Regolamento per l'attuazione degli adempimenti e delle misure previste dalla legge 30 novembre 2017, n.179, c.d. "normativa whistleblowing"

▶ 19/12/2023 Approvazione Documento di Programmazione 2024 (definizione Obiettivi di Gestione), Approvazione Bilancio Preventivo 2024, TFR, Organico Personale, Operatività "Whistleblowing" piattaforma DigitalPA.

Il **Presidente** (art. 9 dello Statuto) della Fondazione è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dura in carica tre anni e può essere riconfermato. Ha la rappresentanza legale e potere di firma della Fondazione, sia di fronte a terzi, sia in giudizio.

L'**Organo di Controllo** (art. 10 dello Statuto) è monocratico e nominato da ENAC Nazionale, tra persone iscritte nel Registro dei Revisori legali dei Conti di cui al Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e successive modificazioni ed integrazioni; dura in carica tre anni ed alla scadenza può essere rinominato. L'OdC vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento, ha il monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, attesta che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida per gli Enti del Terzo Settore, ha la Revisione Legale dei conti.

Il **Comitato Tecnico Scientifico** (art. 11 dello Statuto) è composto da un numero minimo di tre membri, compresa la Presidenza. Ad esso possono essere affidati, in tutto o in parte, i seguenti compiti: contribuire al corretto perseguimento delle finalità

statutarie; esprimere pareri su materie indicate dal Consiglio di Amministrazione; formulare proposte per le attività e/o servizi da inserire nella programmazione annuale. In via generale i componenti del Comitato Tecnico Scientifico, rimangono in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, oppure il Consiglio può vincolare la durata del loro incarico alla realizzazione di uno specifico progetto. Il CTS è un organismo non obbligatorio: al 31/12/2023 la Fondazione non ha nominato un CTS.

L'assetto organizzativo

Così come nel precedente assetto associativo, anche la Fondazione si è dotata di una figura tecnica di Direzione declinando il ruolo del Direttore Generale (art. 14 dello Statuto). Il DG viene nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è scelto fra persone esterne al Consiglio di Amministrazione, di comprovate capacità organizzative e gestionali, nonché di esperienza in materia di istruzione e formazione professionale, politiche attive e servizi per il lavoro; dura in carica tre anni, fatta salva la possibilità di rinnovo dell'incarico.

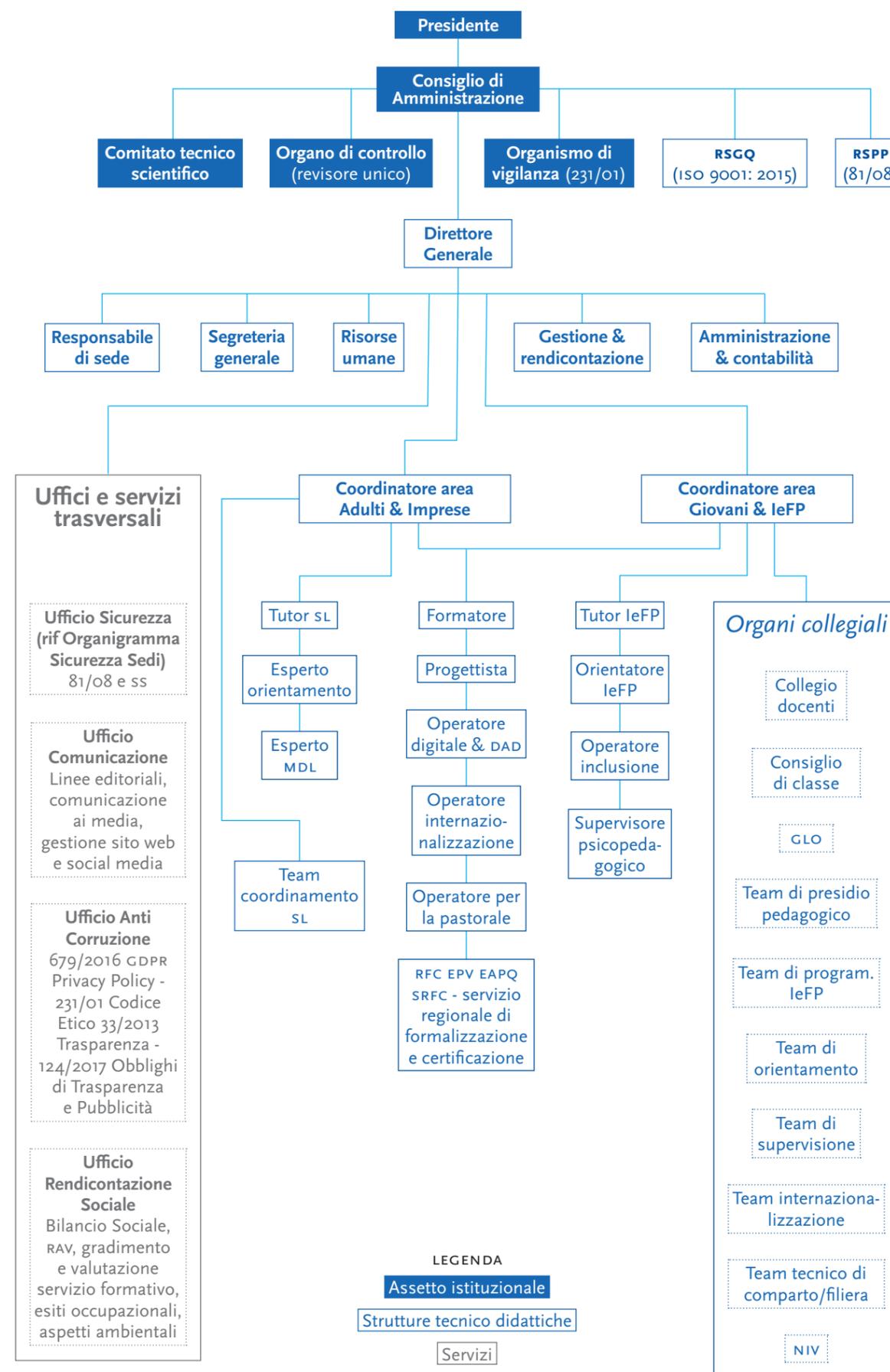
Il DG ha la responsabilità del buon funzionamento generale della Fondazione, secondo le linee e gli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, assicurando l'attuazione ed il coordinamento tecnico-operativo delle deliberazioni dello stesso. Egli ha la direzione di tutta l'attività della Fondazione, coordinandone le sedi ed i servizi ed è a capo del personale; partecipa su invito, con diritto di parola, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione; sovrintende, secondo le direttive del Consiglio di Amministrazione, all'attività tecnico, amministrativa e finanziaria della Fondazione; organizza e coordina l'operato del personale dipendente e dei collaboratori; sottopone al Consiglio di Amministrazione, corredandoli di apposite relazioni, i documenti di pianificazione, programmazione annuale delle attività e piani di investimento. Il ruolo è ricoperto dal 2002 da Fiammetta Antozzi che ha proseguito la propria attività in continuità con il passato.

Il Sistema di Gestione per la Sicurezza

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

- ▶ aggiornati i DVR di entrambe le sedi, con una revisione complessiva e accurata, precisamente: per la sede di Via Milani, DVR chiuso e aggiornato alla data del 15 maggio 2023, per la sede di Via Gobetti DVR chiuso e aggiornato alla data del 13 settembre 2023;
- ▶ intrapreso il percorso per la Valutazione dei Rischi da Stress da Lavoro Correlato che ha esitato il relativo DVR chiuso al 23 gennaio 2023, con esito positivo e nessuna criticità;
- ▶ effettuata la Valutazione del Rischio Legionella che ha esitato il relativo DVR chiuso a Marzo 2023, con esito positivo (assenza di legionella su entrambe le sedi) e solo alcune raccomandazioni di manutenzione;

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



- ▶ 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 non ha rilevato particolari criticità.
- ▶ le prove di evacuazione - sulle due sedi- sono state regolarmente effettuate. Per la sede di Via Milani le prove si sono svolte il 18 ottobre; per la sede di Via Gobetti il 29 novembre.

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 della Fondazione, 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 della Fondazione; 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 dalla Fondazione

- ▶ curare la formazione di ogni persona con un approccio di promozione globale (istruire, educare e abilitare);
- ▶ accogliere senza esclusioni 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 dei giovani;
- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 della Fondazione 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 della Fondazione.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ i membri del Cda sono nominati per 2/3 da Ente Casa Madre FDCC e per 1/3 da Ente Nazionale Canossiano ETS;
- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 della Fondazione.

Attese-interessi

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

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 ETS);
- ▶ 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 ed 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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 dalla Fondazione

- ▶ 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.

3.4. LA DIGITALIZZAZIONE

ENAC EMILIA ROMAGNA ETS è un ente costantemente in via di digitalizzazione.

Le procedure di lavoro interne dello STAFF, così come le numerose piattaforme e applicazioni virtuali, impongono un costante aggiornamento in termini di programmi, conoscenze e competenze digitali da parte degli operatori.

Gli strumenti in uso, quelli che definiremo gli SPAZI DI LAVORO VIRTUALI, rappresentano una parte ingente del know-how necessario ad operare.

Lo stesso si può dire per le applicazioni e l'approccio digitale che cerchiamo di trasmettere ai CORSISTI di tutte le età, così da renderli più consapevoli e competenti nell'uso delle tecnologie, anche con percorsi didattici di Cittadinanza Digitale Consapevole. I principali strumenti digitali e spazi virtuali si riassumono nei seguenti:

▶ **Google Workspace:** l'attivazione e l'utilizzo nasce nel 2020, in concomitanza alle esigenze di formazione dovute alla didattica a distanza imposta dalla pandemia Covid, e da allora è sempre stato 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 dedicato e gestito su piattaforma all'indirizzo www.enac-emilia-romagna.it; Dal sito gestiamo anche diverse funzionalità correlate, non collegate alla didattica, quali bandi, ricerche di personale, amministrazione trasparente, sicurezza, privacy, 231, cookies, whistleblowing, invio di cv, iscrizione alla newsletter, iscrizioni ai corsi e altre operazioni. Alcuni approfondimenti circa numeri che desideriamo rendere noti per l'anno 2023:

- ▶ 37 CV pervenuti tramite la funzione disponibile "invia cv": il dato si conferma il linea con quello del precedente anno (36

cv); resta confermata la modalità di invio cv diretto a mezzo e-mail, senza passare dal sito;

- ▷ 15 iscrizioni e pre-iscrizioni a corsi gestite dal web (dato che si stabilizza su numeri bassi in quanto la maggior parte delle iscrizioni ai corsi deve essere effettuata (per ragioni legate alle indicazioni regionali) in presenza;
- ▷ per una approfondita analisi in merito a visite, tempi, utenti, uso, parole chiave e tanto altro rimandiamo al Focus “Report e Statistiche del sito istituzionale”, in questo stesso capitolo.

► **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 unità didattiche degli allievi leFP. 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 20/25 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, estrapolando le informazioni direttamente dagli insight per il periodo di riferimento 01 gen - 31 dic 2023. Le medie e i dati sono su base annuale:

- ▷ media copertura (= numero di persone che hanno visualizzato almeno 1 post almeno 1 volta) 27.015 persone (a fronte del dato 2022 di 20.400) - performance incrementata;
- ▷ visite sulla pagina sono 4.843 mentre i nuovi “mi piace” sono 43 (assenti i dati di comparazione con l’anno precedente);
- ▷ media di interazione con i contenuti (= numero di reazioni, commenti, condivisioni e clic registrati dai post) 1669 (a fronte del dato 2022 di 365 attività) - performance triplicata;
- ▷ follower della pagina 1275 (a fronte del dato 2022 di 1204) - performance lievemente migliorata. Di questi: il 98% sono associabili a profili ubicati in Italia e il restante 2% da profili UE e Nord Africa (dato simile al 2022), il 29% da profili Fidenza e il 40% da profili dei Comuni del Distretto e comunque nel raggio di 40 km dalle nostre sedi;
- ▷ il pubblico che segue la pagina è composto per il 76% da popolazione femminile (dato identico al 2022).

► **Account Instagram “enac.er”:** l’account si occupa di sviluppare il rapporto social con i propri allievi e con i loro coetanei. Il social 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.

Anche per questo strumento siamo in grado di fornire alcuni dati di cornice, direttamente dagli insight per il periodo di riferimento 01 gen - 31 dic 2023. Non disponiamo del raffronto 2022, avendo collegato i due account social solo con il 2023.

Le medie e i dati sono su base annuale:

- ▷ media copertura 925 persone;
- ▷ visite sulla pagina sono 1.542 mentre i nuovi “follower” sono 86;
- ▷ media di interazione con i contenuti 474;
- ▷ follower della pagina 424. Di questi: il 90% sono associabili ad account ubicati in Italia e il restante 10% UE; il 28% da account Fidenza e il 48% da profili dei Comuni del Distretto e comunque nel raggio di 40 km dalle nostre sedi;
- ▷ il pubblico che segue la pagina è composto per il 67% da popolazione femminile;

FOCUS

Report e Statistiche del sito istituzionale

Per poter dare un riscontro efficace e realistico è stata effettuata una estrapolazione di dati ricavati da Google Analytics. La rilevazione ha voluto abbracciare un periodo di tempo ampio, così da meglio inquadrare i dati relativi al 2023. Nello specifico, i tre grandi periodi di rilevazione non hanno potuto tenere conto dell’annualità 2021 e 2022 per un bug tecnico negli esiti acquisibili da Google Analytics. I periodi di rilevazione fanno pertanto riferimento a:

- 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019
- 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020
- 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

NUMERO DI VISITATORI - UTENTI/SESSIONI

Analizzando il numero di utenti che hanno visitato il nostro sito si nota come ci sia stata una crescita nell’ultimo anno nonostante sia sceso il numero delle sessioni¹. In sostanza vengono più persone differenti sul sito ma meno volte (vedi Tab. Utenti/Sessioni).

¹ Una sessione indica tutte le azioni compiute nel sito da un singolo utente in uno specifico arco temporale, pari a 30 minuti per impostazione predefinita dallo stesso Google Analytics. Riflette il periodo di tempo in cui un utente è attivo sul sito. Per impostazione predefinita, se un utente non è attivo per 30 minuti o più, qualsiasi attività futura verrà attribuita a una nuova sessione. Gli utenti che abbandonano il sito e tornano entro 30 minuti verranno conteggiati come parte della sessione originale.

TEMPO MEDIO SUL SITO

Guardando il tempo medio della sessione si nota come i visitatori stanno leggermente meno tempo sul nostro sito rispetto ai primi anni, circa 2 min e 40, ed è calata la % di chi guarda solo l’homepage o una sola pagina specifica e poi “scappa”, elemento che si evince dalla Frequenza di Rimbalzo², che è calata di 7 punti % dal 2020 ad oggi. In generale una frequenza di rimbalzo buona è inferiore al 50% (nel nostro sito abbiamo 42% di media). Una frequenza di rimbalzo molto alta sta ad indicare che gli utenti, prevalentemente, tendono a fuggire via subito. Spesso gli utenti dei siti scappano perché il tempo di caricamento delle pagine è troppo elevato, oppure perché il sito non si visualizza bene sul cellulare, o perché il sito non invita a leggere altre cose al suo interno.

TAB. UTENTI/SESSIONI

Anno	N° utenti	N° sessioni	Durata media della sessione - in minuti	Frequenza di rimbalzo
2023	8076	10737	00:02:39	38%
2020	7096	10567	00:02:31	46%
2019	7186	12148	00:03:06	42%

LINGUA UTILIZZATA DAI VISITATORI PER NAVIGARE NEL SITO

Rispetto al passato sono aumentati i visitatori in lingua inglese:

- 2019 (404 persone)
- 2020 (696 persone)
- 2023 (999 persone)

² La frequenza di rimbalzo indica la percentuale di visitatori che si limitano a visitare una sola pagina del sito web, ovvero quella in cui sono capitati.

Sono invece 8.162 le visite in lingua italiana, 38 in altre lingue (prevalentemente francese e spagnolo).

DA QUALE DISPOSITIVO NAVIGANO I VISITATORI

Nel 2019 gli utenti che si collegavano da pc erano quasi lo stesso numero di quelli collegati dallo smartphone. Nel 2023 gli utenti tramite dispositivo mobile sono aumentati arrivando ad essere circa un terzo in più dei primi anni, distaccando di 1.697 gli utilizzatori del pc.

VISITE / DISPOSITIVI

Anno	Mobile	Desktop	Tablet
2023	5.455	3.758	109
2020	4.025	2.938	161
2019	3.856	3.166	253

RAPPORTO SITO - SOCIAL

Si tratta del rapporto che identifica quanti utenti che sono sui social arrivano, tramite essi, sul sito www.enac-emiliaromagna.it

Appare un calo sul 2023 relativamente al rapporto sito - social, nel nostro caso Facebook.

Condivisioni da Facebook a sito e viceversa:

- ▶ 2019 = 462
- ▶ 2020 = 699
- ▶ 2023 = 167

Riteniamo non attendibile il dato in quanto il primo elemento di comparazione disponibile è il 2020, anno della pandemia Covid, ove sito e social erano gli unici strumenti possibili di utilizzo e interazione con l'ente e con le persone. Ci riserviamo per il prossimo anno una analisi più congrua.

DA DOVE PROVENGONO GLI UTENTI?

Il calo sito-social viene spiegato anche dalla seguente questione: come fa l'utente a trovare il nostro sito?

Se con ORGANIC intendiamo che L'UTENTE arriva da UN MOTORE DI RICERCA e con REFERRAL che L'UTENTE arriva da UN LINK, si evidenzia questa situazione:

PROVENIENZA UTENTI

Anno	Organic	Referral
2023	7.070	583
2020	496	878
2019	5.404	797

Come si vede sono meno gli utenti che arrivano tramite link di tutti i tipi, esempio dai social, e sono molti di più quelli che arrivano da un motore di ricerca. Nel complesso le visite sono molto aumentate e la performance incrementale è decisamente dai motori di ricerca.

PAGINE PIÙ VISITATE

Per quanto riguarda le pagine più visitate del sito, in generale come quantità vengono viste meno pagine in una singola utenza/sessione, ma è aumentata l'eterogeneità delle pagine viste.

Rimane logicamente in pole position l'homepage, seguita dalla pagina dei corsi in partenza, e quella dei corsi gratuiti. Negli anni sono sempre state queste le pagine più viste.

QUANDO VIENE VISTO IL SITO?

Il mercoledì si conferma il giorno in cui il sito è più visitato; si distanziano di poco gli altri giorni centrali della settimana. Il week end, come è giusto che sia, vi è un calo fisiologico che comunque garantisce almeno il 50% della redemption in termini di visite.

Settembre, gennaio e ottobre sono in ordine i mesi con più visualizzazioni; questo è probabilmente funzionale al fatto che questi sono i mesi in cui si concentrano le partenze delle attività e dei corsi. Rispecchia pertanto abbastanza fedelmente il passo dell'offerta formativa. La fascia oraria in cui il sito viene più visitato corrisponde ad una giornata media di lavoro, identificata dai dati dalle 10 alle 17.



4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE

TURN OVER NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	0	3
N. dipendenti usciti	0	0
Motivi di uscita		

Le risorse umane rappresentano, per un Ente come la nostra Fondazione, 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 ETS 61 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 2023 sono complessivamente 61 (con un aumento di 2 unità rispetto all'anno precedente). Di queste, 19 hanno un rapporto di lavoro subordinato mentre altre 42 hanno contratti di altra natura.

PERSONALE DIPENDENTE

Sono stati 19 gli operatori con contratto di lavoro subordinato che hanno lavorato per l'ente, 16 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e 1 con contratto a tempo determinato (1 nuova acquisizione e 2 sostituzioni di lavoratori assenti con conservazione del posto di lavoro). Rispetto ai 19 dipendenti, 8 sono a tempo parziale.

Relativamente alle categorie protette (l. 68), l'associazione non ha in forza personale afferente a queste categorie.

PERSONALE ESTERNO

Sono stati 42 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); 4 unità hanno collaborato in qualità di membri delle commissioni di esame.

La tabella illustra la composizione del personale esterno sia per l'anno 2023, oggetto del presente bilancio sociale, sia per i due anni precedenti.

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

Tipologia contrattuale	2021	2022	2023
Collaboratori coordinati e continuativi	0	0	0
Collaboratori occasionali	17	11	16
Lavoratori autonomi	28	32	26
Contratto di somministrazione	0	0	0
Distaccato da altro ente	0	0	0
Totale	45	43	42

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. Il 62% del personale è di genere femminile.



Nel corso dell'anno 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 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.
- ▶ n. 2 tirocini curricolari delle Università di Parma e di Bologna, relativamente ad attività di didattica in aula per lauree brevi in Scienze della Formazione. I due tirocinanti universitari hanno svolto la loro esperienza in momenti diversi all'interno dell'area leFP per un totale di 260 ore ciascuno.

DISTRIBUZIONE PERSONALE RETRIBUITO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E FUNZIONE

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori, Tutor e Coordinatori	Amministrazione e segreteria	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	1	12	3	16
Dipendenti a tempo determinato	0	3	0	3
Collaboratori coordinati e continuativi	0	0	0	0
Collaboratori occasionali	0	16	0	16
Lavoratori autonomi	0	26	0	26
Contratto di somministrazione	0	0	0	0
Distaccati	0	0	0	0
Totale	1	57	3	61

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.
- ▶ 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.



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 2023 l'ente ha mantenuto un significativo impegno sulla formazione del personale. Le aree formative di riferimento sono sei:

- ▶ **Formazione Tecnica e didattica:** iniziative che afferiscono in modo diretto al ruolo dei singoli operatori;
- ▶ **Formazione soft skills e competenze trasversali:** iniziative che riguardano competenze trasversali a tutti i ruoli e necessarie in tutti gli ambiti lavorativi;
- ▶ **Formazione sicurezza, responsabilità civile e penale, privacy:** 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 sistema qualità accreditamento, trasparenza, modello 231:** iniziative legate al Sistema Integrato;
- ▶ **Internazionalizzazione:** iniziative legate allo sviluppo di competenze culturali, linguistiche e professionali dello staff.

ATTIVITÀ FORMATIVA PERSONALE DIPENDENTE PER AMBITO

Ambito formativo	2023			2022		
	N. ore totali partecipazione	N. iniziative	Monte ore iniziative	N. ore totali partecipazione	N. iniziative	Monte ore iniziative
Tecnico e Didattico	820	49	286	242,5	12	69
Identitario/Vocazionale	84,5	7	54,5	14	3	11
Soft skill / competenze trasversali	155	3	17	533	5	50
Sicurezza e privacy (incluso Covid)	110	5	41	58	6	33
Qualità, accreditamento, mod 231 (Resp Civile e Penale)	127,5	9	28,5	14	1	1
Internazionalizzazione	40	1	40	48	2	48
Totale	1337	74	467	909,5	29	212

Per il 2023 la compagine dipendenti consta di 19 persone. Di queste 1 è assente con conservazione del posto di lavoro, 1 è in sostituzione per pochi mesi, 1 è in riduzione di orario per ragioni di studio. Lo staff presente e partecipante alla formazione viene dunque calcolato su 16 risorse umane, di cui 3 della sfera amministrativa e dirigenziale e 13 della sfera relativa all'erogazione della formazione.

I dipendenti hanno partecipato complessivamente:

- ▶ a 74 iniziative formative (più del doppio rispetto all'anno precedente) per una durata totale di 467 ore di offerta (più del doppio rispetto all'anno precedente)
- ▶ per un monte ore partecipato totale di 1337 ore (35% in più dell'anno precedente)
- ▶ per una media totale formazione pro-capite di 96 ore per i dipendenti dell'area erogazione e 32 ore per i dipendenti delle altre aree (valori simili ai precedenti anni).

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).

DATI COMPLESSIVI ATTIVITÀ FORMATIVA

	2023	2022
N. iniziative formative	74	29
Durata totale iniziative formative (in ore)	467	212
N. partecipazioni personale dipendente	19	16
N. ore totali partecipazione personale dipendente (n. ore erogate per n. personale)	1337	909,5
Indice partecipazione: N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti (1 = 100%)	1	1

La formazione ha toccato tutti gli ambiti e, sostanzialmente, la quasi totalità dei dipendenti ha partecipato alle varie tipologie di iniziative proposte.

LA FORMAZIONE TECNICA E DIDATTICA

Iniziative di quest'area hanno toccato aspetti legati alla qualificazione del personale in termini di:

- ▶ reti territoriali per l'occupazione giovanile
- ▶ metodologie didattiche innovative per l'insegnamento (cooperative learning, debate, lezione segmentata)
- ▶ software e piattaforme tecniche (ROL, Proforma, Echo2, Evolution)
- ▶ SRFC Sistema Regionale di di Formalizzazione e Certificazione
- ▶ contratti e piste occupazionali oltre che ad iniziative regionali di formazione all'interno delle politiche attive 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
- ▶ gli ambienti di apprendimento, anche con visite specifiche a istituzioni formative ed educative di eccellenza
- ▶ l'orientamento

LA FORMAZIONE DELLE SOFT SKILLS E DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

Le 3 iniziative di quest'area si sono concentrate su:

- ▶ sviluppo della resilienza e dell'intelligenza emotiva
- ▶ supervisioni
- ▶ orientamento

LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA, RESPONSABILITÀ CIVILE E PENALE, PRIVACY

Le 5 iniziative di questa sezione hanno riguardato tutto il personale, relativamente alle iniziative per la formazione e la rilevazione dello Stress da Lavoro Correlato; sono invece state fruito 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. Sono anche state aggiornate le formazioni delle figure incaricate della Squadra Antincendio.



LA FORMAZIONE IDENTITARIA E VOCAZIONALE

Grazie al profuso impegno dei diversi Uffici Pastoralis della Diocesi di Fidenza ci sono stati diversi momenti volti a rafforzare l'impegno, l'identità e la vocazione del personale sul territorio in cui la Fondazione opera. Nello specifico sono stati preziosi alcuni momenti e numerose iniziative:

- ▶ l'identità delle scuole cattoliche per una cultura del dialogo
- ▶ giornate di spiritualità con S.E. Mons. Ovidio Vezzoli, vissute in forma residenziale e dedicate ai responsabili delle opere educative della diocesi
- ▶ formazione sulla lettera pastorale del Vescovo "Cammini di Comunione, Volti di Fraternità"

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.

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 momenti formativi realizzati hanno riguardato il Profilo dell'Educatore Canossiano rivolto ai neo assunti.

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 Pastoralis Diocesane:

- ▶ Ufficio Pastorale Sociale, Lavoro, Pace e Giustizia
- ▶ Ufficio Pastorale Scuole
- ▶ Ufficio Pastorale Migranti

LA FORMAZIONE SUL SISTEMA QUALITÀ, ACCREDITAMENTO, TRASPARENZA, MODELLO 231

Nel 2023 la Fondazione ha avviato il percorso per ottenere la Certificazione di Qualità ISO 9001 ambito EA37; questo ha comportato numerose occasioni di formazione e altrettante iniziative laboratoriali e di lavoro per costruire l'intero Sistema Integrato di Gestione della Qualità; un gruppo ristretto ha seguito (e a tutt'oggi segue) i lavori di questo percorso mentre tutti i dipendenti hanno beneficiato di più momenti di formazione specifica sul SCQ della Fondazione.

Sono inoltre stati erogati momenti formativi relativamente al Codice Etico (legge 231/08) e alla nuova normativa in tema di Whistleblowing, con specifica formazione sui presupposti di senso e sull'utilizzo della piattaforma dedicata DigitalPA prescelta dall'ente per le segnalazioni.

L'INTERNAZIONALIZZAZIONE

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

Nel marzo 2023 abbiamo attuato una sola mobilità di 1 settimana presso il Friesland College, nei Paesi Bassi; questo partner europeo da un paio d'anni si sta rivelando un vero alleato educativo con diverse e diversificate collaborazioni e, nell'anno precedente, aveva già attivato presso il nostro ente un intenso momento di formazione attraverso la formula del Professional Incoming (due docenti esperti di didattica hanno formato il nostro 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, con una formazione è svolta interamente in lingua inglese).

I NOSTRI VALORI FORMATIVI CORSO INTELLIGENZA EMOTIVA



La mobilità, sperimentata da un dipendente della Fondazione che svolge sia il ruolo di docente che quello di tutor, ha raccolto spunti davvero interessanti e, grazie al suo racconto l'intero staff della leFP ne ha fatto tesoro.

Nel focus di approfondimento alcuni stralci della relazione che è stata stesa per rendere conto dell'esperienza.

FOCUS

Stralci di un'esperienza di Staff Mobility

I Friesland College di Leeuwarden ospita quasi diecimila studenti, dai 13 ai 21 anni, in forza di un personale docente e amministrativo che conta diverse centinaia di operatori.

“La formazione o istruzione di natura professionale, in Olanda, è ben più che un'integrazione, o una semplice alternativa, agli studi superiori. Più della metà degli studenti, al termine della primary school (12/13 anni d'età) sceglie per un percorso vocazionale – quindi professionale. Percorso che, in tutti i casi, conferisce il diploma.”

“La didattica è organizzata in base al corso e al livello: la maggior parte degli studenti svolge

un modulo di circa tre ore al mattino, fino alle 11:30. Dopo la pausa pranzo, a partire dalle 13, buona parte degli indirizzi riprende con i relativi laboratori.”

“La scuola è vissuta dagli studenti in maniera particolare: occupa la maggior parte della giornata, con lezioni più scandite – d'altra parte, è ricca di momenti di svago o utili ad organizzare lo studio in gruppo o singolarmente. A scuola è possibile mangiare, lavorare ai propri progetti, fare i compiti, e al contempo non mancano momenti per creare relazioni. L'organizzazione interna è più simile a quella di un campus universitario che non a quella di una scuola superiore.”

Una diversa sede del College si trova a Heerenveen, a circa trenta chilometri da Leeuwarden, qui ho conosciuto un docente di riferimento del progetto PISTOP. Un progetto a mio avviso magnifico: all'interno di una sorta



di centro sportivo, lo Sportstad, si accolgono gli studenti che, per varie ragioni, hanno subito incidenti di percorso o, più semplicemente, non hanno chiaro come caratterizzare la propria formazione. Gli studenti del PITSTOP hanno quindi l'opportunità, per qualche mese, di fermarsi, riflettere sul da farsi, prendere decisioni importanti, al fine di ritrovare la propria motivazione ed essere reintegrati a scuola con un altro spirito e obiettivi più chiari e definiti – in vista di ciò, i ragazzi hanno l'occasione di cimentarsi in diverse attività, sportive e professionali, in forza dell'accompagnamento dei docenti, con i quali colloquiano settimanalmente.”

Tra le attività di Job Shadowing che ho sperimentato sono degne di menzione:

- “la lezione di Civilianship, dedicata a entrance level students, vale a dire a studenti stranieri. È senz'altro degna di nota la vocazione laboratoriale, la quale spicca, persino, all'interno di un percorso di cittadinanza. La lezione, infatti, è organizzata in tre momenti distinti, con preparazione, svolgimenti/dibattito, e un momento di chiusura con riflessione personale – il tutto incentrato su alcuni temi culturali e d'attualità.”

- “la modalità e i presupposti dell'impegno del College nell'integrare ogni aspetto della didattica con ciò che riguarda i Global Goals, per pensare e agire in modo sostenibile. La scuola si fa carico di trasmettere e aggiornare gli obiettivi dell'Agenda 2030 – nel tentativo di accrescere la consapevolezza non solo degli studenti, ma in primis degli insegnanti e degli operatori, quindi di sensibilizzare l'intero processo di formazione.”

- “l'organizzazione e realizzazione di ciò che noi chiameremmo “accompagnamento” – il college offre un servizio simile il quale, tuttavia, non si rivolge solamente a persone con disabilità. Tutors sono sempre disponibili ad accogliere ogni studente che, per una ragione o per l'altra, si accorge di aver bisogno di aiuto. Vi è quindi

un'area dedicata sia per i colloqui sia per l'accompagnamento vero e proprio – gli studenti possono avere la necessità, semplicemente, di un sostegno nell'organizzare un carico di lavoro per loro troppo pesante; altri approfittano dello spazio per lavorare ai propri progetti o fare i compiti con l'aiuto di un docente; altri si rivolgono ai tutors per cercare lo stage o l'internship. Ogni studente, indipendente dal corso o dall'indirizzo, deve svolgere un tirocinio o uno stage – la responsabilità di trovare un'azienda ricade però nella maggior parte dei casi sugli studenti stessi. A loro disposizione, a questo scopo, esiste un portale con centinaia di aziende, una sorta di database, dedicato interamente agli internship, mediante il quale gli studenti possono esplorare, scegliere, candidarsi.”

L'esperienza è stata nel complesso molto positiva – certamente utile, perché mi ha permesso di vedere in prima persona una didattica differente, ricca, articolata, e con sfaccettature o caratteristiche a me sconosciute e che – senza dubbio – mi hanno piacevolmente colpito. Ideare ed articolare una didattica laboratoriale che sia al tempo stesso efficace e adatta alle necessità della nostra realtà non sarà un compito semplice – la visita al Friesland College è stata ad ogni modo di grande ispirazione e, in quest'ottica, un eccezionale punto di partenza. E non solo a livello operativo: anzitutto mi ha riconfermato che il destino della vocational school non si prospetta né si identifica con un ripiego, né, rispetto al sistema classico, in una semplice alternativa. La vocazione alla professione possiede una dignità che quest'esperienza mi ha aiutato a riscoprire e rivalorizzare – e ciò, si deve dire, è possibile mediante le sue tante applicazioni, le sperimentazioni, e quanto più si presenti necessario a costruire il “ponte” tra scuola e lavoro.

(Pietro Illica Magrini, Tutor leFP e Docente Area Linguaggi)

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.

Fino al 2023 incluso, essendo una Associazione non riconosciuta, non siamo stati in obbligo di redazione. Crediamo però fortemente che la restituzione sociale di quanto viene fatto, rappresenti una testimonianza chiave in termini di trasparenza e rappresentazione del nostro ente. Con il passaggio a Fondazione e la contestuale acquisizione dello status di ETS (Ente del Terzo Settore) è divenuto obbligo ciò in cui abbiamo sempre creduto e che abbiamo preparato con anni di attento lavoro.

Il Servizio formativo: rilevazione della soddisfazione

Nel corso del 2023 va a regime l'intero SISTEMA QUALIFICATO E OGGETTIVO PER RILEVARE LA SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO FORMATIVO.

Si somministrano a cadenza annuale e/o biennale 5 tipologie di questionari (corrispondenti alle 5 tipologie di stakeholders significativi per la completezza della rilevazione): tutti sono composti da una batteria di risposte chiuse, singole o multiple, recepite dall'ente tramite la compilazione di un questionario GoogleModuli on line.

I destinatari dei questionari (riportiamo in parentesi accanto ad ogni tipologia la media del livello di soddisfazione espresso da quella categoria per questo anno di rilevazione, su una scala gradiente da 1 a 3) sono:

- ▶ Corsisti (media soddisfazione: 2,62)
- ▶ Famiglie/solo per l'utenza leFP (media soddisfazione: 2,82)
- ▶ Formatori esterni (media soddisfazione: 2,68)
- ▶ Operatori interni (media soddisfazione: 2,60)
- ▶ Aziende (media soddisfazione: 2,74)

La media complessiva del grado di soddisfazione di tutte le categorie di stakeholders è di 2,7 punti (su 3 come massimale).

QUESTIONARIO CORSISTI

Somministrato ogni anno a fine corso.

Vengono rilevate le risposte di tutte le tipologie corso (dai corsi brevissimi di alcune ore ai corsi annuali di 1000 ore) e di tutti i tipi di destinatari (dalla leFP 15enni agli adulti).





Sono stati trasmessi 150 questionari e ne sono ritornati compilati 99, per una redemption pari al 66% (similare al precedente turno di somministrazione).

Il questionario si compone di una prima parte preponderante a risposta chiusa, composta da 29 domande con valutazione da 1 a 3, suddivise in 5 macro categorie.

Le votazioni medie sono per tutte le aree migliorate, da 1 a 4 decimi di punto in positivo.

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 2023	Voto medio 2022
A. Qualità della docenza (6 domande) <i>(docenti e carico di studio)</i>	2,7	2,6
B. Organizzazione (4 domande) <i>(laboratori, attrezzature tecnologiche, servizi di segreteria)</i>	2,6	2,2
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) <i>(aspettative, preparazione, attività, regole, valori, scelte educative, accompagnamento, orientamento)</i>	2,6	2,4
D. Clima Relazionale (7 domande) <i>(qualità relazione con docenti, tutor, segreteria, direzione, compagni)</i>	2,7	2,5
E. Comunicazione (4 domande) <i>(regole, sito web e social)</i>	2,5	2,3

La seconda parte prevede una sezione a risposte aperte di cui diamo esito a seguire, individuando le parole chiave utilizzate dai compilatori; lasciamo il confronto con le parole chiave del precedente triennio:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Parole chiave 2023	Parole chiave 2020 / 2021 / 2022
Punti di forza	<ol style="list-style-type: none"> competenza professionalità disponibilità e gentilezza supporto, dialogo e ascolto laboratori "imparo a fare tutto" 	<ol style="list-style-type: none"> docenti e tutor disponibilità e ascolto accoglienza e ascolto aiuto e sostegno
Punti di debolezza	<ol style="list-style-type: none"> manca il 5° anno distribuzione oraria 	<ol style="list-style-type: none"> troppe regole troppo poca severità punti ristoro manca di una palestra interna
Suggerimenti	<ol style="list-style-type: none"> aggiungere altri corsi non ritirare i telefoni più lezioni con lo psicologo: "ci aiuta tanto" 	<ol style="list-style-type: none"> ancora più ore di laboratorio non ritirare i telefoni costruire una palestra nuova maggior severità
Perché consiglieresti la formazione professionale di ENAC ER ad un amico/a?	<ol style="list-style-type: none"> "è come essere a casa" scuola valida e avanzata perché valuta le persone per quanto valgono, non con un voto e basta attrezzature e formazione "giusta" è semplice rispetto a un liceo ti insegna "la realtà" per lo stage per gli Erasmus all'estero per il lavoro perché anche chi a scuola è considerato incapace qui viene seguito e aiutato e ce la fa" 	<p>Perché qui impegno e dedizione portano soddisfazioni e opportunità di lavoro</p> <p>(* si veda BS 2021 per approfondimento)</p>

QUESTIONARIO FAMIGLIE (SOLO PER L'UTENZA IEFP)

Somministrato ogni due anni.

Vengono rilevate solamente le risposte delle famiglie dei corsi a qualifica dell'area IEFP (classi II, III e IV) che vedono coinvolti alunni dai 15 ai 19/20 anni circa. Ogni famiglia produce 1 sola compilazione del questionario loro dedicato.

Sono stati trasmessi 130 questionari e ne sono ritornati compilati 42, per una redemption pari al 32% inferiore ai precedenti turni di somministrazione).

Il questionario si compone di sezioni a risposta chiusa che prevedono però la possibilità di motivare, suggerire e approfondire alcuni aspetti graditi o non graditi, a seconda delle risposte fornite: 31 domande suddivise in 5 aree (con valutazione da 1 a 3); riportiamo gli esiti alla tabella "Risultati Indagine Soddisfazione Famiglie IEFP", raffrontando la media dei giudizi/voti assegnati alle macro aree con quelli del triennio precedente:

Le votazioni medie sono per tutte le aree migliorate.

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2023	Voto medio 2022
A. Qualità della docenza (6 domande) <i>(docenti e carico di studio)</i>	2,8	2,8
B. Organizzazione (4 domande) <i>(laboratori, attrezzature tecnologiche, servizi di segreteria)</i>	2,8	2,7
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) <i>(aspettative, preparazione, attività, regole, valori, scelte educative, accompagnamento, orientamento)</i>	2,8	2,6
D. Clima Relazionale (7 domande) <i>(qualità relazione con docenti, tutor, segreteria, direzione, compagni)</i>	2,9	2,7
E. Comunicazione (4 domande) <i>(regole, sito web e social)</i>	2,8	2,7



Le famiglie indicano come punti di forza: accoglienza di ragazzi e famiglie, disponibilità, ascolto, organizzazione e professionalità.

I punti di debolezza vengono individuate nella mancanza del registro elettronico (che in realtà c'è ma trattasi di ROL-Registro On Line imposto dalle regole della Regione, che al momento non prevede funzionalità di controllo e condivisione con allievi e famiglie) e la richiesta di ancora più ore di pratica e laboratorio.

Le impressioni rilevate dalle famiglie sono positive, nello specifico relativamente al fatto che i ragazzi imparano un mestiere e frequentano una scuola dove fanno quello che a loro piace per costruirsi un futuro lavorativo.

QUESTIONARIO FORMATORI ESTERNI

Somministrato ogni due anni.

Rivolto a tutti i formatori esterni (cioè non dipendenti dell'ente) che hanno effettuato docenze per almeno 30 ore per anno formativo, relativamente agli anni scolastici 2022/2023 e 2023/2024.

Sono stati trasmessi 35 questionari e ne sono ritornati compilati 17, per una redemption pari al 48%.

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 ETS.

Le votazioni medie sono generalmente positive e posizionate più verso il gradiente 3. Nello specifico, la media delle valutazioni in merito a:

- ▶ aspetti relativi a programmi didattici, contenuti dei corsi, organizzazione e logistica, comunicazioni di servizio, consigli di classe, calendari e stile di lavoro è pari a: 2,7 punti/su 3 totali
- ▶ aspetti relativi a strumenti didattici, loro impatto sull'apprendimento dei corsisti e sull'attività del formatore è pari a: 2,6 punti/su 3 totali
- ▶ la domanda che ha riscontrato il maggior favore è quella relativa alla qualità del rapporto con i colleghi e con gli altri collaboratori, con 2,9 punti/su 3 totali
- ▶ le domande che hanno riscontrato più criticità riguardano il tempo a disposizione per svolgere le attività con i corsisti e l'efficienza degli strumenti didattici, con 2,5 punti di media/su 3 totali
- ▶ come suggerimento e richiesta è stata portata all'attenzione la necessità di prevedere alcuni spazi esterni del giardino con la possibilità di svolgere lezioni e laboratori all'aperto, oltre ad attività di educazione fisica e ricreative

Da una analisi dei dati risulta che la quasi totalità dei rispondenti abbia lavorato sull'area Giovani e leFP; se ne evince come 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 delle attività. 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.

QUESTIONARIO OPERATORI INTERNI

Somministrato ogni due anni.

Rivolto a tutti gli operatori interni, cioè dipendenti dell'ente che compongono lo staff, relativamente a tutti i ruoli ricoperti (sia amministrativi/segreteria/direzione che personale dei servizi per il lavoro, che operatori didattici della leFP quali tutor, coordinatori e docenti) e relativamente agli anni scolastici 2022/2023 e 2023/2024. Sono stati trasmessi 18 questionari e ne sono ritornati compilati 18, per una redemption pari al 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) ove la mansione del rispondente non permetta 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 ETS.

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: il 66% lavora nella (o anche nella) leFP, il restante 34% lavora solo con gli adulti/servizi lavoro o ha ruoli direzionali o amministrativi.

Il questionario, suddiviso in diverse sezioni, ha rilevato plurimi aspetti della vita lavorativa dello staff dell'ente. Tutti gli indici medi sono migliorati, anche sensibilmente, mentre quelli già con ottimo range lo hanno confermato. Riportiamo in tabella le votazioni medie assegnate dai dipendenti, con un raffronto agli esiti dell'indagine del precedente biennio:

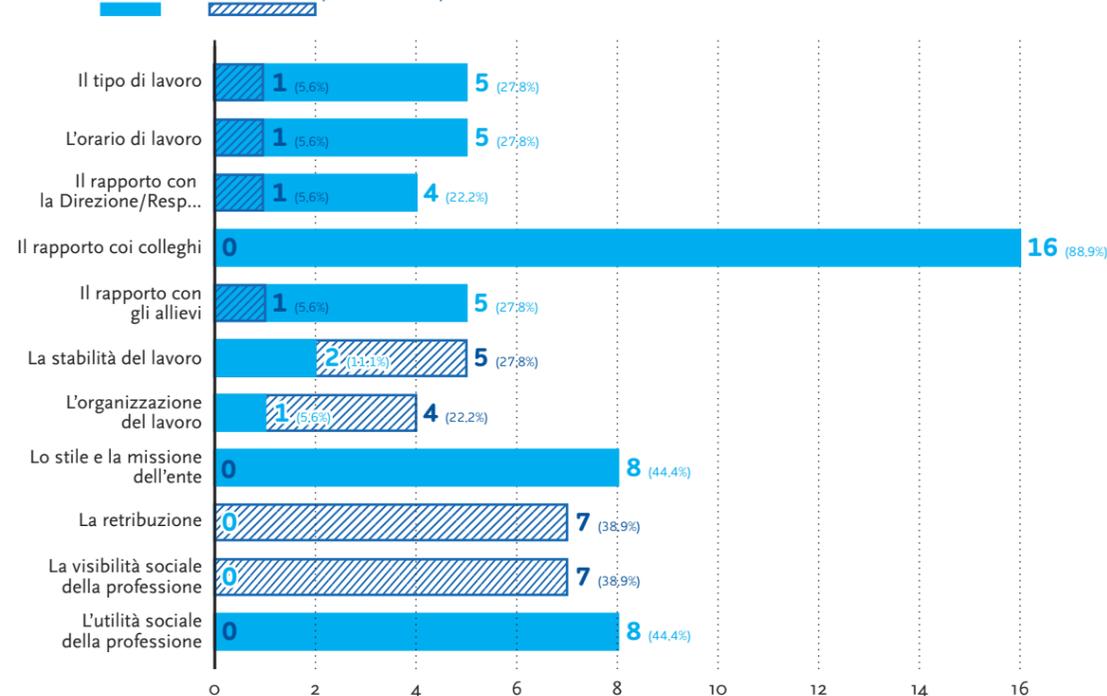
RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2023	Voto medio 2022
A. Condizioni lavorative:	2,3	2
<i>Adeguatezza dei mezzi</i>		
<i>Caratteristiche del luogo di lavoro</i>		
<i>Sostenibilità dei ritmi di lavoro</i>		
<i>Possibilità di pause flessibili</i>		
B. Sviluppo professionale:	2,5	2,5
<i>Adeguatezza ricevimento di informazioni</i>		
<i>Soddisfazione per il proprio percorso professionale</i>		
<i>Possibilità di carriera legate al merito</i>		
<i>Efficacia dei percorsi di formazione e aggiornamento per crescita professionale</i>		
C. Compiti e responsabilità	2,6	2,5
<i>Definizione dei ruoli</i>		
<i>Livello di autonomia nello svolgimento del lavoro</i>		
<i>Realizzazione personale</i>		
<i>Chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi</i>		
<i>Organizzazione del proprio lavoro</i>		
<i>Adeguatezza della retribuzione</i>		
D. Colleghi e collaborazione	2,7	2,6
<i>Spinta a lavorare in gruppo e collaborare impressa dall'ente</i>		
<i>Clima relazionale</i>		
<i>Spirito di Collaborazione</i>		
<i>Carichi di lavoro</i>		
E. Fiducia, impegno e coinvolgimento	2,6	2,4
<i>Presenza di uno stile di lavoro che distingue l'ente da altre realtà similari</i>		
<i>Investimento nelle persone da parte dell'organizzazione</i>		
<i>Meccanismo premiante per persone capaci e che si impegnano</i>		
F. Informazione e comunicazione	2,7	2,3
<i>Conoscenza delle strategie, obiettivi e risultati dell'ente</i>		
<i>Chiarezza nella rappresentazione della struttura di governo dell'ente</i>		
<i>Circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione</i>		
G. Rapporto diretto responsabile di riferimento	2,8	2,8
<i>Qualità della relazione con il responsabile diretto</i>		
<i>Ascolto e disponibilità alla presa in considerazione delle proposte dei singoli</i>		
<i>Modalità in cui i superiori trattano lo staff</i>		
<i>Importanza della valutazione delle proprie prestazioni</i>		

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):

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA (18 RISPOSTE)



QUESTIONARIO AZIENDE

Somministrato ogni due anni.

Rivolto alle imprese che hanno collaborato con noi in forma attiva nel corso del 2023, in tutte le aree di formazione e servizi che l'ente propone.

Sono stati trasmessi 120 questionari e ne sono ritornati compilati 42, per una redemption pari al 35% (quasi doppia rispetto a quella della precedente tornata).

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

Il questionario somministrato alle Aziende si occupa di analizzare diversi aspetti relativi ai servizi offerti o acquistati da ENAC EMILIA ROMAGNA ETS, oltre che 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".

Le aziende rispondenti, tutte afferenti ai territori delle province di Parma e Piacenza, hanno compilato i questionari a cura di legali rappresentanti e presidenti per il 41%, a cura di dirigenti per il 26%, a cura di tecnici e responsabili per il 33% del totale: una somma di punti di vista decisamente equilibrata.

Riportiamo i dati relativi agli esiti emersi dalle macro aree della rilevazione 2023, che lasciamo in comparazione con la rilevazione dell'anno precedente:

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE CORSISTI (VOTI DA 1 A 3)

Aree di valutazione (risposte chiuse)	Voto medio 2023	Voto medio 2022
A. Qualità della docenza (6 domande) <i>(preparazione, comportamento, impegno di stagisti e tirocinanti; qualità materiali forniti dall'ente)</i>	2,6	2,5
B. Organizzazione (4 domande) <i>(calendario attività professionali, preparazione del personale ENAC)</i>	2,8	2,8
C. Percorso ed Obiettivi formativi (9 domande) <i>(progettazione, realizzazione delle attività, abbinamento allievi/aziende, risultati di apprendimento, sostegno da parte dell'ente agli studenti)</i>	2,7	2,6
D. Clima Relazionale (7 domande) <i>(qualità relazione con studenti in stage/tirocinio e con personale ente)</i>	2,8	2,8
E. Comunicazione (4 domande) <i>(tempestività e chiarezza delle comunicazioni, gestione reclami e disfunzioni, pertinenza delle risposte e soluzioni)</i>	2,8	2,8

Le risposte si posizionano tutte nella fascia alta di valutazione confermando o migliorando il range di gradimento.

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:

- ▶ *Professionale - competente - presente*
- ▶ *Un giusto strumento di collegamento tra domanda e offerta di lavoro*
- ▶ *Ente di formazione accreditato, serio e professionale*
- ▶ *Conosciuto e stimato*
- ▶ *Efficiente e ben organizzato*
- ▶ *Ente altamente qualificato con figure professionali molto serie e preparate*
- ▶ *Punto di riferimento importante per un supporto aziendale*
- ▶ *Istituto serio che accoglie e accompagna i ragazzi nel mondo del lavoro*
- ▶ *Centro di formazione professionale in cui si impara a diventare ciò che si vuole e ciò che si può*

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

- ▶ *Maggiore scambio di informazioni sulla formazione scolastica mese per mese*
- ▶ *Incrementare le ore di stage e tirocinio in azienda*
- ▶ *Maggior attenzione e precisione sugli argomenti da affrontare in stage.*

4.4. COMPENSI E RETRIBUZIONI

IL PERSONALE DIPENDENTE

ENAC Emilia Romagna ETS applica a tutto il personale assunto il CCNL della Formazione Professionale (CCNL periodo 01/01/2011-31/12/2013 rinnovato a febbraio 2024 per il periodo 2024-2027) nonché la Contrattazione Decentrata della Formazione Professionale della Regione Emilia Romagna.

GLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ENTE

Gli organi di governo dell'ente

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

Sono previsti eventuali rimborsi piè di lista per spese sostenute relativamente a missioni legate a necessità dell'ente e/o per lo svolgimento dello specifico ruolo istituzionale, per l'anno 2023 l'importo dei rimborsi si è attestato come segue:

- ▶ Presidente L.M. € 0.
- ▶ Vicepresidente A.P. € 0
- ▶ Terzo membro CdA C.B. € 0

L'Organo di Controllo è monocratico e prevede un revisore unico. v.m. percepisce annualmente un compenso di € 1.200 più oneri e IVA.

Il Direttore Generale (DG) di ENAC Emilia Romagna ETS è dipendente assunto con il contratto della Formazione professionale al nono livello.

Il compenso del DG (lordo annuale € 63.357,39) è inferiore al rapporto 1 a 2, cioè non è nemmeno 2 volte più alto del compenso del dipendente con retribuzione minore (lordo annuale euro € 33.792,93). Restiamo quindi ampiamente nella soglia che consente che tale rapporto possa arrivare al massimo al rapporto di 1 a 8.

Nel 2023 l'ente si è avvalso dell'opera di alcune figure speciali, senza aggravio economico sul bilancio:

- ▶ n. 1 volontario occasionale (non retribuito)
- ▶ n. 1 tirocinio lungo di durata annuale (spesato dai servizi sociali)
- ▶ n. 2 tirocini brevi di due mesi cadauno (non retribuiti in quanto curricolari per ottenimento della laurea, in convenzione con Università di Parma e Università di Bologna)

Approfondimento sulla descrizione delle attività al capitolo "4.1.2. Composizione e funzioni" svolte.



5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

FORMAZIONE

25

Corsi

6.666

Ore

382

Destinatari

SERVIZI PER IL LAVORO

5

Tipologie di servizi
inclusi i tirocini

25.100

Ore

272

Destinatari

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

1

Apprendistato ART. 43

139

21,25%

ADOLESCENTI



654

DESTINATARI

515

78,75%

ADULTI

5.1. LE AREE DI ATTIVITÀ E I DESTINATARI

ENAC EMILIA ROMAGNA ETS 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.

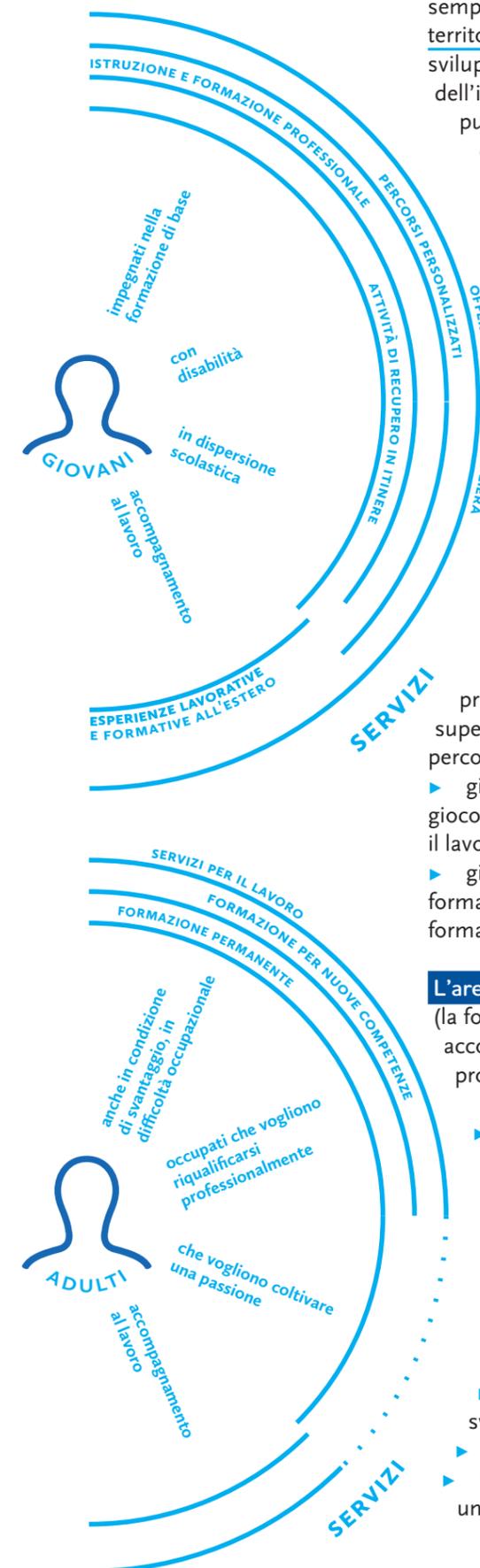
Nonostante queste trasformazioni, un elemento è rimasto costante e fondamentale: il fatto che la nostra offerta dei servizi, indipendentemente dall'ambito in cui si realizza e dalla tipologia di destinatario a cui si rivolge, pone al centro del processo educativo e formativo la persona e la sua valorizzazione.

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. 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.

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.

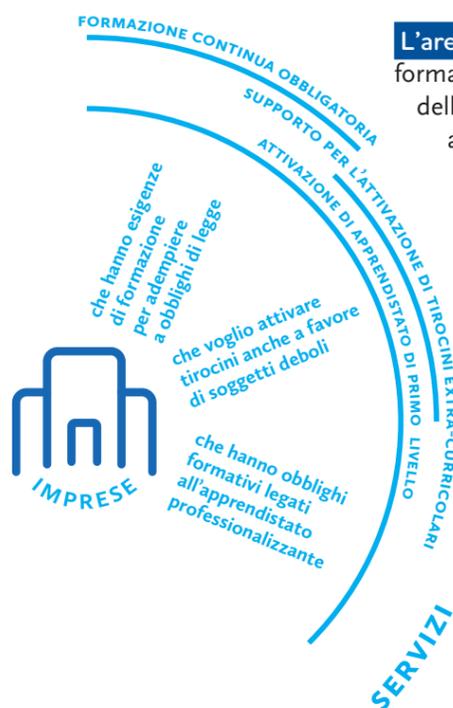
L'area istruzione e formazione dei giovani, include il sistema duale, le qualifiche triennali della leFP, i iv anni leFP, l'antidispersione e tutte le attività che si rivolgono a:

- ▶ giovani impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita da un primo anno di scuola superiore, o dalla scuola media 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.

L'area adulti include tutte le Politiche Attive per il Lavoro (la formazione, i servizi per il lavoro di orientamento e di accompagnamento, l'attivazione di tirocini, l'apprendistato professionalizzante).

Le azioni di questa area sono rivolte a:

- ▶ Giovani NEET (che quindi non studiano e non lavorano)
- ▶ 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 la realizzazione delle attività di inserimento lavorativo, stage, tirocinio e apprendistato.

Nello specifico ci rivolgiamo 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.

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;
- ▶ grandi imprese su reti specifiche di lavoro per lo sviluppo del territorio, la progettazione di formazione efficace e spendibile, la creazione di nuovi posti di lavoro, la risposta più adeguata possibile ai bisogni di risorse umane delle aziende;
- ▶ gli interlocutori, oltre alle singole realtà aziendali territoriali, sono anche le associazioni di categoria ed i consulenti del lavoro.

In totale le aziende con cui abbiamo collaborato nel 2023 sono 196 (15 in più dell'anno precedente) appartenenti prevalentemente al settore privato, suddivise nelle seguenti macro-aree, rispetto alla figura professionale inserita (non quindi necessariamente all'area merceologica di riferimento):

- ▶ estetica, beauty and wellness: 49 (pari al 25%)
- ▶ amministrativo segretariale: 64 (pari al 32%)
- ▶ alimentari/somministrazione: 23 (pari al 12%)
- ▶ altro: 60 (pari al 31%)

RIEPILOGATIVA DI TUTTI I SETTORI

Settore aziende	Numero aziende	% su totale
estetica, beauty & wellness	49	25,00%
amministrativo/aziende	30	15,00%
amministrativo/consulenti	34	17,00%
alimentare /somministrazione	23	12,00%
altro	60	31,00%
Totale	196	100,00%

Se per l'area leFP e per la fornitura di attività formativa alle aziende i dati rimangono sostanzialmente simili agli anni precedenti e comunque commisurati alle attività erogate, riteniamo di interesse segnalare un dato nuovo che emerge, in termini di tipologia di attività e di numeri lavorati:

- ▶ sono 35 le aziende che hanno attivato tirocini formativi,
- ▶ sono 26 le aziende che hanno assunto in esito a tirocini da noi attivati o a servizi per il lavoro da noi erogati (nello specifico 2 assunzioni in esito a tirocini e 24 in esito a servizi per il lavoro
- ▶ di queste 26 aziende che hanno assunto 9 hanno proceduto ad assunzioni a tempoi indeterminato, 11 a tempo determinato, 4 in apprendistato professionalizzante di 3 anni)
- ▶ 14 le aziende che hanno collaborato a progetti nuovi dell'ente (nello specifico l'IFTS e la rete territoriale di Digital Farm).

Si veda la tabella per le specifiche.

TIPOLOGIA GIURIDICA AZIENDE

Tipologia di servizio	Numero aziende	% su totale
Stage leFP (II - III - IV)	97	49,00%
Apprendistato 1° liv	1	0,50%
Tirocini formativi	35	17,50%
Fornitura corsi	23	12,00%
assunzioni	26	13,00%
ALTRO	14	8,00%
Totale	196	100,00%

Negli anni ENAC Emilia Romagna ETS 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 2023 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 ETS 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, ed 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.



ARRERI

Formazione e Lavoro: il senso di un binomio

Il 28 novembre 2023 ENAC Emilia Romagna ETS ha tenuto un convegno presso il Ridotto del Teatro Magnani di Fidenza, coinvolgendo partners, collaboratori e istituzioni a vari livelli per festeggiare la trasformazione in Fondazione nonché l'acquisizione del nuovo status di ETS



- Ente del Terzo Settore avvenuta con l'iscrizione al RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore. Il Convegno è stato una preziosa occasione per raccontare esperienze ed ascoltare interventi e profonde riflessioni dalla voce dei relatori che ci hanno dimostrato la loro disponibilità ed amicizia, offrendo il loro contributo. Prima degli interventi abbiamo avuto il piacere di ascoltare **Cristian Mari**, che ha eseguito al pianoforte

un programma di alcuni brani selezionati dal progetto "Donne Pianiste e Compositrici fra 800 e 900: le invisibili signore della musica". Abbiamo voluto iniziare portando un po' di bellezza al pomeriggio che, con questo progetto di nicchia, riscopre un passato di valore per donne "della musica" che, al tempo, valorizzate non erano. Un modo delicato e gentile per porre l'attenzione su un grande tema, quello dei diritti e della pari dignità, oggi dibattuto e presente su molti tavoli, e nel cuore di molti.

Perché il Convegno è stato titolato **"ARRERI"**? Complice è stata una lettura estiva:

"Ogni storia che si rispetti (e che rispetta prima di tutto se stessa, avanti di essere rispettata dagli altri) comincia sempre vent'anni arrèri."

— LA STAGIONE DELLA CACCIA, *Andrea Camilleri*

"Arrèri" è un avverbio siciliano la cui etimologia si conferma nell'equivalente espressione latina ad retro/ad retrum. L'uso porta due principali significati simili ma assai diversi nel senso da intendersi:

1. indietro (=tempo FA, un momento nel tempo passato dove qualcosa è avvenuto o iniziato)
 2. di nuovo, nuovamente (=fare nuovamente/ rifare, un momento nel tempo passato che si ripete e si rinnova)
 3. dari in arreri (= dare indietro = restituire)
- È per tutti questi "significati" che abbiamo scelto di titolare Arrèri! il convegno. Perché la nostra è una storia di relazioni, è per noi forte il desiderio di restituire, è un'occasione per costruire ancora.

Gli interventi dei relatori hanno toccato vari aspetti, a seguire un sintetico estratto dei contenuti di ciascuno:



Madre Maria Grazia Bongarzone, Madre Provinciale Responsabile per l'Italia della Congregazione Figlie della Carità Canossiane "FONDARE" nell'Anno Giubilare di Santa Maddalena di Canossa

La responsabile nazionale delle Canossiane ha parlato dell'anno Giubilare (250°) della Fondatrice, Maddalena di Canossa, e della scelta della Congregazione di rafforzare la presenza attraverso i propri enti

di formazione, che oggi sono tutte Fondazioni. Ne ha tracciato anche una breve monografia, di vita e di vocazione.



Don Gianni Danesi - Vice Presidente AECA

50 anni di rete AECA

In occasione e all'interno delle Celebrazioni 2023 per il 50° Anniversario dell'Associazione AECA (ente regionale che accorpa i centri autonomi non pubblici e di ispirazione cristiana dell'Emilia Romagna), il Vice Presidente ha offerto un pensiero su come gli enti AECA sono attenti e cercano di rispondere ai bisogni della società in ottica di servizio alle persone e miglioramento della condizione occupazionale e quindi umana, delle stesse.

alle persone e miglioramento della condizione occupazionale e quindi umana, delle stesse.



Michele Zarri - Direttore Area Formazione AECA

Il senso di un percorso professionale: competenze per filiere formative strutturate e servizi per il lavoro efficaci.

Il Direttore dell'area Formazione di AECA ha esplicitato, da un punto di vista tecnico e di mandato, il complesso mondo dei percorsi professionali, in termini di offerta formativa strutturata e di efficacia dei servizi per il lavoro.



Andrea Massari - Sindaco di Fidenza e Presidente della Provincia di Parma
DIGITAL FARM: formazione, impresa, rete e territorio

Il Sindaco ha raccontato il percorso di coinvolgimento di scuole, enti di formazione, imprese ed ente pubblico, nello sviluppo della Digital Farm. Una attenzione particolare al prendersi cura a tutto tondo, ciascuno per quanto di proprio ruolo e competenza dei cittadini e della comunità tutta.



Fiammetta Antozzi - Direttore Generale di ENAC Emilia Romagna ETS

IFTS in Apprendistato - la prima volta di Fidenza

Il DG dell'ente di formazione, organizzatore e promotore del Convegno, ha presentato il corso IFTS "Tecnico per l'amministrazione Economico Finanziaria - Gestione dei Flussi Amministrativi", attualmente in svolgimento, che porta per la prima volta sul territorio di Fidenza questo tipo di formazione superiore, rivolta a Diplomatici dei settori economico, amministrativo, finanziario e contabile.





Dario Nicoli - Esperto di Formazione e Docente - Università Cattolica di Brescia

Educazione alla vita e al lavoro: una proposta per i giovani del tempo nuovo

In ottica di continua attenzione a Ricerca e Innovazione il Prof Nicoli, responsabile di LARIS - Laboratorio di Ricerca e Intervento Sociale che affrisce a Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia - ha presentato alcune specifiche metodologiche, di approccio e di sistema, relative alle proposte formative di qualità per i nostri giovani, insistendo sull'accoglienza umana e attesa dei ragazzi che frequentano l'ente, tratto distintivo della formazione professionale, soprattutto quella (come ENAC) di natura vocazionale, cioè ispirata a grandi figura carismatiche.

S.E. Mons. Vescovo Ovidio Vezzoli - Vescovo della Diocesi di Fidenza
Camminando si apre il cammino

Sulla scia della sua Lettera Pastorale per il 2023/2024 "Cammini di Comunione, Volti di Fraternità", ha offerto una riflessione finale, anche raccogliendo spunti da quanto emerso dai relatori del convegno. Non una chiusura di convegno, piuttosto una "conclusione aperta" capace di generare altra umanità.



Vincenzo Colla - Assessore allo Sviluppo Economico e Green Economy, Lavoro e Formazione - Regione Emilia Romagna

Formazione e Lavoro: quale Policy per l'Emilia Romagna

L'Assessore Regionale ha portato il proprio contributo in ottica di sviluppo regionale sistemico dell'asse formazione e lavoro quale policy fondamentale per lo sviluppo dell'economia regionale. Ha fatto i complimenti per l'IFTS

presentato ed attivato, sollecitando l'ente a nuove candidature similari.



AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI

5.3. QUADRO D'INSIEME

L'offerta formativa per conseguire una qualifica professionale in un triennio di istruzione e formazione orientato al lavoro: il sistema leFP della Regione Emilia Romagna fa riferimento alla Legge Regionale n.5 del 30/06/2011 che norma il Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP).

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
- ▶ l'accoglimento di allievi con percorsi personalizzati che abbiano concluso 9 anni di scuola e ottenuto la Licenza Media, a rischio di abbandono scolastico. Il percorso personalizzato (definito "non lineare") è triennale e svolto presso l'ente di formazione.

In ogni provincia esiste poi almeno 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. Questi percorsi propedeutici di orientamento vengono tecnicamente definiti HUB: 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.

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.

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 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, 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. 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.

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 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 di recupero, integrazione e sostegno alla frequenza. 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.

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.

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 è stabile e dedicato in via esclusiva alla leFP. 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.

Le risorse umane e la suddivisione e organizzazione dei ruoli è rintracciabile

nell'Organigramma funzionale presentato al pt. 3.2.2. "L'assetto organizzativo" della presente pubblicazione.

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

Le risorse strumentali e le metodologie didattiche

Il presidio dei processi, 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 ETS.

Gli organi collegiali e didattici sono visionabili nell'Organigramma funzionale presentato al pt. 3.2.2. "L'assetto organizzativo" della presente pubblicazione.

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

Da alcuni anni ENAC Emilia Romagna ETS si sta interrogando su come "far rendere" il poco tempo che abbiamo per far crescere i ragazzi, a che sia 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).

Dall'a.s. 2021/2022, a fronte anche degli stimoli ricevuti dalla partecipazione alla sperimentazione del "Progetto Assi Culturali e Canone Formativo", si è dunque deciso di rivedere completamente il curriculum e l'impianto didattico e metodologico mossi dalla convincione che non si debba rinunciare alla formazione culturale, del senso critico, all'educazione alla cittadinanza semplicemente perché abbiamo ragazzi "difficili".

Un ampio approfondimento sul tema è disponibile nel Bilancio Sociale 2022, capitolo 5.4.3. alla sezione Focus intitolata "Il Curriculum dell'Educazione al Lavoro"

Il nostro operare parte da alcuni assunti fondamentali:

- ▶ l'orientamento alla promozione della crescita della persona e l'impegno educativo inteso come servizio e missione;
- ▶ il bene fatto 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 di ciascuno.

All'interno di questa cornice si sono volute sperimentare metodologie didattiche ed organizzazioni volte a valorizzare maggiormente:

- ▶ la centralità della persona con un approccio globale all'apprendimento, allo sviluppo e alla crescita
- ▶ l'equità: scuola di tutti e per tutti
- ▶ la personalizzazione del percorso formativo
- ▶ l'inclusione dove la diversità viene valorizzata e tutti si sentono accolti e rispettati
- ▶ il coinvolgimento attivo di tutti
- ▶ la didattica esperienziale e laboratoriale in ambienti di apprendimento.

La sperimentazione ci ha portato a lavorare su tre livelli, che vengono qui riproposti come Focus di approfondimento:

- ▶ La riformulazione dell'impianto didattico: la personalizzazione del percorso e il superamento del gruppo classe
- ▶ Il curriculum flessibile
- ▶ L'avvio della sperimentazione della didattica per ambienti di apprendimento.

FOCUS

Riformulazione dell'impianto didattico: la personalizzazione del percorso ed il superamento del gruppo classe

Partendo dal presupposto della forte eterogeneità presente all'interno delle nostre classi per origine, livelli linguistici e di competenze, motivazione e bisogni educativi speciali, l'assioma da cui partire è che ogni corsista ha una propria precisa individualità ed è da questa che è necessario partire per costruire insieme un percorso personalizzato che ne valorizzi e implementi le competenze e le attitudini di partenza. L'obiettivo che ci si è posti è quello di superare il sistema scolastico tradizionale ritenuto eccessivamente deterministico poiché basato su una rigida suddivisione in discipline, dove gli allievi sono suddivisi per classi e sono stabiliti in modo omogeneo degli obiettivi da raggiungere in una sequenza lineare prestabilita e predeterminata.

La sperimentazione che si è voluta attuare, riferita per quest'anno alle sole competenze di base (linguaggi, logico matematico, inglese), si basa su una organizzazione didattica strutturata per una pluralità di "corsi" dove lo stesso gruppo classe non frequenta un unico corso. Non c'è più la classe II XX con il suo docente di italiano ed il suo programma e la classe II YY con un altro. Esistono diversi corsi di italiano a cui i ragazzi, ad esempio delle seconde (a prescindere dal loro indirizzo), partecipano a moduli trimestrali divisi in piccoli gruppi a seconda del loro potenziale, capacità personali, stili di apprendimento personale, opportunità di approfondire determinate competenze legate anche ai propri interessi oltre che bisogni.

Il gruppo di apprendimento è differente da corso a corso e utilizza modalità e strategie diverse a seconda delle esigenze dei singoli corsisti. Il percorso è tarato sulle potenzialità e differenze di ogni corsista ed essi stessi vivono l'importanza di scegliere i corsi favorendo un processo di consapevolezza e contribuendo ad una cultura della diversità dove ognuno può portare il proprio valore perché stimolato ad apprendere rispetto realmente ai suoi bisogni e caratteristiche. Non è una didattica per livelli in senso stretto: un corsista può partecipare al corso a competenze minime di italiano ma può lavorare nel corso a competenze avanzate in matematica e intermedie di inglese. Trimestralmente il corpo docenti verifica la

possibilità di ridefinire i gruppi in base agli apprendimenti raggiunti.

La sperimentazione iniziale, per questo anno formativo 2023/2024, ha visto l'applicazione di questa organizzazione didattica in questo modo:

- ▶ Il martedì, le classi terze nelle prime 3 ore per quanto riguarda le competenze riferite all'asse dei linguaggi e le ultime due ore per quanto riguarda le competenze riferite all'asse logico matematico
- ▶ Il mercoledì, nelle prime tre ore, le classi seconde e terze del corso op. amministrativo segretariale
- ▶ Il giovedì, le classi seconde nelle prime 3 ore per quanto riguarda le competenze riferite all'asse dei linguaggi e le ultime due ore per quanto riguarda le competenze riferite all'asse logico matematico

Pur nella difficoltà organizzativa e gestionale nel necessario assestamento legato al cambio di paradigma, soprattutto nel corpo docente, si sono iniziati a vedere i primi frutti. I corsisti si sentono più ingaggiati, più coinvolti e, soprattutto i ragazzi più in difficoltà, hanno visto obiettivi raggiungibili in quel particolare momento del loro sviluppo, non si sono sentiti esclusi e in difficoltà rispetto a proposte formative standardizzate proprie di percorsi omogenei in gruppi classe ampi ed eterogenei. I miglioramenti della performance si sono riscontrati soprattutto rispetto alle competenze dell'asse logico matematico.

Per il futuro l'obiettivo cui si tende sarà l'applicazione di questa sperimentazione anche alle competenze professionalizzanti per testare, soprattutto rispetto ad alcune capacità e conoscenze, la possibile applicazione trasversale prescindendo dalle singole annualità.

Dal punto di vista organizzativo emergono con evidenza le problematiche legate agli ambienti ed al personale per i quali bisogna trovare efficaci soluzioni. Alimentare i gruppi di lavoro richiede un numero maggiore di spazi e di personale docente.

FOCUS

Il curriculum flessibile: i laboratori di "TALENT ENACTION"

Per risvegliare il senso dell'apprendimento non subito ma voluto e ricercato per sviluppare le proprie potenzialità, le skills trasversali e scoprire talenti, viene chiesto ai corsisti di personalizzare il proprio curriculum per 2,5 ore settimanali nel corso dell'anno formativo (attività curricolare).

Il martedì pomeriggio tutti i ragazzi dei percorsi LeFp scelgono, sulla base dei propri interessi, un laboratorio dove sperimentarsi. Anche in questa esperienza l'obiettivo è quello di uscire dal contesto classe per formare gruppi basati su centri di interesse, trasversali ai profili e alle annualità.

Gli scopi sono molteplici e riguardano primariamente:

- ▶ l'intraprendenza e mettersi alla prova, sperimentare, mettersi in gioco per vincere le proprie vergogne e resistenze, misurarsi con qualcosa di nuovo che non si è soliti fare
- ▶ la socialità per migliorare i rapporti interpersonali conoscendo nuovi compagni con cui si condividono gli stessi interessi, allargare il cerchio delle amicizie e scardinare le dinamiche di classe
- ▶ la scoperta di nuovi talenti personali o risorse personali da mettere in gioco esplorando nuovi orizzonti.

La scelta ha richiesto serietà, impegno e senso di responsabilità. E là dove è stato vissuto con questo spirito, ha portato grandi risultati.

Il percorso ha facilitato anche l'inclusione dei ragazzi un po' meno motivati. Essendo l'attività laboratoriale ed esperienziale ha consentito le dinamiche proprie dell'apprendimento cooperativo favorendo la collaborazione tra studenti che si è poi riversata anche all'interno dei percorsi più tradizionali.

FOCUS

Il curriculum implicito: la didattica per Ambienti di Apprendimento

L'acquisizione dei saperi richiede un uso flessibile del tempo e dello spazio, secondo questa logica l'ambiente di apprendimento è considerato come il terzo educatore.

Facendo propri questi assunti, in questo anno formativo si è iniziato a lavorare su questi tre ambiti:

- ▶ Passaggio dall'orario scolastico al tempo di lavoro. Il calendario delle lezioni, che varia di settimana in settimana a seconda delle necessità didattiche, per dare risposta ai bisogni specifici dello sviluppo dell'apprendimento, delle necessità che emergono dal gruppo classe è costruito su blocchi di 3 ore (o al minimo 2) per le competenze di base e tendenzialmente su blocchi di 5 ore per le competenze professionalizzanti. Questo per favorire il più possibile una didattica laboratoriale.
- ▶ Creazione e trasformazione degli ambienti scolastici formali (aule, laboratori) come spazi che facilitano una immersione nelle discipline specifiche e agevolano l'apprendimento. Non esiste "la classe della II xx o III yy; esiste la classe di inglese, matematica, italiano/

cittadinanza, la classe del cuore (comp. trasversali), di contabilità/economia come il laboratorio di estetica, di informatica, la simulimpresa. Ogni classe, nel tempo, viene personalizzata dai docenti delle materie specifiche. I corsisti, a seconda della materia, si spostano da un ambiente ad un altro, preparandosi, mentalmente e fisicamente per la lezione (con tutto il materiale che serve – grazie anche all'installazione nei corridoi di armadietti personali). Entrando in un ambiente/laboratorio curato ed immersivo, che ha tutto ciò che serve per sviluppare uno specifico apprendimento, con disposizione delle postazioni di lavoro utili al fine previsto, migliora l'efficacia della lezione.

- ▶ Valorizzazione degli spazi informali (atrii, corridoi e giardino) con creazione di zone di autoapprendimento, spazi relax, spazi di coworking, spazi agorà, biblioteca fruibile a tutti, spazi espositivi per i capolavori, pareti di creatività e scambi di pensieri e messaggi, scritte motivazionali, aule a cielo aperto, sviluppo della didattica outdoor.

I progetti sono in divenire. Su alcune proposte, per ora, ci si è limitati alla verifica di fattibilità e creazione dei presupposti, rimandando lo sviluppo e la realizzazione ai prossimi anni formativi.

Gli Spazi e i Laboratori

La sede di Via Gobetti (Fidenza) è interamente ed in via esclusiva dedicata alla leFP. 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 leFP 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 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, sita in Via Milani sempre a Fidenza, a circa 8-10 minuti di cammino e 3 minuti di auto, 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 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.

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.

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.

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.



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 ETS 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.

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 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 ETS 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).

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 E REALTÀ DIVERSE** con le quali il nostro ente collabora per l'inserimento in stage degli allievi fa riferimento a natura e tipologia aziendale rilevabile al cap. 5.2.1. "Gli interlocutori strategici", alla sezione "Le Aziende", a cui rimandiamo per un approfondimento.

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** per i nostri allievi 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 2023, compresi i tassi occupazionali, che vengono rilevati entro la fine dell'anno; per i percorsi attivati nell'anno (da settembre 2023) 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 2022/2023 con gli esami nei mesi di giugno (le classi Terze con l'esame di qualifica, le classi quarte con l'esame di diploma professionale). Il numero degli studenti riportato (139 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 Trattamenti Estetici	Via Gobetti Fidenza	1	0	53
Operatore Amministrativo Segretariale	Via Gobetti Fidenza	1	0	50
Tecnico nell'amministrazione del Personale	Via Gobetti Fidenza	0	1	14
Estetista	Via Gobetti Fidenza	0	1	22
Totale		2	2	139



Per quanto riguarda invece i corsi leFP iniziati a settembre 2023 (di cui daremo conto nel prossimo bilancio sociale), 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, un quarto anno per il diploma professionale di Tecnico nell'Amministrazione del Personale e si è aggiunto un nuovo corso (un IFTS per il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore di IV Livello EQF per la Qualifica di "Tecnico per l'amministrazione Economico Finanziaria - Gestione dei Flussi Amministrativi), per un totale di 6 classi. La situazione dei corsi di area Giovani & leFP è dunque migliorata in quanto si è arricchita di un corso di Formazione Superiore, nuovo livello di qualifica mai ad oggi raggiunto prima.

PERCHÉ OFFRIRE UN PROFILO IN AREA AMMINISTRAZIONE E FINANZA

Vocazione e Filiera: ENAC Emilia Romagna ETS 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". La prosecuzione con un IV anno per il diploma professionale di Tecnico nell'Amministrazione del personale e il successivo IFTS per il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore di Tecnico per l'amministrazione economico finanziaria, possono garantire una solida formazione in filiera, una specializzazione decisamente assorbita dalle aziende e la possibilità di accedere alla formazione superiore presso i Poli Tecnici ITS della Regione.



PERCHÈ OFFRIRE UN PROFILO IN AREA ESTETICA

Vocazione e Filiera: ENAC Emilia Romagna ETS 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

Nelle tabelle successive, si considereranno i 139 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

Genere	Numero	% su totale
Maschi	21	15,11%
Femmine	118	84,89%
Totale	139	100,00%

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

Cittadinanza	Numero	% su totale
102	73,38%	76,03%
2	1,44%	1,37%
35	25,18%	22,60%
Totale	139	100,00%

Storicamente i percorsi leFP vedono una presenza importante di allievi ed allieve stranieri/e. Nella leFP, più di 1/4 della popolazione studentesca con cittadinanza non italiana, proviene da Paesi extra UE.

STUDENTI DROP-OUT

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni / non scrutinati	N.	% su totale
Nel primo anno	13	86,67%
In anni successivi	2	13,33%
Totale	15	100,00%

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. Tuttavia il numero di allievi drop out è pari a 15 unità.

STUDENTI CON DISABILITÀ CERTIFICATA

	N.	% su totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	7	4,29%
Con disabilità certificata nei percorsi personalizzati	0	0
Totale	6 su 139	4,29%

Per il 2023 sono 6 gli allievi con disabilità certificata, pari al 4,29% degli allievi totali. Il dato poco si discosta dalle due precedenti annualità: 7 sul 2022 pari al 4,79%, 4 sul 2021 pari al 3,4%.

STUDENTI BES (SENZA DISABILITÀ CERTIFICATA)

	Numero	% su totale
Con DSA con diagnosi	21	15,00%
Altri BES non certificati	28	20,00%
Totale	49	35,00%

Per il 2023 gli studenti senza disabilità certificata sono 49, pari al 35% della popolazione scolastica. Il raffronto con gli anni precedenti testimonia il trend che, a livello nazionale, conferma in costante aumento questa tipologia di profilo (40 allievi pari al 27,40% nel 2022, 36 allievi pari al 30,5% nel 2021).

La tabella collegata contempla, in forma distinta, gli allievi BES con e senza diagnosi. Come si evince dalle 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 36 studenti inseriti in percorsi duali: 14 nell'area amministrativa e 22 in area estetica.

Per l'anno di riferimento, i percorsi di Apprendistato di primo livello per la Qualifica sono stati 0 per l'area estetica e 1 per l'area amministrativa.

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	22	22	0
Operatore alle cure estetiche - qualifica	0	0	0	0
Tecnico nell'amministrazione del personale - diploma	1	14	13	1
Totale	2	36	35	1

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: un IV anno per l'ottenimento del Diploma Professionale relativamente al profilo di Tecnico nell'Amministrazione del Personale. Gli esiti del percorso sono stati rendicontati all'interno del Bilancio Sociale 2022.

Parimenti, per l'anno formativo 2022/2023, è partito a Novembre 2022 un nuovo percorso in modalità duale mista (0 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.

I risultati di questa attività sono ricompresi nei dati presentati in questo Bilancio Sociale 2023.

Sull'anno formativo 2023/2024, oltre a corsi di IV anno che prevedono alcuni Apprendistati di Primo livello per l'ottenimento del Diploma Professionale, è partito ad Ottobre 2023 il primo IFTS completamente in Apprendistato di 1° livello (tutti gli allievi sono assunti da aziende). Il corso terminerà a Maggio 2024. Daremo conto degli esiti 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 leFP 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.

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.

Nel 2023 sono stati 40 gli allievi che hanno partecipato a mobilità all'estero, sia con esperienze di stage, che di formazione specifica, che di skills competitions con altre scuole europee. Il trend è in deciso aumento, con quasi il 30% di allievi rispetto al totale dell'anno formativo. Per un raffronto dei dati riportiamo i numeri degli anni precedenti: nel 2022 31 allievi, nel 2021 9 allievi con lieve riavvio attività all'estero post emergenza sanitaria, nel 2020 nessun allievo a causa della pandemia Covid.

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
 - ▶ ERASMUS + ENACPLUS: Moving to Learn - Skills Competition
- In tabella il dettaglio delle esperienze.

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	9	0	21
ERASMUS + ENACPLUS: Moving to Learn - Skills Competition	6	0	7
VET PLUS: International mobility experiences for Emilia-Romagna VET system	0	2	40
Totale	15	8	89

I risultati

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

- ▶ gli apprendimenti (per i corsi leFP che rilasciano titoli di qualifica o diploma e/o certificazioni delle competenze);
- ▶ gli esiti occupazionali

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.

Gli esiti per il 2023 restituiscono le seguenti percentuali:

- ▶ l'84% (pari a n. 117) 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) - dato simile al 2022 con 118 promossi pari al 80%;
- ▶ la percentuale complessiva di bocciati è stata quasi del 11 % (pari a n. 16 allievi); effettuata la rilevazione della loro situazione entro il mese di dicembre si evidenzia come il 37% di essi (pari a 6 allievi) si sia nuovamente iscritto ad un ulteriore percorso formativo o a un percorso scolastico, il 19% di essi (3 allievi) lavori.
- ▶ il tasso di abbandono (inteso come numero di allievi che si sono ritirati) si è attestato al 5% (n. 7 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	Penultimo anno		Ultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	117	80,14%	117	83,57%
Bocciati	13	8,90%	16	11,43%
Ritirati	16	10,96%	7	5,00%
Totale	146	100,00%	140	100,00%

MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO IL RITIRO

Motivo del ritiro	Penultimo anno		Ultimo anno	
	N.	%	N.	%
Trasferimento famiglia / motivi di salute	6	37,50%	3	42,86%
Riorientamento al lavoro	8	50,00%	4	57,14%
Riorientamento in altra scuola	0	0,00%	0	0,00%
Altro motivo	2	12,50%	0	0,00%
Totale	16	100,0%	7	100,0%

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

Motivo del ritiro	Penultimo anno		Ultimo anno	
	N.	%	N.	%
Reiscritti presso lo stesso CFP	6	46,15%	4	25,00%
Iscritti in altra scuola	1	7,69%	2	12,50%
Lavorano	4	30,77%	3	18,75%
Altro / non rilevabile	2	4,00%	7	43,75%
Totale	13	100,0%	16	100,00%

- ▶ i servizi di orientamento che hanno garantito il servizio ed il sistema hanno dato in esito: 16 casi di riorientamento, 3 open day e 100 colloqui di orientamento in ingresso.

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 l'ente 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).

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 2023 e, per la rilevazione, è stato utilizzato il questionario di efficacia previsto dalla Regione Emilia Romagna.

L'obiettivo minimo della Fondazione per l'anno 2023 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 coerente al profilo professionale della qualifica ottenuta.

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 25, pari al 26% di chi ha concluso con successo un percorso
- ▶ gli iscritti ad altro percorso formativo sono 40, pari al 42% (va considerata che i qualificati del triennio si iscrivono in numeri consistenti ai IV anni in filiera dell'ente) ha attivato un tirocinio extracurricolare n. 1 studente
- ▶ i disoccupati sono 16, pari al 24%
- ▶ non abbiamo raggiunto, o non hanno voluto sottoporsi al questionario, 4 ex allievi.

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 trattamenti estetici estetiche	1,49	32,84	0,00	2,99	0,00	25
Operatore amministrativo segretariale	5,97	23,88	0,00	5,97	1,49	25
Estetista	16,42	1,49	1,49	10,45	2,99	22
Tecnico amministrazione del personale	64,29	7,14	0,00	21,43	7,14	14
Totale (qualificati e diplomati)	37,31	59,70	1,49	23,88	5,97	86

L'analisi dei dati evidenzia alcuni elementi che vale la pena di sottolineare relativamente ai 25 occupati. Di questi infatti:

- ▶ 14 hanno avuto un contratto subordinato in forma di apprendistato
- ▶ 11 un contratto subordinato a tempo determinato
- ▶ 9 sono stati assunti nella stessa azienda dove hanno effettuato lo stage
- ▶ 18 hanno ottenuto un lavoro con occupazione coerente al profilo

Relativamente ai dati occupazionali e di efficacia richiesti dalla Regione, riportiamo una tabella di sintesi degli indicatori rilevati sui corsi terminati a giugno e luglio 2023 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)	2022-17258	52	91	0
operatore amministrativo segretariale (III - qualifica)	2022-17259	67	83	0
estetista (IV - diploma professionale)	2022-17835	89	100	100
tecnico amministrazione del personale (IV - diploma professionale)	2022-18533	86	100	78
TOTALI (media 2023)		73,5	93,5	44,5
TOTALI (media 2022)		72	84,4	54,4

Confrontando i risultati con i dati del precedente anno si evidenzia un miglioramento sui dati di efficacia, cosa che non è speculare per i dati di occupazione coerente.



la sua profonda componente valoriale. Il virtuoso progetto architettonico che si è concretizzato ne è l'emblema; pone al centro il benessere di chi ci lavora e vuole rappresentare un luogo in cui etica ed estetica convivono in armonico equilibrio. Dopo un approfondito tour aziendale con visita anche in produzione e all'orto botanico le allieve hanno potuto assistere ad una Company Presentation in cui sono stati evidenziati gli aspetti di sostenibilità e rigenerazione che l'azienda ha come propri riferimenti di vision. La giornata si è conclusa con una demo live di trattamenti viso con la linea biologica dell'azienda.

- l'azienda Esthelogue a Firenze – la tecnologia al servizio dell'estetica. Esthelogue è una delle aziende leader nella distribuzione di apparecchiature nel settore dell'estetica professionale; parte di una multinazionale che da oltre quarant'anni offre tecnologie laser per la medicina, la dermatologia e la chirurgia. Oltre a un tour complessivo della realtà viene sempre offerto anche un approfondimento tecnico per vedere come vengono costruiti effettivamente i macchinari.

5.5. ALTRE ATTIVITÀ DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER GIOVANI

In questa sezione diamo conto, in forma di breve descrittivo e qualche immagine correlata, di attività prevalentemente legate alla didattica delle classi di area leFP che, per diverse ragioni, riteniamo significative.

LE VISITE DIDATTICHE NELLE AZIENDE DEL WELLNESS

Le classi III e IV dell'area Estetica effettuano ogni anno una serie di visite aziendali per approfondire e ampliare le proprie conoscenze del settore estetico, principalmente per conoscere prodotti e tecnologie. Due mete che da alcuni anni riproponiamo e confermiamo, per la valenza professionale e le avanzate tecnologie bio e industriali sono:

- l'azienda Davines Village a Parma – bio e natura, un binomio vincente. L'anima di Davines si esprime attraverso



I BEAUTY DAYS

Le giornate di Beauty Day coincidono di norma con i momenti di orientamento e conoscenza dell'ente aperti al pubblico, alle famiglie e a chi desidera conoscere la nostra attività e il nostro ente. I BD 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 SERVIZI DI ESTETICA INTERNI E SU COMMESSA

Durante l'anno sono numerose le attività esterne all'ente, rivolte a soggetti che chiedono la nostra collaborazione; le occasioni sono importanti per lo sviluppo professionale delle nostre allieve, principalmente perché si devono confrontare con i tempi di esecuzione delle diverse realtà per le quali operano e devono attivare tutto il lavoro preventivo di studio e analisi delle tipologie di trucco o trattamenti, finalizzato alla miglior resa del servizio e

soddisfazione del cliente. Negli anni abbiamo reso prestazioni estetiche in collaborazione con vari soggetti:

- ▶ feste a tema
- ▶ back stage teatrali
- ▶ trucco e parrucco per sfilate
- ▶ trucco per atleti olimpici
- ▶ shooting

In altre occasioni le situazioni vengono create internamente all'ente, con obiettivi di tipologie di trucco speciali e particolari, volti a specializzare le competenze nel campo estetico e di make up delle allieve, soprattutto degli anni terminali.

Per questa pubblicazione desideriamo presentarvi il lavoro di make up a tema eseguito per Halloween 2023.

TALENT ENAction

I presupposti metodologici di questa attività sono stati ampiamente sviluppati al cap. 5.4.3. all'interno del Focus "Il Curricolo Flessibile: i laboratori di TALENT ENAction". I laboratori attivati per questo anno formativo sono stati i seguenti:

- ▶ Public speaking
- ▶ Yoga
- ▶ Gardening
- ▶ Acconciatura
- ▶ Estetica (solo per gli allievi del settore amministrativo segretariale)

- ▶ Orienteering e pet therapy
- ▶ Arti marziali
- ▶ Giochi di ruolo

JOB&ORIENTA

JOB&Orienta è il salone nazionale dell'orientamento, la scuola, la formazione e il lavoro, quest'anno aperto mercoledì 22 a sabato 25 novembre 2023. Questa trentaduesima edizione della manifestazione – promossa da Veronafiere e Regione del Veneto, in collaborazione con Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ministero dell'Università e della Ricerca e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con il patrocinio di Rai Veneto e la mediapartnership di Rai Cultura, Rai Scuola e TGR – ha già registrato il sold out per tutte le giornate di evento.

Una formula di successo quella di JOB&Orienta che, anche quest'anno, alla nutrita rassegna espositiva con oltre 400 realtà affianca un articolato palinsesto di appuntamenti pensati per rispondere alle diverse esigenze dei pubblici presenti: studenti prossimi a una nuova scelta scolastica e famiglie, operatori del sistema, giovani che vogliono approfondire le proprie competenze o siano in cerca di occupazione.

Tante le iniziative interattive proposte presso gli stand, come laboratori e simulazioni.

Il nostro ente, insieme agli altri ENAC Regionali e coordinati dall'ente nazionale, ha potuto essere presente con un grande stand, ove vi erano rappresentate le filiere formative principali degli ENAC e proposti i profili professionali. ENAC Emilia Romagna ETS si è occupato del profilo estetico con una richiestissima postazione per servizi di Armocromia, letteralmente presa d'assalto con una sequenza di appuntamenti fitta e senza sosta. Complimenti alle nostre allieve e alle loro docenti e tutor!



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 2023 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, forti di una accelerazione imposta dalla Regione Emilia Romagna, hanno rinforzato il servizio sia in termini di quantità che di qualità dell'offerta.

L'offerta formativa dell'area adulti 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 2023 sono stati erogati

- ▶ 19 corsi (+ 6 rispetto ai 13 corsi del 2022)
- ▶ 716 ore erogate (+392 rispetto alle 324 del 2022)
- ▶ 150 partecipanti (+ 67 rispetto agli 83 partecipanti del 2022)
- ▶ Trend dunque decisamente positivo che, anche nel biennio 2020 e 2021 aveva realizzato numeri inferiori.
- ▶ 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 l'area territoriale afferente a Parma.

Dalla tabella si evidenziano le differenze quantitative tra le annualità:

DATI FONDAMENTALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PERMANENTE NELL'ULTIMO BIENNIO

Sede	2022			2023		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
ENAC Emilia Romagna – tutte le sedi	13	324	83	19	716	150
Totale	13	324	83	19	716	150

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PERMANENTE ANNO 2023

Titolo Corso	N. ore corso
Percorsi di alfabetizzazione informatica	40
Gestione della cassa	32
Gol 4 - alfabetizzazione linguistica (italiano)	40
Gol 4 - competenze digitali	16
Gol 4 - operatore di magazzino	100
Gol 4 - competenze digitali	16
Customer care	32
3i - comp. Dig. /Rete internet, strumenti online-base	32
Amministrativo/segretariale	100
Donne digitali - Comp. Dig. / Rete internet, strumenti online-base	32
Percorsi formaz. Per la sicurezza - r. Medio	12
Percorsi formaz. Per la sicurezza - r. Medio	4
Conoscenze e comp. Op. Magazzino merci	70
Sicurezza rischio medio	12
Conoscenze e comp. Op. Bellezza e benessere	70
Conoscenze e comp. Op. Bellezza e benessere	40
Gol 4 - competenze digitali	16
Percorsi alfabetizzazione informatica	40
Addetto conduzione carrelli elevatori	12
Totale	716

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 4 a 100 ore corso. Diamo esito nella tabella di fianco, ed in dettaglio, sulla tipologia di corsi erogati.

I 150 partecipanti sono:

- ▶ non occupati,
- ▶ con maggioranza del genere femminile (61%), dato tuttavia meno incisivo dell'anno precedente ove il genere femminile rappresentava il 73%
- ▶ con cittadinanza italiana (60%) dato decisamente più basso all'anno precedente ove il cittadino era italiano nell'80% dei casi

Le tabelle danno preciso esito della composizione numerica e percentuale descritta:

STUDENTI PER GENERE

Genere	Numero	% su totale
Maschi	58	39%
Femmine	92	61%
Totale	150	100,00 %

STUDENTI PER CITTADINANZA

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	91	61%
Altri Paesi UE o extra UE	59	39%
Totale	150	100,00 %

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".

5.8. I SERVIZI PER IL LAVORO

ENAC Emilia Romagna ETS 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** rivolto alla persona adulta l'orientamento si configura come una misura di sostegno e affiancamento della persona nella definizione di un percorso di ri/costruzione delle esperienze di vita e di lavoro, di conoscenza di sé, delle proprie caratteristiche, attitudini, competenze e desiderata in ambito formativo e professionale,

finalizzata all'individuazione di percorsi formativi e /o professionali rispondenti al proprio potenziale e al proprio quadro di vita. In questo contesto l'orientamento si configura come uno strumento flessibile e personalizzato a fronte dell'utente coinvolto. Pertanto lo possiamo definire come una misura di accompagnamento attivabile in qualunque momento della vita professionale dell'individuo, a maggior ragione in momenti specifici nei quali la distanza dal mondo del lavoro risulta particolarmente significativa o necessita di un confronto specialistico oppure laddove condizioni particolari di svantaggio personale e/o sociale necessitano di un percorso di orientamento specifico.

- ▶ **Accompagnamento al Lavoro** Il servizio di Orientamento viene erogato in stretta connessione con il servizio di Accompagnamento al Lavoro che ha come finalità la conoscenza del MDL e la ricerca del lavoro con relativi strumenti (cv, lettera di presentazione, profilo linkedin etc), canali e monitoraggio delle offerte di lavoro e candidature. Il servizio, attraverso incontri periodici, verifica le modalità di attivazione degli utenti e gli strumenti messi in campo per la ricerca del lavoro. Il servizio favorisce inoltre l'incrocio domanda-offerta di lavoro, intermediando tra le caratteristiche e le competenze dei candidati e le esigenze espresse dalle aziende.
- ▶ **Attivazione di tirocini finanziati o a mercato e Tutoraggio dell'esperienza** Il tirocinio è un'esperienza equiparabile al lavoro e che in una cornice formativa fornisce alle persone l'opportunità di effettuare un'esperienza orientativa, formativa e professionalizzante all'interno di un'impresa, e all'azienda ospitante di valutare sul campo un possibile candidato, senza vincoli contrattuali, formandone le competenze e verificando sul campo le potenzialità di apprendimento e inserimento lavorativo.
- ▶ **Servizio di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze** - Il Servizio è in affiancamento ai tirocini ed è normato dalla Regione Emilia Romagna. L'obiettivo è la verifica delle competenze e conoscenze acquisite durante l'esperienza in azienda finalizzata al rilascio di una Scheda di Capacità e Conoscenze.
- ▶ **Corsi di Formazione** Erogazione di opportunità formative anche brevi, finalizzate all'acquisizione di competenze digitali, linguistiche o tecnico professionali utili all'inserimento lavorativo. Vengono inoltre attivati corsi specifici per la sicurezza nei luoghi di lavoro e per alimentaristi.
- ▶ **Apprendistato Professionalizzante** In questo ambito ci occupiamo di fornire tutto quanto previsto dalla normativa per regolamentare la formazione interna ed erogare e seguire la formazione esterna dell'apprendista.

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 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 fornisce una serie di servizi destinati a sostenere l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro di giovani e/o adulti inoccupati/disoccupati in inserimento/reinserimento lavorativo.

A livello di numeri globali vi è una necessaria premessa tecnica da acquisire, necessaria alla corretta interpretazione dei dati presentati:

- a. rispetto agli anni precedenti sono cambiate alcune nomenclature delle tipologie di servizio mentre altre sono state abolite oppure inserite ex novo. Il lavoro di raffronto (evidente alla tab 77) dà conto di queste modifiche. Ove le tipologie di servizio non siano state operative in uno dei due anni di riferimento presi in considerazione è stato inserito il valore o (zero) nella colonna relativa agli utenti serviti;
- b. la tabella presenta i dati dal punto di vista dei servizi forniti e del monte ore servizio erogato a ciascun utente ne abbia fruito. Non è però insolito che l'utente effettui presso i nostri servizi per il lavoro un percorso composto da più servizi e attività e che venga conteggiato ogni volta che compare come fruitore di un determinato servizio. Mantenere il dato in colonna "n. utenti" come dato di numero utenti globale non sarebbe però corretto e falserebbe la rappresentazione. E' per questo che gli operatori hanno successivamente effettuato anche il conteggio per "teste" (=numero di persone che hanno fruito almeno 1 volta di almeno 1 nostro servizio) sganciandolo dal conteggio per "occorrenze" (= persone fruitrici di un servizio, conteggiate per ogni occorrenza di fruizione).

Stante quanto esplicitato confermiamo che, rispetto alla fruizione di Servizi per il Lavoro presso il nostro ente, i risultati complessivi nell'anno 2023 sono i seguenti:

- ▶ utenti con criterio del numero di "teste": 272 persone (+79 rispetto ai 193 utenti del 2022 e a 1/4 degli utenti nel precedente 2021),
 - ▶ utenti con criterio del numero di "occorrenze": 529 persone (+336 rispetto al 2022)
 - ▶ totale ore servizio erogate: 2.246 (+1.5424,5 rispetto al 2022)
totale ore tirocini attivate: 22.854 (+2.641 rispetto al 2022).
- Nello specifico il 2023 ha rappresentato i seguenti esiti nei Servizi per Lavoro:
- ▶ 35 utenti hanno avuto l'attivazione di un tirocinio (per totali 22.854 ore tirocinio) - numero in crescita rispetto ai precedenti dati: 27 nel 2022, 37 nel 2021, 18 nel 2020)
 - ▶ 22.854 monte ore tirocini totale (a fronte di 20.213 ore del 2022, circa 16.000 nel 2021)
 - ▶ 24 utenti hanno fruito di Accompagnamento e Tutoraggio Tirocini per 264 ore di servizio totali (non raffrontabile con anni precedenti per assenza di specifica tipologia)
 - ▶ 248 utenti (rispetto ai 95 del 2022) hanno fruito di orientamento e orientamento specialistico (per totali 1.118 ore servizio, a fronte delle 320,5 del 2022)
 - ▶ 3 utenti hanno ricevuto il Sostegno nei Contesti Formativi per

- totali 24 ore di servizio (non raffrontabile con anni precedenti per assenza di specifica tipologia)
- ▶ 157 utenti ha fruito di Accompagnamento al Lavoro (+ 126 rispetto ai 31 del 2022) per totali 840 ore di servizio (+591 ore rispetto alle 249 del 2022)
 - ▶ 22 utenti hanno fruito del servizio SRFC per la Formalizzazione e Certificazione dell'esperienza di Tirocinio con Scheda Capacità e Conoscenze (+10 rispetto al 2022) che non vengono più valorizzate dalla Regione in termini di monte ore servizio ma solo come unità di tipologia
 - ▶ 26 persone hanno avuto esito lavorativo positivo (+18 rispetto agli 8 del 2022) con assunzione all'interno delle aziende da noi proposte con queste specifiche:
 - A. 2 in esito all'esperienza di tirocinio
 - B. 24 in esito ai servizi delle politiche attive del lavoro
 - C. 9 con contratti subordinati TI (a tempo indeterminato)
 - D. 13 con contratti subordinati TD (a tempo determinato)
 - E. 4 con contratti subordinati di apprendistato professionalizzante da 1 a 5 anni
 - ▶ 14 persone in apprendistato professionalizzante hanno fruito dei nostri servizi relativi alla stesura del PFI (Piano Formativo Individuale) e programmazione della formazione esterna all'azienda (dato non raffrontabile con anni precedenti per assenza di erogazione da parte nostra di questo specifico servizio, diventato attivo e operativo solo dal 2023).

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

Sede	Penultimo anno 2022				Ultimo anno 2023			
	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (ore)	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (ore)
Tirocini	27	0	20213	0	35	0	22854	0
Orientamento specialistico	0	0	0	0	24	0	0	264
Sostegno nei contesti lavorativi	95	0	0	320,5	248	0	0	1118
Tirocini	20	0	0	98	0	0	0	0
Orientamento specialistico	0	0	0	0	3	0	0	24
Sostegno nei contesti lavorativi	31	0	0	249	157	0	0	840
Accompagnamento	12	0	0	54	22	0	0	0
Srhc	8	0	0	0	26	0	0	0
Inserimenti lavorativi effettivi	0	0	0	0	14	0	0	0
Totale	193	0	20.213	721,5	529	0	22.854	2246

La composizione dell'utenza risulta eterogenea per età, titolo di studio e nazionalità, in quanto i servizi per il lavoro non rispondono a target specifici se non a quello di utenza in cerca di primo o nuovo lavoro.



La coordinatrice dell'area Adulti e Imprese con il team Servizi per il Lavoro

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 Emilia Romagna ETS, 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), nel 2022 è stato avviato un solo corso (30 ore formazione a 7 persone). Anche nel 2023 è stato erogato un solo corso:

► **Inglese Base Livello A2** 28 ore 10 persone

Dei 10 corsisti, 9 erano donne, 1 straniero; non sono stati presenti corsisti con disabilità.

AREA IMPRESE

5.10. QUADRO DI INSIEME

I servizi che la Fondazione 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 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 2023 il pacchetto Alimentaristi ha visto la realizzazione di 5 corsi per 67 corsisti. Sono 23 le aziende che hanno inviato propri dipendenti in formazione. Il raffronto con le annualità precedenti è esposto nella tabella 96 bis.

AREA IMPRESE - ALIMENTARISTI

Tipologia corso	2023	2022	2021
n. corsi	5	6	5
n. corsisti	67	85	94
n. aziende	23	67	47

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 2023, così come era già avvenuto nel triennio 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 rendicontati 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. Per l'anno 2023, non abbiamo erogato attività per terzi ma unicamente per nostri allievi, all'interno dei percorsi adulti, peraltro non per autorizzazione diretta ma grazie ai corsi a rif Pa titolarità Aeca, pertanto non rendiamo conto in questa sezione dei relativi numeri.

IL TEST CENTER ICDL - PATENTE INTERNAZIONALE DEL COMPUTER

Oltre a quanto declinato sopra, è presente nell'offerta formativa di ENAC Emilia Romagna ETS 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.

Il 2023 testimonia di una decisa ripresa di questo servizio con numeri ben più alti dello scorso anno, nonché della media dell'ultimo triennio. Alla tabella 96 ter il dettaglio di sessioni, iscrizioni, esami, skill cards e certificazioni complete ICDL ottenute.

AREA IMPRESE - ICDL

Tipologia corso	2023	2022	2021
n. sessioni esame attivate	4	2	0
n. iscritti a sessioni esame	16	3	0
n. esami sostenuti	30	6	0
n. esami andati a buon fine	15	4	0
n. skill card acquistate	13	2	0
certificazione ECDL ottenute	3	0	0

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)

L'offerta formativa dell'area imprese 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 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".

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

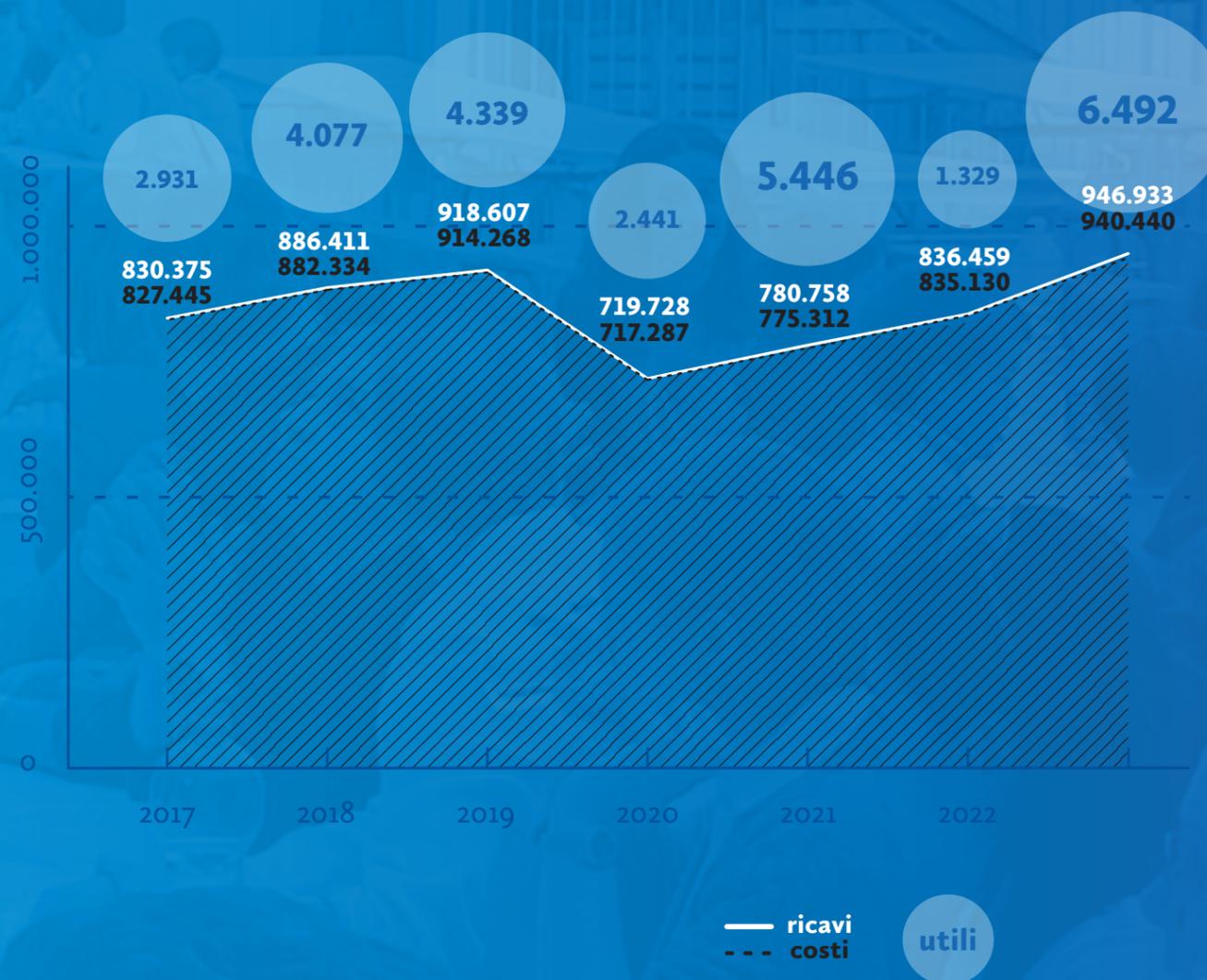
6. SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

940.440
COSTI E ONERI

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

946.933
RICAVI E PROVENTI

6.492
AVANZO DI GESTIONE
▲ 5.163



6.1. LE RISORSE ECONOMICHE

SINTESI DATI ECONOMICI

	2022	2023
Ricavi e proventi	836.459	946.933
Costi e oneri	820.752	940.440
Imposte dell'esercizio	14.378	16.451
Avanzo/disavanzo	1.329	6.492

Per un approfondimento sui dati di questo paragrafo si rimanda al Bilancio di Esercizio, che viene integralmente pubblicato sul sito dell'ente www.enac-emiliaromagna.it alla sezione **AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**.

Dal punto di vista fiscale l'ente è un ETS non commerciale.

La natura e gli scopi non commerciali dell'ente si ravvisano nelle Finalità e nei Principi di riferimento, declinati all'art 2 dello Statuto, e 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.

ENAC Emilia Romagna ETS agisce in regime fiscale art 36 bis pertanto l'iva non si avvale del meccanismo di scarico iva a debito/credito ma risulta per noi essere un costo.

L'Ente FONDAZIONE ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS, per l'attività complessivamente posta in essere, adotta il sistema contabile ordinario, secondo il metodo della partita doppia, utilizzando il libro giornale, nel quale vengono annotate, cronologicamente, tutte le operazioni economiche effettuate, secondo regole cronologiche di ordinata contabilità, in ossequio al principio della competenza economica.

Il patrimonio netto dell'ente al termine dell'esercizio precedente è pari a € 116.410, suddiviso tra Fondo di dotazione (50.000,00 €) e Patrimonio Libero (66.410,11 €).

L'ente non ha scopo di lucro e nel rispetto delle previsioni statutarie e dell'articolo 8 del D.lgs. n. 117/2017 l'avanzo di gestione è utilizzato per lo svolgimento dell'attività statutaria ai fini dell'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Provenienza delle risorse economiche

Ricaviamo tutti gli elementi di disamina sulla provenienza delle risorse economiche, direttamente dalla Relazione di Missione al Bilancio 2023, estrapolando i passaggi di interesse.

Per il 2023 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a € 946.933, con un aumento del 13,21% rispetto al precedente esercizio:

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Origine	Ultimo anno	
	Importo	%
Ricavi da corsi finanziati	€ 928.853	98,1 %
Ricavi da mercato e altri Finanziamenti pubblici	€ 13.903	1,5 %
Proventi	€ 4.165	0,4 %
Totale*	€ 946.921	100 %

* dal computo sono esclusi gli Arrotondamenti Attivi per € 12,37

La chiusura dell'esercizio 2023 con un utile di 6.492,00 € è la conferma della capacità dell'Ente di garantire la continuità aziendale ed una situazione patrimoniale equilibrata.

Questo risultato assume rilevanza ad avvenuta trasformazione in corso d'anno da Associazione a Fondazione (Aprile 2023) e conseguente iscrizione al RUNTS con contestuale acquisizione di personalità giuridica (Luglio 2024).

Utilizzo delle risorse economiche

I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a € 940.440 con un aumento del 14,58% (+119.688) 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 sono rientrati in una più equilibrata incidenza, rispetto all'esercizio precedente che aveva visto acquisizione di sostituti imponente per assenza prolungata di personale.

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): questa decisamente più elevata rispetto al precedente esercizio.

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

In qualità di soggetto che intrattiene rapporti economici con le PP.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".



6.2. ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI

L'Ente non ha effettuato nel corso dell'esercizio 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.

Ha inoltre nello specifico rafforzato il proprio Patrimonio, contestualmente al nuovo stato di Fondazione ed ETS, adeguando peraltro la soglia minima di patrimonio netto richiesta dal nuovo Accreditamento Regionale, con un anno di anticipo sul Bilancio di interesse.

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 ETS 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.

**CONTENZIOSI
E CONTROVERSIE**

**LOTTA CONTRO
LA CORRUZIONE**



**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 ETS 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 ETS 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.

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.

Nell'ultimo biennio sono state effettuate azioni legate:

- ▶ alla formazione green e ambientale dello staff e degli allievi,
- ▶ alla sensibilizzazione e messa in pratica della raccolta differenziata in tutte le sedi e in tutti gli ambienti formativi e di lavoro,
- ▶ all'utilizzo di borraccia e messa in disuso delle bottigliette di plastica
- ▶ alla promozione dell'uso di acqua potabile disponibile per il prelievo dal locale acquedotto (previa verifiche organiche e sanitarie sulla presenza di Legionella, al fine di salvaguardare i fruitori finali),

- ▶ all'apertura di un punto acqua dedicato al riempimento di bottiglie e borracce presso la sede di Via Gobetti.

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 cercando di identificare e scegliere le forniture che garantiscano la maggior percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili.

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 (foglio formato A4)	Risme da 500 fogli (ca. 2,5 kg/cad)	KG complessivi Anno in corso (2023)	KG complessivi Ultimo anno (2022)	KG complessivi Penultimo anno (2021)
178.682,00	357	890,00	690,00	860,00

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

Un corso di formazione erogato sull'a.s. 2022/2023, frutto di un più ampio percorso di consapevolezza circa le tematiche ambientali, ha consentito a tutto il personale dell'ente di approcciare alcuni temi legati alla definizione di cambiamento climatico, di energie rinnovabili, di problemi comunicativi e di insegnamento specifici per le tematiche ambientali. Il corso ha affrontato il cambiamento climatico e il 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" quali:

- ▶ La transizione energetica, con focus tanto sulle rinnovabili quanto sul sistema energetico nel suo insieme
- ▶ Agricoltura sostenibile, con focus sull'impatto dell'agricoltura intensiva e dei fertilizzanti
- ▶ Biodiversità e habitat, con focus sulla distruzione degli habitat, rinaturalizzazione e ritorno delle specie scomparse
- ▶ Rifiuti e circolarità, con focus sul tema dell'economia circolare e della "economia a ciambella", sul riciclaggio e sulla "fast fashion".
- ▶ Geopolitica del cambiamento climatico e della transizione energetica,
- ▶ 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.

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.

Il 2023 ha portato a frutto un percorso di consapevolezza maturato negli anni, optando per l'installazione di un punto acqua dedicato per il prelievo di acqua potabile del locale acquedotto comunale.

Il punto acqua, installato in Via Gobetti, ha rappresentato per lo staff e per gli allievi, l'esito di una riflessione sull'uso delle materie prime, sullo spreco e il riciclo, sulle risorse disponibili.

Questo nuovo Punto Acqua è stato inaugurato anche grazie ad una attività didattica di partecipazione, legata allo sviluppo di tematiche ambientali in collaborazione con soggetti e iniziative del territorio, nello specifico l'iniziativa: "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.

Ogni anno promuoviamo specifici progetti di cui diamo esito nei bilanci sociali di riferimento. Per l'anno 2023 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
- ▶ le casistiche "fast fashion", riguardanti l'industria e il mercato tessile nel mondo ed i collegati e consequenziali problemi quali inquinamento, smaltimento dei capi non venduti, sfruttamento del lavoro, alto consumo di acqua)

Sostenibilità ambientale in ambito cosmetico: dopo aver studiato i gruppi funzionali fondamentali della chimica organica, la classe IV Estetista ha analizzato le principali molecole presenti nel mondo della cosmesi, cercando soluzioni più sostenibili ove si sono notate criticità a livello ambientale.

Partecipazione al Concorso Ospiti di questa Terra, promosso dalla Diocesi di Fidenza, di cui avremo gli esiti sul 2024 (ne daremo notizia nel prossimo Bilancio Sociale).

Progetti di sostenibilità nel settore amministrativo economico:

con l'a.s. 2023/2024, per le classi della qualifica triennale Amministrativo-Segretariale, è stato adottato un nuovo libro di testo "Azienda Green" volume unico di economia aziendale per il biennio degli Istituti Tecnici. Il testo si basa su una nuova visione di Azienda, incentrata sulla sostenibilità sociale, economica e ambientale per la comprensione di quanto le imprese dovrebbero fare/stanno facendo per adeguarsi ai nuovi trend economici mondiali;

Con la classe IV di diploma Professionale Tecnico per l'amministrazione del Personale, sono state progettate (nell'area disciplinare Storia, Cittadinanza ed Economia) lezioni di economia, per affrontare, tra gli altri, il tema della Green Economy. La lezione è stata organizzata con la metodologia della Flipped Classroom: l'insegnante ha richiesto di ricercare il significato, gli obiettivi e i principi di un'economia green. Gli studenti sono stati divisi a gruppi e invitati a sviluppare i temi richiesti, ricercare articoli, riviste, video e preparare una presentazione che li aiutasse ad esporre quanto raccolto. Il lavoro si concluderà con una riflessione con l'insegnante e verrà costruita una mappa riassuntiva, eventualmente da appendere in classe, con la differenziazione tra economia lineare e circolare e con le buone pratiche che ogni individuo, ogni azienda e ogni Stato dovrebbe adottare per il benessere del Pianeta e dei suoi abitanti.

7.3. ALTRE INFORMAZIONI DI NATURA NON FINANZIARIA

Lotta contro la corruzione

ENAC Emilia Romagna ETS 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. ENAC Emilia Romagna ETS 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. Per il periodo relativo all'anno fiscale 2023 l'OdV si è riunito

- ▶ 27 aprile 2023 - verifica adeguatezza del Modello, audit "reati societari", modifiche statutarie, Runts, verifica segnalazioni

- ▶ 3 agosto 2023 - Verifica adeguatezza Modello e mappatura dei rischi, Audit su aree sensibili: Reati di riciclaggio e antiriciclaggio, Audit “Rischio di assunzione di personale non regolare”, Audit “Rischi legati all’attività che comportino contatto con minori”, Verifica segnalazioni
- ▶ 28 novembre 2023 - Analisi adeguatezza Modello e mappatura dei rischi, Audit “Monitoraggio situazione della Fondazione ENAC Emilia Romagna Ets rispetto al rischio Specifico della Sicurezza sui luoghi di lavoro”; Audit “Monitoraggio situazione rispetto al rischio specifico delitti informatici”; Verifica segnalazioni; Relazione e predisposizione programma Odv per anno 2024.

A fine anno l’OdV ha prodotto la Relazione Annuale comprensiva di tutta la documentazione afferente quanto trattato e la programmazione.

WHISTLEBLOWING

Il Cda della Fondazione delibera in materia di normativa Whistleblowing con le seguenti sedute:

- ▶ 28/11/2023 delibera l’adozione di un regolamento per l’attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti, dei soggetti terzi non dipendenti e degli anonimi, che segnalano illeciti e irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico, la c.d. “normativa whistleblowing” (legge 30 novembre 2017, n. 179 s.m.i.) che prevede l’adozione di un Regolamento e di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, che saranno indirizzate all’Organismo di Vigilanza;
- ▶ 9/12/2023 delibera che la piattaforma dedicata che verrà utilizzata per tale adempimento è la Piattaforma DigitalPA che, in accordo e raccordo con ENAC NAZIONALE e altri enti ENAC Regionali, costituirà lo strumento unico e operativo di riferimento.

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 ETS, 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 ETS, 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”.

ISO 9001 LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Il 21 febbraio 2022, la Regione Emilia Romagna, con l’approvazione della DGR 201 per il nuovo Accreditamento Regionale ha inserito, nei nuovi criteri per il mantenimento e l’ottenimento dell’Accreditamento, l’obbligo di ottenere la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001 nel Settore EA37, con riferimento all’attività formativa.

Il percorso di ottenimento della Certificazione di Qualità deve essere concluso entro 18 mesi dalla data di candidatura su piattaforma Sifer del nuovo Accreditamento. ENAC Emilia Romagna ETS ha validato la candidatura il 25 ottobre 2023: il percorso di Certificazione dovrà concludersi, con esito positivo, entro il 25 aprile 2025.

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 dello stesso anno 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: in data 16/1/2023 è stato stipulato contratto per la consulenza nel percorso di costruzione del nuovo impianto ISO9001 con la società "Compliance For Business 231", in collaborazione anche con staff di Oikos, entrambe società di consulenza.

Il percorso operativo per la Certificazione per la Qualità è iniziato il 7 Marzo 2023 con l'intero Staff di Lavoro e l'istituzione del nuovo Ufficio Qualità:

- ▶ il gruppo di lavoro per la qualità è formato dalle figure apicali e di responsabilità dell'ente, dalla Direzione e dalla specialista della società OIKOS che accompagna il team negli aspetti tecnici dell'attività.
- ▶ l'Ufficio Qualità è composto dalla Direzione e da un operatore dipendente che supporterà la Direzione per gli aspetti meramente esecutivi del progetto.

In data 20/02/2024 è stato stipulato il Contratto di Certificazione del Sistema di Gestione con DNV Business Assurance, la società che si occuperà di operare gli Audit e rilasciare la Certificazione. Il percorso operativo, con il primo colloquio di pianificazione a cura della Direzione Generale, è fissato per il mese di Aprile 2024.

Si stima di arrivare all'ottenimento della Certificazione entro e non oltre la fine dell'anno 2024.

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 ETS

VIA Jacopo Milani, 18 – Fidenza | TEL: 0524 512 816

E-MAIL: info@enac-emiliaromagna.it | SITO: www.enac-emiliaromagna.it