



cfpceмон

Report  
di Sostenibilità  
Bilancio sociale  
2022/2023



Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione dei Processi Formativi" contributo anni 2020/2021 della legge n° 40 del 14 febbraio 1987.

Supporto tecnico-metodologico:  
Deloitte & Touche S.p.A.

## Indice

Lettera agli Stakeholder .....	5
Nota metodologica .....	7
1. L'Agenzia CFPCEMON .....	8
2. La sostenibilità per CFPCEMON .....	12
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo .....	18
4. Trasparenza .....	20
5. Performance economica .....	23
6. Responsabilità verso gli studenti .....	28
7. Responsabilità verso la comunità .....	44
8. Responsabilità verso le risorse umane .....	46
9. Responsabilità ambientale .....	54
10. Contributo di CFP agli SDG .....	58
11. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI.....	61
12. GRI content Index.....	63

2022/2023



# Lettera agli Stakeholder

Con orgoglio e profonda soddisfazione vi presentiamo il Report di sostenibilità del CFPCEMON relativo agli anni formativi 2021-2022 e 2022 - 2023.

È un documento che nasce dalla volontà di essere trasparenti con il territorio e le aziende coinvolte nel nostro lavoro di formazione in cui operiamo e allo stesso tempo raccontare i risultati che le nostre attività trasferiscono sul territorio stesso.

Una società come la nostra, attenta ai mutamenti culturali e professionali, è sempre alla ricerca di strumenti per migliorarsi. Il Report di sostenibilità è uno di questi: un'analisi e valutazione che riguarda i soci, il personale e gli stakeholder. Utile come momento di crescita e confronto con le istituzioni, le imprese e le famiglie, è anche un'occasione in più per ragionare su quello che nella nostra mission aziendale è identificato come il valore principale: la centralità delle persone. Il Report non vuole essere un mero Bilancio economico, anche se il suo nome lo tradisce, bensì rappresenta un insieme di indici numerici che vogliono esprimere il livello della qualità di ciò che facciamo, misurato sulle persone che abbiamo incontrato, sui risultati raggiunti, sulla soddisfazione del nostro lavoro. Questo documento è altresì un "biglietto da visita" che deve arrivare anche ai nostri clienti e collaboratori, prova di un'attenzione fuori dal comune verso chi ci incontra nel proprio percorso lavorativo

Il risultato finale che vorremmo trovaste in queste pagine è una fotografia nitida di chi siamo, cosa facciamo, quali sono i principi che ci guidano e gli obiettivi che perseguiamo.

## L'anno appena concluso.

Il biennio 21/22 -22/23 ha visto la nostra società impegnata a fronteggiare l'emergenza sanitaria causata dalla pandemia. Il CFP CEMON ha reagito con prontezza al nuovo scenario, mettendo in atto azioni concrete fin dall'inizio.

Le proposte di progettazione e gestione a finanziamento pubblico sono state adeguatamente gestite e attivate e, tra queste, sono state mantenute quelle in stretta sinergia con il territorio e le istituzioni e il settore privato.

Abbiamo consolidato le collaborazioni in ambito sociale, con la realizzazione di progetti rivolti a soggetti svantaggiati e azioni finalizzate all'inclusione e alla prevenzione del disagio giovanile.

I dati contenuti in questo documento sono la dimostrazione dell'impegno che CFPCEMON riserva a tutti i suoi progetti con particolare riferimento alla formazione dei giovani in obbligo di istruzione leFP, che ha rappresentato oltre il 40% dell'intero volume di attività della Società.

## La visione futura

Negli anni le nostre attività, così come il nostro gruppo, hanno acquisito credito e sviluppato

una progettualità innovativa tale da fronteggiare i bisogni emergenti del territorio e delle persone.

L'impegno per gli anni a venire sarà indirizzato a potenziare tutte le attività, innovare le azioni formative e rafforzare le buone prassi "firmate" CFPCEMON.

La nostra storia è sempre stata guidata da un'ottica di lavoro in rete. Siamo convinti che sia una visione necessaria per raggiungere risultati e in questa prospettiva continueremo a potenziare le azioni utili a favorire l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo delle persone.

### Investire in innovazione.

Quando parliamo di innovazione al CFPCEMON pensiamo alla volontà di mettere a disposizione attrezzature in linea con le esigenze del mercato del lavoro, attuali e future. Ma parliamo anche di formazione del personale mirata alla condivisione di nuove metodologie didattiche il cui focus è trovare l'esatta intersezione tra l'esperienza professionale e personale di cui ciascun utente ha bisogno. L'innovazione didattica è lo strumento su cui puntiamo per consentire a tutti, persone e aziende senza alcuna esclusione, di raggiungere il risultato atteso.

L'obiettivo per il prossimo futuro è quindi quello di continuare nella direzione di una formazione che guarda all'innovazione e all'eccellenza nelle attività di erogazione dei servizi, considerando altresì l'importanza di dotarsi in nuove aule didattiche innovative ed attrezzatura sempre all'avanguardia.

### Trasferire valori e saperi per la crescita delle persone e del territorio.

Abbiamo progetti ambiziosi per fornire al territorio un concreto progetto professionale e culturale, con i dati raccolti in questa occasione abbiamo rafforzato la nostra idea che le occasioni di sviluppo formativo possano contribuire al benessere dei cittadini in termini di qualità della vita.

La passione per la formazione professionale che ci contraddistingue è la stessa con cui abbiamo elaborato il Report che oggi vi presentiamo, con rinnovata motivazione nei confronti della mission aziendale.

Come Presidente della società consortile in particolare ringrazio tutto il personale interno e i collaboratori, che hanno perseguito un'elevata qualità del lavoro e dei risultati.

Ringrazio gli Amministratori e i Soci, il cui incarico ci rende consapevoli dell'importanza del ruolo formativo e sociale che rivestiamo per il nostro territorio.

In ultimo, ringrazio la rete di stakeholder che rendono possibile, ogni giorno, il successo delle nostre attività cooperando con noi in modo sinergico e produttivo.

Cinzia Gonella • Presidente Cfpcecom

# Nota Metodologica

Il presente documento rappresenta il quinto Report di Sostenibilità del Centro di Formazione Professionale Cebano Monregalese (di seguito anche “CFPCEMON” o “agenzia”) e ha l’obiettivo di descrivere in modo trasparente le iniziative e i principali risultati raggiunti in termini di performance di sostenibilità nel corso dell’anno formativo 2022-2023 (dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023). Per quanto riguarda le informazioni di carattere economico-finanziario il periodo di rendicontazione segue il Bilancio di Esercizio del CFPCEMON (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023). Il Report di Sostenibilità rendiconta i temi di sostenibilità che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’agenzia, come illustrato nella matrice di materialità contenuta nel presente documento nel capitolo “La sostenibilità per CFPCEMON”.

Il presente Rapporto è stato redatto rendicontando una selezione dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (GRI-Referenced claim) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI).

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, CFP si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder e completezza per la definizione dei contenuti, valutando preliminarmente il proprio contesto di sostenibilità; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l’adeguatezza delle modalità di presentazione.

Sono stati inoltre elaborati e rendicontati specifici indicatori volti ad approfondire attività, impatti e caratteristiche peculiari di CFP, tra cui la qualità e innovazione dell’offerta. Tali indicatori sono stati definiti anche alla luce dei risultati di attività desk e di benchmark condotte sui documenti di informativa non finanziaria pubblicati da altre organizzazioni del settore della formazione, nonché tenendo conto degli SDGs.

La rendicontazione non finanziaria presentata nel Report riflette il principio di “materialità” o rilevanza,

elemento caratterizzante i GRI Standards. Il processo di analisi di materialità è descritto all’interno del paragrafo “2.2 Analisi di materialità”.

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di Esercizio del CFPCEMON ad esclusione della sede di Cairo Montenotte che non è stata considerata poiché non materiale ai fini della rendicontazione; la sede presenta infatti un solo sportello. Si precisa inoltre che nel corso del 2022/2023 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento del CFPCEMON. Eventuali dati quantitativi per i quali è stata aggiornata la metodologia di calcolo, la raccolta del dato o per cui è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati all’interno di ciascun capitolo. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all’anno 2020/2021 e 2021/2022.

La periodicità della pubblicazione del presente documento è impostata secondo una frequenza annuale.

Il Report di Sostenibilità è disponibile anche sul sito internet del CFPCEMON (<http://www.CFPCEMON.it/>) nella sezione “Amministrazione Trasparente”. Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di CFPCEMON e alle informazioni presenti all’interno del presente documento, è possibile scrivere all’indirizzo mail: [info@CFPCEMON.it](mailto:info@CFPCEMON.it).

Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell’ambito della “Promozione dell’Innovazione dei Processi Formativi” contribuito anni 2020/2021 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

# 1

## 1. L'agenzia CFPCEMON

### 1.1 Profilo dell'Agenzia

Il Centro di Formazione Professionale Cebano Monregalese è una Società Consortile a Responsabilità Limitata, istituita nel 1999 in attivazione della Legge n° 63/95 della Regione Piemonte. I soci fondatori del CFPCEMON sono gli enti locali dei territori, le associazioni di categoria ed alcune aziende di produzione e servizi che sostengono la capacità del CFPCEMON di offrire risposte concrete ai fabbisogni formativi del territorio. Il CFPCEMON è ente accreditato dalla Regione Piemonte per i servizi al lavoro e per le attività di formazione professionale e di orientamento. Opera nel

territorio attraverso iniziative realizzate con finanziamenti pubblici e privati e che coinvolgono diverse tipologie di destinatari. La struttura dell'agenzia è caratterizzata da una Direzione Generale, con sede a Ceva, e da quattro sedi operative (a Ceva, a Mondovì, a Fossano e a Cairo Montenotte - sportello).

Sede Operativa  
di **FOSSANO**

Sede Operativa  
di **MONDOVI**

Direzione Generale  
e Sede Operativa  
di **CEVA**



Sedi Cfpcecomon



## 1.2 Highlight Anno Formativo 2022/2023



**4381**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



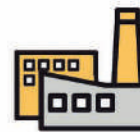
**1208**

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



**637**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**778**

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:



**77%**

Percentuali di donne dipendenti dell'agenzia



**0%**

Infurti registrati per i dipendenti e i collaboratori esterni dell'Agenzia



**96%**

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente e per l'inserimento lavorativo

**108**

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

**+**

**670**

coinvolte nei corsi di formazione aziendale e apprendistato



**€ 117802**

Risorse economiche destinate all'innovazione



**100%**

Aule con accesso per studenti disabili



**53**

Ore di formazione medie erogate per dipendente

## 1.3 Vision, Mission e Valori

La mission del CFPCEMON è:

“fornire al territorio azioni formative, orientative e di servizi al lavoro, per un’inclusione sociale adatta ai continui mutamenti del mondo del lavoro”

e

“la costruzione concreta di un progetto professionale e culturale per le persone, attraverso un itinerario che permetta di sperimentare i loro interessi e le loro competenze”.

L’agenzia ha adottato un Codice Etico, in cui definisce e formalizza principi quali correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che regolano da sempre le relazioni dell’Ente verso il personale e verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento delle attività stesse.

Il Codice presenta, inoltre, le regole comportamentali e i principi fondamentali a cui tutti i destinatari sono tenuti ad attenersi nella conduzione delle proprie attività, riportati come di seguito:

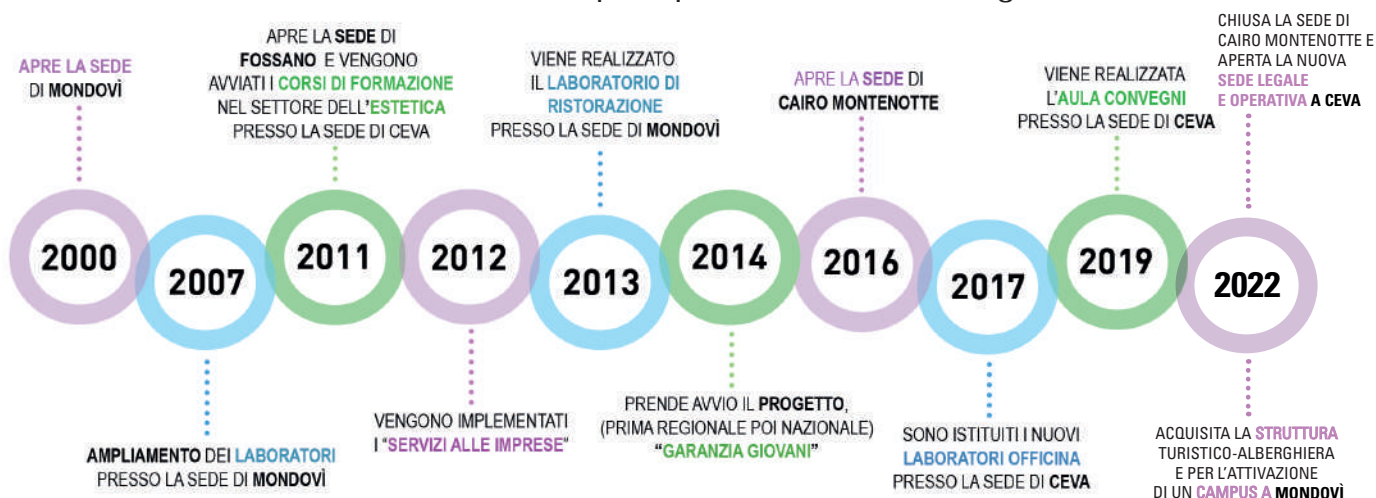


## 1.4 La storia

Il CFP di Ceva sotto la guida di Ernesto Rebaudengo, coadiuvato da un gruppo di docenti motivati e appassionati, avvia la prima attività nella primavera del 1956.

Negli anni subito successivi, con la gestione dalla neonata sezione cebana dell'I.N.A.P.L.I. (Istituto Nazionale di Addestramento e Perfezionamento dei Lavoratori dell'Industria) il centro cresce e consolida la sua presenza diventando punto di riferimento del territorio. A partire dal 1972 la gestione viene trasferita direttamente alla Regione Piemonte. In tutte le transizioni Rebaudengo viene confermato Direttore e lo rimarrà fino al 1996.

Grazie alla tenacia ed alla dedizione di un gruppo ristretto di persone, a seguito dell'emanazione della L.R. 13 aprile 1995 n° 63 (art. 15), il 24 febbraio 1999 nasce il Centro Formazione Professionale Cebano Monregalese Società Consortile a R.L. con compagine sociale pubblico – privata fortemente voluto dalle Amministrazioni locali e dalle principali Associazioni di categoria del territorio.



Oggi CFPCEMON è un punto di riferimento per la formazione, l'orientamento professionale e per i Servizi al Lavoro di un territorio vasto che fa riferimento alle tre sedi operative di Ceva, Mondovì, Fossano e Cairo Montenotte. Un segno tangibile della presenza sono le migliaia di professionalità che il CFPCEMON ha formato negli oltre 60 anni di attività.

Personale qualificato e motivato è impegnato ogni giorno nel dare le migliori risposte agli utenti nei vari momenti della loro vita professionale. Il costante aggiornamento degli operatori rende CFPCEMON pronto alle nuove sfide del mercato del lavoro.



## 2. La sostenibilità per CFPCEMON

### 2.1 Approccio alla sostenibilità

L'impresa socialmente responsabile considera, nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani, gli interessi di tutti gli stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello economico, sociale e ambientale.

Le agenzie di formazione sul territorio si pongono come obiettivo della loro attività lo sviluppo della comunità con lo scopo di formare persone pronte a rispondere alle esigenze del territorio e delle aziende.

Considerando il ruolo svolto dall'agenzia, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della realtà del CFPCEMON: tali attività possono essere condivise in modo pragmatico e concreto con il territorio, così da saper cogliere le opportunità, le sfide e ampliare i propri impatti positivi.

#### 2.1.1 Stakeholder del CFPCEMON

Gli Stakeholder, in linea con quanto definito dai GRI Standards, sono tutte le entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dei servizi offerti dall'Agenzia e, per tale ragione, considerati un valore fondamentale per la creazione di valore condiviso.

La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'agenzia e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui CFPCEMON agisce. Si citano tra questi: i Comuni di Ceva e Mondovì, le Unioni Montane, diverse PMI del territorio e le più importanti associazioni di categoria della provincia di Cuneo.

Infine, CFPCEMON risponde del proprio operato a tutte le istituzioni locali e agli enti che, a tutti i livelli, definiscono le politiche formative e del lavoro e che, allo stesso tempo, rappresentano la committenza di CFPCEMON. In particolare, si segnalano: gli organi e i programmi comunitari, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, la Regione Piemonte e la Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo (CRC).

Nel corso del 2023, al fine di aggiornare le categorie rilevanti di stakeholder, è stata effettuata un'analisi di benchmark dei principali soggetti appartenenti al settore della Formazione. L'analisi è stata poi incrociata con le risultanze ottenute da un workshop in cui ha partecipato una rappresentazione dell'Agenda, determinando l'identificazione di quattordici categorie di portatori di interesse, così riportate come segue:



La fase di individuazione degli stakeholder, delle loro aspettative e dei loro interessi, rappresenta uno dei momenti fondamentali per definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, strumento in grado di illustrare le principali dinamiche ed iniziative promosse nel corso dell'anno in ambito ESG (economico, sociale ed ambientale).

Inoltre, sviluppiamo forme di comunicazione e dialogo costanti con i nostri stakeholder al fine di comprendere e anticipare le tendenze e le esigenze formative e professionali del territorio, promuovere forme di cooperazione nell'ambito di progettualità condivise, comunicare i risultati delle azioni realizzate.

STAKEHOLDER	STRUMENTI DI ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE
Allieve e allievi	Sito internet • Social network • Comunicati stampa • Questionari di soddisfazione • Eventi
Famiglie delle allieve e degli allievi	Sito internet • Social network • Comunicati stampa • Questionari di soddisfazione • Eventi • Piattaforma interna • Incontri con le famiglie
Personale docente	Piattaforma interna • Survey interna • Riunioni periodiche • Eventi aziendali
Personale tecnico amministrativo	Sistemi informativi aziendali • Sito internet • Riunioni periodiche • Kick-off annuale
Parti Sociali	Assemblea dei soci • Sito internet • Social network • Comunicati stampa
Fornitori	Sito internet • Survey interna • Incontri individuali

Imprese	Sito internet • Meeting periodici • Newsletter • Azione commerciale
Sistema Bancario	Sito internet • Meeting periodici
Enti e fondi finanziatori	Sito internet • Sistemi informativi degli Enti finanziatori • Meeting periodici
Istituzioni locali e nazionali	Sito internet • Meeting con istituzioni e/o enti locali • Meeting con istituzioni nazionali • Tavoli tecnici
Soci pubblici e privati	Assemblea dei soci • Sito internet • Social network • Comunicati stampa
Scuola, Università e Centri di Ricerca	Meeting periodici • Tavoli tecnici • Comitato Tecnico Scientifico
Comunità locale	Sito internet • Comunicati stampa • Meeting con rappresentanti del territorio • Eventi
Media Locali	Sito internet • Comunicati stampa

## 2.2 Analisi di materialità

In conformità con i requisiti dei GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati definiti attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli aspetti rilevanti per l'Agenzia e che, al contempo, influenzano significativamente i nostri Stakeholder.

Nel corso del 2023, si è svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, partendo da un'analisi di benchmark per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Inoltre, con lo scopo di allinearsi all'aggiornamento metodologico dei GRI Standards (2021), partendo dalle tematiche materiali identificate, sono stati individuati gli impatti potenzialmente più rilevanti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle nostre attività e dei nostri rapporti di business e per i nostri Stakeholder. Gli impatti sono stati classificati tra effettivi o potenziali, negativi o positivi, e rappresentano il contributo dell'Agenzia allo sviluppo sostenibile.

Tali impatti sono stati oggetto di votazione e prioritizzazione nel corso di un apposito workshop di materialità svoltosi nel 2023, con il coinvolgimento di una rappresentazione dell'Agenzia. Le valutazioni sono state espresse su una scala da 1 (non rilevante) a 5 (molto rilevante) relativamente ad ogni tematica ed impatto ed hanno consentito di

identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per l'Agenzia. Successivamente sono state riesaminate le principali categorie di stakeholder, e alcune di queste sono state coinvolte nell'aggiornamento della materialità.

A tal proposito, con l'obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell'anno formativo 2022/2023 è stato somministrato a sei categorie<sup>1</sup> di stakeholder una survey al fine di permettere a tutti i soggetti coinvolti di partecipare alla votazione degli impatti. In risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno, la valutazione degli impatti associati ai temi materiali ha condotto alle seguenti modifiche:

- 1. Aggiornamenti dei temi materiali:**
  - a. “Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione” in “Formazione, sviluppo e benessere del personale”
  - b. “Sicurezza e benessere” in “Salute e sicurezza”
  - c. “Rapporto con il territorio” in “Rapporto con il territorio e con la comunità locale”
  - d. “Performance economico-finanziaria” in “Creazione di valore economico”
  - e. “Impatti ambientali” in “Ambiente ed energia”
  - f. “Gestione dei rifiuti” in “Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica”
- 2. Aggiunta di nuovi temi materiali:**



- a. “Non discriminazione e pari opportunità”
- b. “Catena del valore responsabile”

### 3. Raggruppamento di temi materiali:

- a. “Etica ed integrità” e “Relazione con le istituzioni e trasparenza” in “Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza”

## Lista delle tematiche materiali

Di seguito è rappresentata la lista dei temi materiali in ordine di priorità per il Top Management e per gli stakeholder:



<sup>1</sup> Le categorie coinvolte sono personale tecnico amministrativo, personale docente, media locali, comunità locale, fornitori, imprese.

# 3

## 3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

### 3.1 Governance dell'agenzia

L'Ente, in qualità di società pubblico-privata non a scopo di lucro, ha adottato un sistema articolato e omogeneo di regole che si ispirano alle best practice in termini di corporate governance e che sono in grado di assicurare un **equo bilanciamento** tra l'interesse del management e gli interessi degli stakeholder.

La mission aziendale è infatti la risposta alle esigenze di sviluppo economico, sociale e culturale del territorio di riferimento, puntando a risultati che tengano conto della responsabilità a rispondere alle esigenze di lungo periodo delle risorse interne e degli stakeholder. In risposta a queste responsabilità, il ruolo della governance risulta fattore fondamentale per effettuare l'**analisi dei rischi** e un driver importante per il **monitoraggio della performance degli investimenti**.

Gli Organi responsabili della governance dell'agenzia sono l'**Assemblea dei Soci**, il **Consiglio di Amministrazione**, che approva le attività da realizzare e i relativi investimenti economico-finanziari, ed il **Collegio Sindacale**.

Il Consiglio di Amministrazione, in carica dal 18 maggio 2023, è composto attualmente da 7 membri di cui 3 donne, una delle quali Presidente.

#### Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2023

NOME E COGNOME	CARICA
Cinzia Gonella	Presidente
Anna Berretta	Vice-presidente
Erica Azzoaglio	Consigliere
Giorgio Giaccheri	Consigliere
Giorgio Giaccheri	Consigliere
Valter Sernia	Consigliere
Giuseppe Trossarello	Consigliere

In relazione alla composizione del CdA del CFPCEMON, si segnala la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

#### Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

AL 31.08.2021		AL 31.08.2022		AL 31.08.2023	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
57	43	57	43	57	43

#### Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

AL 31.08.2021			AL 31.08.2022			AL 31.08.2023		
30	30-50	> 50	30	30-50	> 50	30	30-50	> 50
0	43	57	0	43	57	0	29	71

# 4

## 4. Trasparenza

### 4.1 Etica ed integrità

Dato il ruolo di forte interesse sociale, economico e comunitario, il CFPCEMON ha incentrato la propria attività sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso l'erogazione di servizi di alta qualità, nel rispetto di tutti i legittimi portatori di interesse ("stakeholder").

I principi fondamentali su cui si basa l'attività dell'agenzia sono formalizzati all'interno del **Codice Etico** (di seguito "il Codice"), parte integrante del **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001** dell'Ente (di seguito "M.O.G."). Tali principi, quali correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale, fanno parte della storia dell'Ente e caratterizzano non solo le relazioni dell'Ente verso tutti gli stakeholder ma, più in generale, lo svolgimento dell'attività aziendale.

La diffusione e la promozione dei contenuti del Codice Etico vengono favorite dall'utilizzo di **appositi strumenti e procedure di informazione**, al fine di raggiungere tutti i destinatari possibili (interni ed esterni all'azienda) ed ottenere l'applicazione dei principi definiti al suo interno. A tal proposito periodicamente tutti i membri del CdA e il personale dipendente ricevono comunicazione delle politiche e delle procedure anticorruzione adottate

dall'organizzazione e **hanno partecipato a corsi di formazione in materia di anticorruzione**. Le misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPC) sono declinate in principi e prescrizioni contenuti nel Codice Etico, nei protocolli di prevenzione e nelle procedure descrittive dei flussi decisionali ed informativi facenti parte del Modello e del Sistema di Gestione della Qualità. L'agenzia ha inoltre implementato una sezione del proprio sito, chiamata "Amministrazione trasparente", dedicata anche all'anticorruzione.

Allo stesso modo, sono state definite attività e sistemi di controllo che garantiscano la completa osservanza dei contenuti del Codice e che quindi prevenano l'applicazione di sanzioni per le eventuali violazioni.

In aggiunta, tutti i destinatari del Codice sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi condotta diretta alla violazione del M.O.G.

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale  
2022/2023

## 4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

In considerazione della sua natura societaria, il CFPCEMON ha posto particolare attenzione alla garanzia di **serietà, efficacia ed efficienza** dei servizi offerti.

Nello specifico, nella realizzazione di tutte le attività e nella gestione dei rapporti con le istituzioni e gli altri stakeholder, l'agenzia persegue diligentemente i valori di eticità, qualità, affidabilità, trasparenza, correttezza e indipendenza.

**Specifiche istruzioni operative** ad uso interno, definite nel modello organizzativo, regolano la gestione dei processi, degli incarichi e dei finanziamenti percepiti dall'ente, al fine di garantire la trasparenza totale della propria attività e del proprio business. Tali procedure sono controllate da un organismo esterno ed indipendente di vigilanza e tutte le comunicazioni in merito alla tematica avvengono attraverso il sito internet e le Assemblee annuali pubbliche. Ad integrazione di quanto descritto, il CFPCEMON dal 2018 è accreditato al MEPA (Mercato Elettronico Pubblica Amministrazione), un portale acquisti che serve a far incontrare in modo virtuale le Amministrazioni con i fornitori privati di beni e servizi di cui necessita la PA.

La compagine sociale del CFPCEMON comprende soci riferiti ad enti pubblici del territorio in cui opera. Nel prospetto seguente, sono descritti nel dettaglio gli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'agenzia.

Nella conduzione delle proprie attività, l'agenzia adotta linee guida definite a diversi livelli istituzionali, sia dalla Regione Piemonte ma anche a livello europeo, e definisce i principali obiettivi aziendali in coerenza con gli indirizzi della programmazione comunitaria, nazionale e regionale in materia di formazione e politiche del lavoro. Le modalità di monitoraggio e valutazione delle attività e degli obiettivi legati alla tematica, consistono nella realizzazione di Audit dell'Organismo di Vigilanza e si inquadrano nel modello generale definito dall'agenzia in conformità ai vincoli, requisiti e indicazioni definiti dal sistema di accreditamento regionale e dal sistema di gestione in base alla Norma ISO 9001:2015.

All'interno del sito internet dell'agenzia, nella sezione Amministrazione trasparente, è possibile consultare la documentazione ufficiale ed istituzionale del CFPCEMON.

Possesso da parte di organismi governativi di quote partecipative all'interno del capitale sociale dell'agenzia

RAGIONE SOCIALE DELL'ORGANISMO GOVERNATIVO	PERCENTUALE SUL TOTALE DEL CAPITALE SOCIALE		
	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Comune di Mondovì	17	17	17
Comune di Ceva	16	16	16
Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana Alta Valle Bormida	8	8	8
Unione Montana del Mondolì	5	5	5
Unione Montana Alta Val Tanaro	3	3	3
Unione Montana del Monte Regale	3	3	3
Comune di Garessio	2	2	2
Comune di Ormea	2	2	2
Comune di Carrù	0	0	0
Comune di Priola	1	1	1
Comune di Villanova Mondovì	1	1	1
Unione Montana delle Valli Monregalesi	1	1	1

# 5

## 5. Performance economica

### 5.1 Risultati economici della gestione

Considerata la struttura interna e il contesto di azione, il CFPCEMON ha scelto di operare secondo un **approccio “multi stakeholder”**, aprendosi al territorio e alle proposte da esso provenienti, favorendo così il consolidamento di rapporti di fiducia e di coinvolgimento dei diversi attori. Ciò ha permesso all’agenzia di ottenere un buon ritorno in termini di performance economico-finanziaria.

L’agenzia ha, infatti, avuto l’opportunità di **aprire e diversificare** i canali di dialogo con gli Enti finanziatori ed altri Committenti, valutando così le migliori strategie di investimento. Per il futuro, il CFPCEMON sta valutando di richiedere finanziamenti a Fondazioni Bancarie al fine di innovare le metodologie didattiche attualmente utilizzate.

#### Conto Economico riclassificato al 31.12.2023

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO (EURO)				
	2022		2023 <sup>2</sup>	
Valore economico direttamente generato	4.107.192	100	4.143.098	100
Valore economico distribuito	3.996.448	97,3	4.038.456	97,5
Costi operativi	2.109.072	52,8	2.128.770	52,7
Remunerazione dei collaboratori	1.864.419	46,7	1.890.235	46,8
Remunerazione della pubblica amministrazione	15.965	0,4	12.451	0,3
Remunerazione dei finanziatori	6.992	0,2	7.000	0,2
Valore economico trattenuto	110.763	2,7	104.633	2,5

<sup>2</sup> I dati relativi al valore economico direttamente generato e distribuito per l’anno 2023 sono stimati in quanto i valori definitivi del Bilancio finanziario non sono ancora disponibili

Nella pagina precedente è riportata una rappresentazione del valore economico generato dal CFPCEMON nell'anno 2023. L'agenzia, rispetto alle altre agenzie dell'associazione F.A.S.E, considera come anno fiscale il periodo dal 01.01 al 31.12 dell'anno di riferimento.

CFPCEMON ha chiuso l'anno 2023 con ricavi totali per euro 4.143.088 e un utile netto di euro 24.632. I costi operativi ammontano a euro 4.099.004 e sono composti principalmente da costi del lavoro (circa il 46% sul totale dei ricavi) pari a euro 1.890.235 e da altri costi operativi per euro 2.020.000.

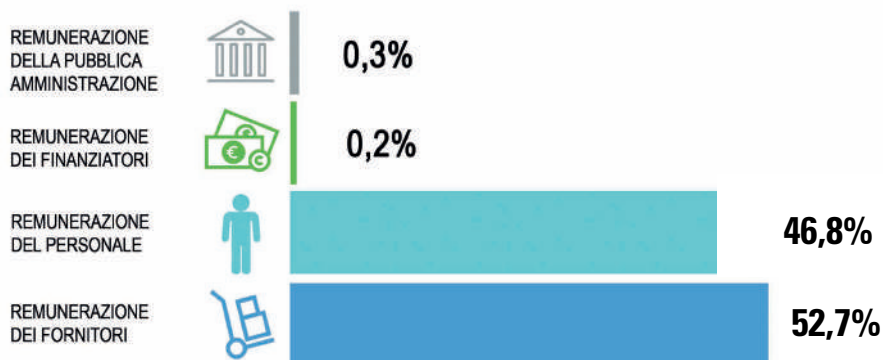
La società ha visto un notevole aumento dell'utile di esercizio dovuto soprattutto alla ripresa delle attività dopo lo stop verificatosi a causa dell'emergenza sanitaria.

### Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno 2023 risulta pari a euro 4.143.098, di cui circa il 97% è utilizzato per coprire i costi mentre 3% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore generato dall'agenzia nel corso del 2021 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente di CFPCEMON ha infatti beneficiato del 47% del valore distribuito mentre, ai fornitori è stato destinato il 53%.

Il valore generato e distribuito rappresenta la differenza tra i ricavi e costi sostenuti per: l'acquisto di beni e servizi – remunerazione dei fornitori – rappresentati dai costi operativi e altri costi; il capitale umano – remunerazione del personale - rappresentati dai costi del personale; le tasse - remunerazione alla Pubblica Amministrazione – rappresentate dalle imposte; i tassi di interesse – remunerazione ai finanziatori – rappresentati dagli oneri finanziari).

### Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.12.2023



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.12.2023.



## Social Return on Investment (SROI)

L'analisi SROI misura in modo attendibile e verificabile la ricaduta sul territorio delle attività di CFP. Deloitte ha calcolato per l'anno formativo 2022/2023 un ritorno sociale di € 5,30 per ogni euro investito.



Rispetto al precedente anno formativo (2020/2021 – SROI 5,48 €), si evidenzia una diminuzione di circa il 3% del ritorno sociale.

Fra i diciotto outcome presi come riferimento al fine del calcolo dello SROI di CFP, risultano particolarmente rilevanti quelli connessi al fattore placement, legati all'occupazione degli studenti che hanno portato a termine un percorso formativo per l'inserimento lavorativo, di formazione continua o di qualifica professionale.

Nello specifico, i dati di maggior peso connessi al fattore placement sono:

- Numero di studenti totali che a 12 mesi dalla conclusione del percorso di formazione risultano occupati con contratto da dipendente o di apprendistato;
- Studenti che sono riusciti trovare occupazione presso il territorio in cui hanno studiato, contribuendo all'economia locale;
- Studenti che, grazie alla formazione erogata da CFP, hanno potuto migliorare la propria posizione lavorativa, riqualificandosi in base ai trend e alle richieste del mercato del lavoro (in termini sia retributivi che di mansione);
- Soggetti che, a seguito della conclusione del percorso formativo, hanno ottenuto un contratto da lavoro dipendente, non rientrando quindi nel contesto di aiuti governativi (es. reddito di cittadinanza).

Tali valori sono il risultato combinato dei KPI raccolti, relativi all'offerta formativa, e delle risultanze dei questionari somministrati agli studenti, dal cui calcolo è poi emerso il valore di ciascun outcome.

## 5.2 Catena di fornitura

I fornitori a cui si rivolge il CFPCEMON sono tutti storicamente acquisiti, e nel corso degli anni l'agenzia ha instaurato un rapporto di collaborazione e di fiducia con gli stessi, che garantisce il rispetto degli impegni contrattuali previsti dagli ordini di acquisto.

Il CFPCEMON seleziona i fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti espressamente richiesti dall'agenzia, tra cui: il rispetto dei tempi di consegna, la conformità della fornitura, l'assortimento delle forniture, la disposizione logistica, le condizioni economiche di fornitura, il rapporto di fornitura consolidato, le competenze dichiarate (tipo di certificazione dichiarata e documentata), i requisiti di notorietà e le referenze dichiarate.

Con riferimento, invece, ai fornitori di docenza, l'agenzia richiede specifiche caratteristiche: **abilità comunicative e relazionali, esperienza di docenza e motivazione.**

La ricerca di nuovi fornitori è finalizzata a mantenere aggiornate le conoscenze tecniche e tecnologiche, relativamente ad

un determinato settore di iniziativa; tale attività mira ad introdurre, nell'albo dei fornitori qualificati, quei fornitori capaci di migliorare il livello delle prestazioni rese in termini qualitativi, economici o di servizio.

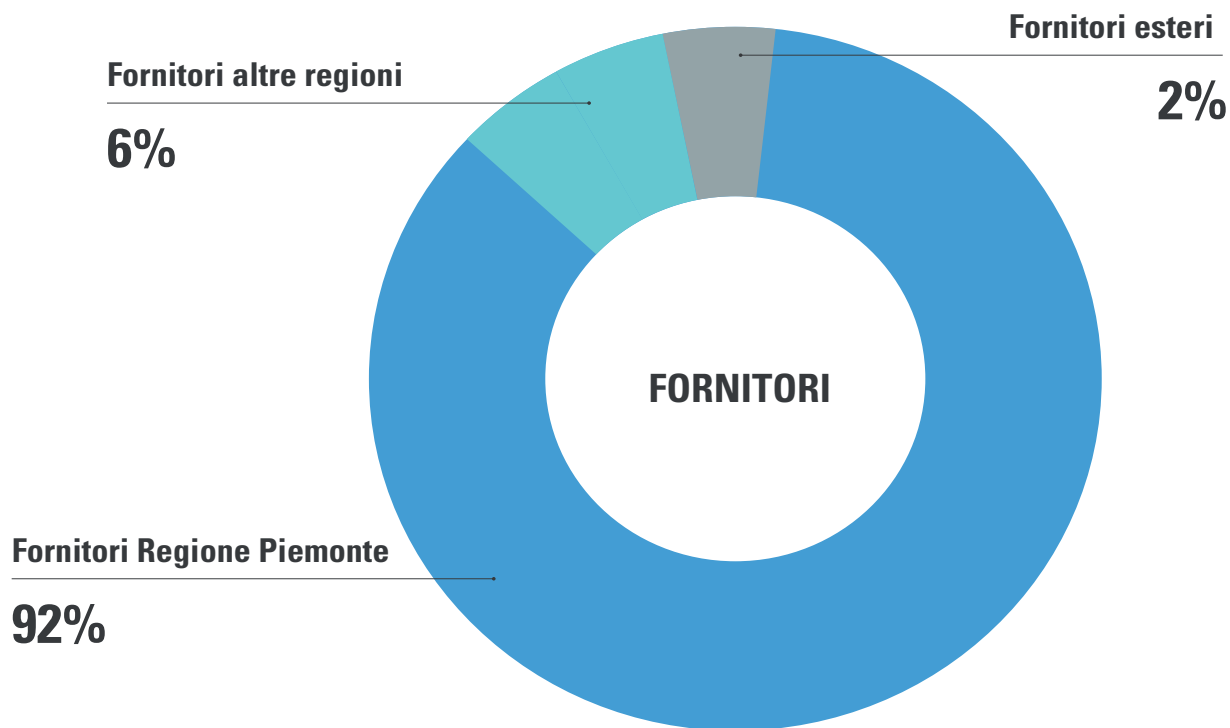
Il Responsabile Acquisti, precedentemente all'emissione di una nuova richiesta di Offerta o di Ordine, considera il grado di qualificazione del fornitore attraverso il sistema Gestionale Acquisti.

I principali fornitori del CFPCEMON hanno sede nel territorio dove opera l'agenzia e sono inseriti in un apposito elenco di fornitori qualificati e classificati secondo le seguenti tipologie: materiali, servizi e docenza esterna.

L'agenzia qualifica più fornitori per le medesime categorie di beni e servizi e più docenti per le materie oggetto dei corsi, in numero sufficiente da consentire effettive concorrenza e rotazione degli affidamenti. Questo principio può trovare eccezioni motivate solo in ragione delle peculiari caratteristiche tecniche della prestazione richiesta.

I fornitori devono essere in possesso dei requisiti giuridici e tecnico-organizzativi e dei titoli abilitativi necessari all'esercizio dell'attività richiesta, anche ai fini del rispetto delle norme in materia di tutela dell'ambiente ed igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In generale, l'attività dei fornitori è soggetta a controlli periodici sia dal SGQ che dall'O.d.V. ed è vietato all'agenzia trattare con fornitori inseriti (o in relazione nota con soggetti inclusi) in black list governative.



# 6

## 6. Responsabilità verso gli studenti

### 6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

Il CFPCEMON è una struttura formativa che dedica le sue attività alla formazione professionale di giovani ed adulti. La missione consiste proprio nella **crecita e valorizzazione della persona** come elemento centrale del processo educativo, nel contesto territoriale di riferimento, attraverso l'innalzamento del livello culturale ed il potenziamento delle capacità di ciascun cittadino di partecipare ai valori della cultura, del lavoro, della civiltà e della convivenza sociale e di contribuire al loro sviluppo.

CFPCEMON ha ampliato gli ambiti di attività, adeguando la propria offerta di servizi alla realtà sempre più dinamica e complessa della società e del mondo del lavoro. Promuove infatti non solo percorsi formativi, ma anche attività di orientamento, accompagnamento, stage, servizi al lavoro, servizi integrati per le persone e le imprese, progetti di scambio con altri Paesi europei, rivolti a persone in differenti condizioni lavorative.

L'offerta formativa rappresenta quindi il **core business** di CFPCEMON ed opera su tutte le principali filiere della formazione professionale: formazione iniziale/Obbligo di Istruzione e Formazione Professionale/Diritto-Dovere (Qualifica e Diploma Professionale), formazione superiore e per l'inserimento lavorativo (qualifica,

Specializzazione, IFTS, corsi rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro), formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate).

Le dimensioni dell'innovazione e dell'internazionalizzazione rappresentano – all'interno dell'offerta formativa – i principali elementi di coerenza e collegamento con i fattori di **sviluppo competitivo** del tessuto produttivo, orientandone le finalità, i contenuti e la struttura didattica, metodologica e tecnologica.

Il CFPCEMON è partner del progetto ERASMUS+ - DIGIREACT. Il Progetto prevede lo scambio di una buona prassi attivata sul territorio italiano, con l'obiettivo di prevenire i fenomeni di discriminazione e violenza tra i giovani, favorendo lo sviluppo di competenze sociali, civili, interculturali e l'inclusione attiva degli adolescenti a rischio di devianza.

Il CFPCEMON è partner del progetto ERASMUS+ - FuTour - Frameworks for the Future Tourism. Il progetto promuove il turismo sostenibile e digitale dotando gli operatori del settore degli ultimi aggiornamenti, tendenze, metodi e strumenti per offrire programmi e corsi finalizzati a preparare futuri professionisti/dipendenti del settore turistico competitivi e occupabili.

## Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica <sup>3</sup>	€ 178.577	€ 46.284	€ 98.148
Valore di risorse economiche destinate all'innovazione di processo <sup>4</sup>	€ 24.400	€ 14.559	€ 19.654

Il CFPCEMON è partner del progetto CULTURAL EUROPE -Dialog City. Il Progetto coinvolge enti pubblici e organizzazioni con l'obiettivo di favorire la creazione di una società inclusiva ed economicamente sostenibile attraverso uno sviluppo urbano digitale e collegato all'arte. Il progetto prevede l'attivazione di strumenti e workshop per coinvolgere il pubblico e ampliare la preservazione del patrimonio culturale.

Il CFPCEMON è capofila del progetto regionale di Mobilità Transnazionale InEU - Increasing Skills in Europe. Il progetto promuove due tipologie di mobilità: tirocini all'estero rivolti ai giovani e finalizzati a favorirne l'apprendimento, incrementarne le competenze professionali e le opportunità occupazionali; scambio di esperienze a livello transnazionale tra professionisti del sistema di istruzione e formazione e operatori dei servizi sociali territoriali, quale strumento fondamentale per l'osservazione di modelli organizzativi e di buone prassi di innovazione nei rispettivi settori di intervento.

Come riportato nella tabella che segue, nel corso del a.f. 2022/2023, oltre alle mobilità Erasmus+ sono state realizzate le mobilità previste dal progetto regionale di Mobilità Transnazionale, che erano state sospese a causa della pandemia.

## Progetti a sostegno dell'internazionalizzazione degli studenti sviluppati dall'agenzia

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/ partenariato all'estero	2	8	14
Numero di paesi coinvolti	5	4	8 <sup>5</sup>
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità stage/ tirocini) all'estero	-	20	71

<sup>3</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>4</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

<sup>5</sup> I paesi coinvolti nel 2023 sono Spagna, Francia, Belgio, Germania, Grecia, Cipro, Portogallo, Finlandia

La programmazione comunitaria, nazionale e regionale in materia di formazione e politiche del lavoro identifica, in molti casi, tali fattori come elementi di indirizzo, priorità e settori strategici di intervento. Grazie ad un'offerta formativa completa, innovativa, e di qualità è possibile creare enormi benefici e numerose opportunità sia per l'agenzia stessa sia per il territorio in cui opera, generando impatti positivi quali ad esempio:

- accompagnare e stimolare il tessuto imprenditoriale territoriale, intercettando le tendenze e gli scenari strategici connessi all'evoluzione dei mercati;
- favorire lo sviluppo di una cultura della valorizzazione del capitale umano e della competenza come fattore di competitività, occupabilità e occupazione;
- favorire la qualificazione e la specializzazione dei giovani e degli adulti in cerca di occupazione nei settori strategici dell'economia territoriale;
- favorire il successo formativo attraverso metodologie formative innovative, flessibili, aperte e inclusive (didattica laboratoriale, modello duale, ecc.);
- promuovere l'integrazione tra i servizi offerti dall'agenzia, attivando le opportune sinergie tra le azioni di formazione, orientamento, servizi al lavoro, iniziative di mobilità UE, supporto all'autoimprenditorialità, anche in una logica di rete territoriale con gli altri servizi pubblici, privati, del terzo settore.

Ad oggi, l'offerta formativa di CFPCEMON è composta dalle seguenti macrocategorie:



Amministrazione e servizi all'impresa



Arte e Artigianato



Forestale e Agricolo



Informatica e Grafica



Lingue e comunicazione



Ambiente ed energia



Meccanica ed elettromeccanica



Benessere e servizi alla persona



Sicurezza e normativa



Automazione e informatica industriale



Alimentare e ristorazione

## Obbligo di istruzione: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi	358	355	384
Numero corsi erogati	47	51	59
Numero ore di formazione complessivamente erogate	16.560	16.188	18.621
Di cui in ambito digitale	3	4	4
Successo Formativo <sup>6</sup>	94	93	94
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	64	72	108
Rientro scolastico/formativo <sup>7</sup>	7	32	34

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale per la Qualifica Professionale, di durata annuale di Accompagnamento alla scelta professionale. Essi sono rivolti a giovani di età compresa tra i 14 e i 24 anni, che hanno terminato il primo ciclo di istruzione, anche assunti in Apprendistato Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori. Finalità: promozione della crescita educativa, culturale e professionale, l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto/dovere di istruzione e formazione, conseguimento della Qualifica Professionale, contrasto alla dispersione scolastica/formativa, promozione del successo formativo e dell'inserimento lavorativo dei giovani.

<sup>6</sup> L'indicatore è calcolato considerando gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo rispetto agli allievi iscritti al corso

<sup>7</sup> Numero allievi che proseguono gli studi nel IV Anno o negli Istituti Scolastici.

## Formazione continua/permanente: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	4.252	4.146	3.552
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	433	483	389
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	7.506	6.436	5.310
Di cui in ambito digitale	2	8	2
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	349	245	347
Numero corsi di formazione in apprendistato	49	37	50
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	1960	1.480	2.000
Numero aziende complessivamente coinvolte	762	755	670

Per formazione continua/permanente sono da intendersi azioni di breve durata di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione dei lavoratori occupati, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skill, strettamente connesse all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. La Formazione Continua è parte del concetto più ampio di Formazione Permanente, ossia dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita personale e professionale (lifelong learning), finalizzato alla promozione della cittadinanza attiva e consapevole, al sostegno all'adattabilità e all'occupabilità.

## Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi	248	187	445
Numero corsi erogati	14	14	42
Numero ore di formazione complessivamente erogate	6.970	7.672	8.682
Di cui in ambito digitale	4	4	1
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	206	165	381
Successo formativo <sup>8</sup>	94	94	93
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	100	97	108

<sup>8</sup> Percentuale di allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo/allievi iscritti



Con corsi di formazione per l'inserimento lavorativo è da intendersi la Formazione di breve-media durata finalizzata all'incremento delle opportunità di inserimento socio-lavorativo di giovani e adulti attraverso misure di empowerment delle competenze tecnico-professionali e delle soft skill. Percorsi di qualificazione, specializzazione e abilitazione professionale rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (giovani a rischio/neet, persone con disabilità, migranti, persone in regime di detenzione).

Nel corso dell'anno formativo 2022/2023, l'agenzia ha integrato la sua offerta di servizi di formazione:

- Corsi annuali per l'inserimento lavorativo rivolti a persone in cerca di occupazione, principalmente in relazione ai Bandi MdL e IFTS, in particolare i corsi "IFTS - Tecniche di Monitoraggio e Gestione del Territorio e dell'Ambiente" e "IFTS-Tecniche di manutenzione, riparazione e collaudo degli apparecchi dispositivi diagnostici";
- Corsi di formazione continua aziendale nell'ambito dei fondi interprofessionali e del POR FSE (Programma Operativo Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo) regionale, di aggiornamento e riqualificazione nei comparti dell'automazione industriale (CAD, PLC, MU a CN, CAM, robotica, ecc.), dell'ICT (programmazione software, digital marketing, basi dati, smart office, ecc.), dell'export (certificazioni internazionali, lingue straniere, marketing/vendite, ecc.).

Il CFPCEMON sta investendo per diversificare l'offerta formativa in termini di canali di finanziamento, settori formativi, tipologia di utenza, a sviluppare l'innovazione di processo e di prodotto in relazione ai servizi offerti, con particolare riferimento alla dimensione tecnologica, alle metodologie didattiche, alle strutture e tipologie corsuali e a incrementare la partecipazione ai programmi comunitari, con attenzione alle iniziative di mobilità e di cooperazione finalizzata all'innovazione.

## 6.2 Orientamento e placement

I servizi di orientamento ricoprono un ruolo primario nella strategia e nella mission aziendale e attraverso il **placement** si è in grado di rappresentare l'impatto delle attività dell'agenzia.

I servizi di orientamento, in coerenza con la programmazione comunitaria e regionale, perseguono alcuni scopi generali: prevenire e contrastare la dispersione scolastica e favorire il successo formativo, favorire l'assunzione di scelte scolastiche/professionali informate e consapevoli, promuovere la progettualità e la resilienza individuale, sostenere l'inserimento lavorativo. **La preparazione alle fasi di transizione e il loro successivo completamento** rappresentano il focus principale dei servizi di orientamento. La finalità prioritaria è, quindi, aiutare l'individuo ad affrontare tali fasi, sviluppando conoscenze, competenze, risorse personali e sociali.

CFPCEMON possiede l'accreditamento regionale per i servizi orientativi e per i servizi al lavoro (SAL) e l'autorizzazione ministeriale per i servizi di ricerca, selezione e ricollocazione professionale. L'agenzia risulta inoltre certificata in base alla Norma ISO 9001:2015 - (Settori IAF: 37 - 38F; IAF:35). Come operatore accreditato, CFPCEMON opera all'interno dei principali canali di finanziamento regionali (Obiettivo Orientamento Piemonte, Buoni Servizi al

Lavoro Garanzia Giovani, Buoni Servizi al Lavoro Disabili, Buoni Servizi al Lavoro GOL) e di altri Enti, quali le Fondazioni. Il servizio SAL è presente presso le tre sedi dell'agenzia ed opera in sinergia con i servizi formativi.

Gli impatti positivi legati a questa tematica sono molteplici, a cominciare dal perseguimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi aziendali strategici, con particolare riferimento alla soddisfazione dei bisogni dei principali stakeholder territoriali, fino alla possibilità di sviluppare un'offerta formativa capace di favorire l'orientamento dei giovani verso percorsi professionali coerenti con le proprie caratteristiche individuali e le tendenze del mercato del lavoro locale.

Per queste ragioni, il CFPCEMON realizza azioni di orientamento e servizi per il lavoro relativi a tutte le macroaree previste dall'accreditamento regionale, utilizzando i principali dispositivi di attuazione della programmazione regionale e le iniziative delle fondazioni locali. Le tipologie di servizio erogate dall'Ente sono le seguenti: informazione orientativa, formazione orientativa, consulenza orientativa, bilanci di competenze, accompagnamento all'inserimento lavorativo, ricerca e selezione, ricollocazione professionale. Tra i principali interventi condotti nell'ultimo anno sono da ricordare:

- Moduli di orientamento all'interno di tutti i corsi della programmazione regionale FSE;
- Referenza territoriale del Progetto Regionale "Obiettivo orientamento Piemonte";
- Partecipazione agli eventi della rete locale di orientamento (Gruppo locale Mondovi-Ceva composto dai referenti all'orientamento di tutti gli Istituti scolastici del territorio);
- Progetti innovativi per l'orientamento e l'inclusione (Progetto "Città dei Talenti")
- Realizzazione del progetto "Praticamene – Apprendimento pratico creativo" co-progettato con le Istituzioni Scolastiche del territorio cebano monregalese, per offrire un supporto ai ragazzi che devono avviare o terminare i loro percorsi di Alternanza Scuola Lavoro/PCTOEventi con genitori (Open Day);
- Eventi rivolti a diplomate e diplomati per la ricerca attiva di lavoro (es. workshop tematici);
- Giornate di open day per il job recruitment (avvio stage/alternanza);
- Reti di collaborazione con le agenzie di somministrazione per facilitare l'incontro domanda offerta;
- Eventi e iniziative per la promozione degli strumenti di inserimento/reinserimento lavorativo nel territorio, rivolti a aziende, enti, associazioni;
- Gestione azioni previste dalla programmazione regionale nell'ambito dei servizi al lavoro;
- Progetti di sostegno all'inserimento lavorativo delle fasce deboli promossi dalla Fondazione CRC;
- Gestione Tirocini per le imprese del territorio.

### Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	268	260	637
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	1.412	1.226	1.208
Numero di tirocini attivati	186	207	197
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia	137	139	119

Attraverso i servizi offerti, i progetti realizzati e l'impegno profuso, CFPCEMON si impegna a: contrastare la dispersione scolastica e i fenomeni di disorientamento attraverso azioni di informazione e consulenza; contrastare fenomeni di stereotipizzazione legate all'offerta formativa e al mercato del lavoro territoriale; contrastare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro; promuovere il lavoro di rete territoriale con gli altri servizi pubblici, privati, del terzo settore e rafforzare il posizionamento del CFPCEMON come agenzia per il lavoro sul territorio.

Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'agenzia con riferimento al placement, che considera il numero di allievi/tirocinanti che a 12 mesi dalla conclusione del corso/tirocinio risultano occupati (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

### Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia <sup>9</sup>

PLACEMENT PER TIPOLOGIA DI CORSO DI FORMAZIONE	2020/2021	2021/2022
Obbligo di istruzione	64	71
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	72	77
Servizi orientativi e servizi al lavoro	39	34

<sup>9</sup> Il dato del placement del 22/23 non è ancora disponibile in quanto viene calcolato dopo 12 mesi dalla fine dei corsi

## 6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

La strategia dell'agenzia prevede una gestione dei servizi offerti che rispetti le normative vigenti in materia di formazione professionale in senso generale (L. R. 63/1985), che include il diritto alla formazione per l'inserimento al lavoro delle persone disoccupate e delle fasce deboli e il diritto alla formazione continua e permanente.

A questo proposito, l'agenzia ha deciso di rivolgere i propri servizi a tutti, includendo persone in differenti condizioni lavorative (giovani, disoccupati, donne, migranti, persone in difficoltà, in mobilità, occupati che necessitano di aggiornamento professionale), con lo scopo principale di **contribuire all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione professionale** da parte dei minori del territorio, promuovere il diritto alla formazione continua e permanente e – mediante la costruzione di competenze - il diritto effettivo a un'occupazione da parte delle fasce deboli del mercato del lavoro.

A livello organizzativo, il CFPCEMON si è dotato di una rete interna di parità costituita da una **Referente di Parità** per ciascuna sede. Attualmente, queste figure professionali sono state inserite nell'organigramma in modo da rendere visibile il ruolo a tutti i dipendenti, collaboratori e allievi del CFPCEMON. Questa rete interna, annualmente, pianifica attività e azioni per **promuovere i concetti di parità ed integrazione** all'interno dell'agenzia. La conoscenza approfondita della tematica costituisce uno strumento fondamentale per superare la paura della diversità e per abbattere i pregiudizi, ponendo particolare attenzione agli aspetti di educazione alla cittadinanza, in un'ottica di inclusione sociale.

Per queste ragioni, il CFPCEMON ha preso parte a moduli formativi sui principi di pari opportunità e non discriminazione nell'ambito delle principali iniziative del POR FSE Regione Piemonte ed ha realizzato attività formative nell'ambito del lavoro di cura, dell'assistenza familiare, in ambito sociosanitario e iniziative di orientamento e sostegno all'inserimento lavorativo rivolte alle fasce deboli del mercato del lavoro. Allo stesso modo, sono stati realizzati percorsi biennali, triennali e quadriennali nell'ambito dell'Obbligo di Istruzione e Formazione Professionale (Diritto/Dovere), anche all'interno del sistema duale e diversi progetti territoriali sulle tematiche dell'inclusione sociale (Buoni Servizi Lavoro, NET- CARE, SPRAR). Per alcuni target di utenza il CFPCEMON ha messo, inoltre, a disposizione risorse umane e strumenti finalizzati a sostenere l'utente e favorire il successo formativo (Tutor, Mediatore culturale, Psicologo, Strumenti didattici e formativi).

## Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Percentuale di aule con accesso per studenti disabili	100	100	100
Numero corsi specifici rivolti a disabili	14	9	14
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	5	3,5	5,2
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	48	54	56
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi per l'Obbligo di Istruzione	52	50	50
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi di Formazione per l'Inserimento Lavorativo	42	67	104
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	150	150	150

In aggiunta, l'agenzia è costantemente impegnata nella creazione di un ambiente di studio sicuro, ergonomico e confortevole al fine di garantire il benessere fisico e psichico per tutti gli utenti. Nel corso dell'anno formativo 2022/2023, sono stati registrati 2 infortuni <sup>10</sup> da parte degli studenti all'interno delle strutture dell'agenzia presso i laboratori con un indice di frequenza pari ad 2,1. Inoltre, non si è verificato nessun infortunio mortale né con gravi conseguenze <sup>11</sup>, come riportato nelle tabelle seguenti.

<sup>10</sup> GLI INFORTUNI SONO CONSIDERATI GLI EVENTI CHE CAUSANO ALMENO UN GIORNO PERSO. NON SONO CONSIDERATI INOLTRE GLI INFORTUNI IN ITINERE SE IL TRASPORTO NON È STATO ORGANIZZATO DALL'AGENZIA.

<sup>11</sup> CONSIDERATO INFORTUNIO CON GRAVI CONSEGUENZE QUELL'INFORTUNIO INVALIDANTE O CHE PROVOCA UN TEMPO DI RECUPERO SUPERIORE AI SEI MESI.

### Numero di infortuni e indice di frequenza degli allievi presso le sedi dell'agenzia

INFORTUNI	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomi- ni	Donne	Totale	Uomi- ni	Donne	Totale	Uomi- ni	Donne	Totale
Numero di infortuni nei laboratori	1	0	1	0	0	0	2	0	2
di cui mortali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni <sup>12</sup>	1	0	0,5	0	0	0	21,6	0	2,1
Ore di formazione	193.189	228.424	421.613	177.000	160.000	337.000	188.776	178.906	367.682

### Numero di infortuni e indice di frequenza degli allievi presso le aziende (all'esterno dell'agenzia)

INFORTUNI	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomi- ni	Donne	Totale	Uomi- ni	Donne	Totale	Uomi- ni	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	0	0	0	3	0	3	0	0	0
di cui mortali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni <sup>12</sup>	0	0	0	32,6	0	10	0	0	0
Ore di stage/tirocinio	24.036	41.744	65.780	18.380	42.738	61.118	29.180	46.860	76.040

<sup>12</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: numero totale di infortuni/ore lavorate) \*200.000]

## 6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

La qualità del servizio offerto e il livello di gradimento degli utenti (allievi, famiglie, imprese) rappresentano elementi di primaria importanza ai fini della competitività dell'agenzia e sono fattori distintivi di eccellenza per contraddistinguersi all'interno di un mercato sempre più selettivo. La qualità del servizio e la soddisfazione degli utenti rappresentano, inoltre, elementi centrali delle politiche aziendali e requisiti cogenti del sistema di accreditamento regionale, cui l'agenzia è sottoposta e che annualmente deve dimostrare di soddisfare.

Il processo di definizione del Piano Corsi, fase cruciale per il raggiungimento di elevati standard di qualità, si realizza in primo luogo attraverso l'analisi delle priorità della programmazione regionale, del mercato del lavoro locale e della concorrenza, mediante lavoro on desk di rilevazione dati e indagini che coinvolgono direttamente i soggetti socioeconomici del territorio. Eguale importanza riveste la promozione

della qualità della didattica, garantendo le migliori condizioni tecnico-organizzative per una corretta erogazione dei servizi, il monitoraggio e la valutazione dei fattori che determinano la qualità dell'insegnamento (formazione/esperienza dei docenti, elementi motivazionali, aggiornamento tecnologico dei laboratori, comfort degli spazi, ecc.) e il controllo dei risultati attesi/raggiunti in termini di apprendimento e di placement. Tali dimensioni sono costantemente presidiate tramite un apposito sistema di coordinamento e monitoraggio, basato sulla raccolta e analisi dei dati di processo/output e un sistema di riunioni a geometria variabile che coinvolge tutte le figure impiegate nel processo di erogazione del servizio.

Gli utenti/clienti dei Servizi al lavoro, oltre ad usufruire dei servizi richiesti e offerti, possono infatti contribuire in prima persona al miglioramento della qualità, dell'efficienza ed efficacia dei servizi stessi, attraverso un questionario di soddisfazione ad hoc.

### Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

TIPOLOGIA DI CORSO	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Obbligo di istruzione	90	91	92
Formazione continua/permanente	95	96	96
Formazione per l'inserimento lavorativo	94	91	93



Agli utenti dell'agenzia, viene sottoposto un questionario che consente di manifestare il proprio grado di soddisfazione rispetto al servizio ottenuto, in particolare per quanto riguarda l'operatore con cui si è interagito (competenza, capacità, cortesia, disponibilità, trasparenza e chiarezza delle informazioni ricevute), il servizio (tempestività delle prestazioni richieste/attese, comprensibilità dei documenti/moduli messi a disposizione), l'ambiente (comfort, dotazione di supporti informativi).

Con frequenza almeno annuale, i Responsabili dei corsi analizzano i risultati conseguiti confrontandoli con standard stabiliti per l'erogazione dei Servizi e anche tendendo in considerazione dei risultati definiscono nuovi target per l'anno in corso. Successivamente, sono descritte le ragioni dell'eventuale inosservanza degli standard ed i rimedi predisposti, indicando inoltre i criteri direttivi cui attenersi nella redazione dei piani di miglioramento delle attività e dei servizi.

Attualmente il CFPCEMON è certificato secondo gli standard internazionali di Qualità **ISO 9001:2015** per la progettazione, gestione ed erogazione di: servizi formativi e servizi orientativi; erogazione di servizi di supporto ai datori di lavoro, quali promozione e scouting, ricerca del personale, informazione e accesso ai servizi al lavoro ed accreditata dalla Regione Piemonte per i servizi di formazione e orientamento e per i Servizi al lavoro.

Grazie all'attenzione posta su questa tematica, l'agenzia ha la possibilità e la necessità di innovare di continuo le proprie strutture corsuali e le metodologie didattiche e, al contempo, di utilizzare i dati di customer satisfaction per la ridefinizione dell'offerta formativa, al fine di ottenere un miglioramento continuo del processo di erogazione del servizio, del posizionamento sul territorio e delle reti territoriali. In particolare, l'agenzia ha così la possibilità di favorire – mediante la garanzia della qualità didattica e della soddisfazione degli utenti - il **successo formativo**, attraverso metodologie formative innovative, flessibili, aperte e inclusive, quali ad esempio la didattica laboratoriale, il sistema duale, il digital learning e la flipped classroom.

A tal proposito, il CFPCEMON si impegnerà ad innalzare le performance dell'agenzia in relazione ai risultati di apprendimento, successo formativo e placement, dando avvio ad un **processo di innovazione** che coinvolgerà gli aspetti fondamentali dei servizi offerti: **strutture e tipologie corsuali**, con particolare riferimento alla costruzione di percorsi modulari, laboratori di breve durata, corsi in e-learning centrati su target e finalità specifiche (neet, adulti in reinserimento professionale, migranti, ecc.) e **metodologie didattiche**, con particolare riferimento alla costruzione di tecniche e strumenti formativi coerenti con i modelli del Duale, del Work-Based Learning, della didattica laboratoriale, dell'open learning.

Allo stesso modo, tale processo di rinnovamento coinvolgerà sia le **dotazioni tecnologiche** dei laboratori didattici sia il **personale docente** che, tramite percorsi di qualificazione e aggiornamento, andrà a sviluppare principalmente le dimensioni motivazionali, valoriali e culturali dell'insegnamento, secondo l'evoluzione del mercato.

Nel corso del 2022/2023, l'agenzia ha condotto diverse azioni al fine di garantire le condizioni tecnico-organizzative a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti, in particolare:

- È stato sviluppato un piano annuale della formazione del personale;
- Sono state svolte sessioni periodiche di programmazione, coordinamento e monitoraggio didattico nell'ambito delle diverse aree dell'agenzia;
- Sono stati avviati progetti di innovazione didattica per l'implementazione delle attrezzature e degli strumenti dei laboratori e la sperimentazione di metodologie didattiche.

## 6.5 Comunicazione

Per la natura stessa dell'agenzia e per la sua dislocazione territoriale, la comunicazione verso l'esterno costituisce un elemento di fondamentale importanza. L'Ente è, infatti, localizzato in un territorio frammentato, caratterizzato da piccoli centri urbani e zone a bassa densità di popolazione, dove l'offerta di servizi di formazione, orientamento e lavoro è molto limitata e dove sono presenti pochi punti di informazione e servizi al cittadino.

La **comunicazione capillare**, in questo contesto, ha un **ruolo strategico**: attraverso di essa, l'agenzia ha infatti la possibilità di raggiungere tutti i potenziali stakeholder, intercettare nuovi utenti (da clienti a Enti finanziatori), ottimizzare l'impiego delle risorse e ampliare l'offerta di servizi. Le attività e le strategie attuate a livello di comunicazione hanno permesso, inoltre, di consolidare l'immagine dell'agenzia sul territorio, con particolare riferimento alla mission e ai valori che la contraddistinguono. In generale, l'Ente intende rispettare i principi guida della **verità, correttezza, trasparenza** in tutte le sue fasi di comunicazione verso l'esterno, che deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti dell'Ente.

I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione ed informazione devono essere tenuti solo dai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dall'Ente. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di informazione deve essere comunicata alle funzioni a tale scopo incaricate, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

In tale contesto, l'agenzia ha deciso di elaborare degli obiettivi per il futuro, al fine di definire un nuovo **piano di comunicazione** dell'immagine del CFPCEMON e delle attività erogate. In particolare, i due principali obiettivi prevedono:

- la definizione di una strategia di comunicazione basata sulla **differenziazione dei canali e delle tempistiche**, in riferimento ai diversi target di utenza, in un'ottica di personalizzazione del messaggio;
- la creazione di **eventi tematici** rivolti a diversi target, finalizzati a divulgare le tematiche di interesse del CFPCEMON e ad implementare il bacino di utenza.
- Tali obiettivi pongono l'attenzione sulla continua evoluzione della tematica e sulla richiesta di continui investimenti da parte dell'Ente. Per questi motivi, l'agenzia ha messo in atto, nell'ultimo periodo, diverse iniziative di comunicazione, di cui si presentano le principali:
- **Workshop tematici** sulla ricerca attiva del lavoro, realizzati presso le tre sedi operative;
- Studio e realizzazione della **nuova cartellonistica** delle tre sedi, per omologare e migliorare la comunicazione verso gli utenti nelle postazioni fisiche
- Partecipazione a **contest realizzati sul territorio locale e nazionale**, per favorire la diffusione dei progetti realizzati.

L'attenzione viene quindi posta sull'analisi e il monitoraggio dell'efficacia dei canali utilizzati dall'agenzia per comunicare verso l'esterno e sul livello di engagement creato dai contenuti pubblicati.

# 7

## 7. Responsabilità verso la comunità

### 7.1 Iniziative rivolte al territorio

Fin dalla sua costituzione, il CFPCEMON ha sempre dedicato particolare attenzione all'implementazione dei rapporti con il territorio di riferimento, ritenendo un vantaggio competitivo la propria capacità di curare le relazioni di rete con gli stakeholder, sia a livello territoriale sia a livello settoriale. Il CFPCEMON è, infatti, una società pubblico-privata, costituita per volontà delle Amministrazioni locali, delle principali Associazioni di categoria del territorio e delle realtà imprenditoriali locali: il territorio e la comunità locale costituiscono le fondamenta dell'agenzia stessa.

A completare l'importanza del ruolo che ricopre questa tematica, vi è la peculiare dislocazione territoriale del CFPCEMON nella quale il "lavoro di rete" diventa risorsa indispensabile per l'accesso a misure e canali di finanziamento e per lo sviluppo di progettualità.

La costruzione di progetti professionali e culturali per la comunità è possibile solo avendo a disposizione risorse e approcci di relazione con i diversi stakeholder del territorio, con i quali stipulare convenzioni specifiche. Gli attori coinvolti possono essere diversi: da soggetti pubblici e/o privati, a fondazioni che abbiano finalità comuni, ad Accordi di Cooperazione Internazionale per scambi culturali e di buone prassi.

Nel corso dell'anno formativo 2022/23, l'Ente ha preso parte a diverse iniziative in partenariato, evidenziando la dimensione del network e delle reti di collaborazione attivate dal CFPCEMON. Di seguito, vengono riportate alcuni dei molteplici progetti a cui l'agenzia ha preso parte.



**Into the groove – Almeno un’ora di felicità per tutti.** Il progetto nasce dalla raccolta delle esigenze delle famiglie del cebano e del monregalese, con l’obiettivo di sviluppare il benessere della comunità e promuovere l’abbassamento del livello di solitudine e di frammentazione sociale. Il progetto prevede la creazione di una rete sul territorio per lo sviluppo di iniziative di condivisione di esperienze e di crescita sociale e per il sostegno delle famiglie nelle quotidiane difficoltà.



**CU.BE CULTura e BEnessere – CULTura è Benessere, Un’alleanza di Comunità per il Benessere dei Giovani.** Il progetto è finalizzato allo sviluppo del Welfare culturale come modello integrato di promozione del benessere e della salute individuale e collettiva, attraverso pratiche fondate sulle arti visive, performative e sul patrimonio culturale.



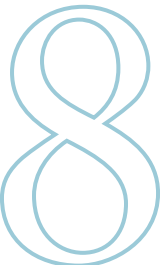
**Spazio Giovani** – I progetti sviluppati nei territori di Ceva e Garessio sono finalizzati ad allestire e gestire poli multifunzionali dedicati all’aggregazione giovanile mediante l’organizzazione di eventi e laboratori in ambito artistico, culturale, letterario, sportivo, con la finalità di far emergere e potenziare le attitudini e i talenti dei ragazzi.



Progetti in collaborazione con gli Istituti Comprensivi e di Istruzione Superiore, Cooperative sociali e altre Agenzie Formative quali “SfidAmbiente”, “Bando Spazio Scuola”.

Oltre alle iniziative specifiche sopra citate, il CFPCEMON ha sempre partecipato ad eventi sul territorio, seminari di diffusione dei risultati, attività di formazione congiunta con altre agenzie formative, tavoli di lavoro tematici, coordinamento di progetti in rete con scuole, agenzie e altri stakeholder territoriali.

In aggiunta, l’agenzia ha definito alcuni obiettivi specifici per il futuro, che vadano sia ad incrementare la rete di partnership a livello transnazionale, coinvolgendo un numero sempre maggiore di Paesi, sia a rafforzare le collaborazioni coi partner locali e regionali.



## 8. Responsabilità verso le risorse umane

### 8.1 Le persone del CFPCEMON

L'Ente è consapevole del valore delle proprie risorse umane e della loro importanza come patrimonio intangibile dell'agenzia e si impegna di conseguenza nella loro valorizzazione e sviluppo. Al fine di assicurare servizi di qualità e competitivi, il CFPCEMON mira da sempre al pieno rispetto verso tutte le professionalità presenti nella struttura, attivando qualsiasi leva disponibile per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Al 31 agosto 2023, sono 34 le persone che compongono il personale dell'agenzia, in aumento di 1 unità rispetto all'anno precedente. Il 100% dei dipendenti risulta impiegato con contratto a tempo indeterminato e l'82% ha un impiego contrattuale full-time.

Suddivisione del personale del CFPCEMON per tipologia di contratto (determinato/indeterminato)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Tempo indeterminato	9	26	35	8	25	33	8	26	34
Totale	9	26	35	8	26	34	8	26	34

Suddivisione del personale del CFPCEMON per tipologia di impiego contrattuale (full/part-time)

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	8	18	26	8	20	28	8	20	28
Part-time	1	8	9	0	6	6	0	6	6
Totale	9	26	35	8	26	34	8	26	34

I valori sopra descritti fanno riferimento ai soli dipendenti dell'agenzia, escludendo quindi i collaboratori esterni con cui l'Ente intrattiene diversi rapporti lavorativi. Al 31 agosto 2023, risultano essere 315 le persone esterne coinvolte nelle attività dell'agenzia, come riportato nella tabella sottostante.

### Collaboratori esterni del CFPCEMON

TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Interinali + Staff leasing	1	8	9	2	8	10	2	9	11
Collaboratori a progetto	18	19	37	19	12	31	20	18	38
Collaboratori a P.IVA	102	70	172	152	102	254	148	118	266
<b>Totale</b>	<b>121</b>	<b>97</b>	<b>218</b>	<b>173</b>	<b>122</b>	<b>295</b>	<b>170</b>	<b>145</b>	<b>315</b>

### Turnover del personale

Nel corso del 2022/2023 la struttura del personale è rimasta invariata, in quanto non si sono verificate assunzioni e cessazioni.

### Turnover in entrata suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2020/2021					2021/2022					2022/2023				
	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	1	-	1	11	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
Donne	1	1	-	2	8	2	-	-	2	8	-	-	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>
<b>Tasso di turnover</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>9</b>		<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

## Turnover in uscita suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2020/2021					2021/2022					2022/2023				
	30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	-	-	-	0	-	1	-	1	13	-	-	-	-	0
Donne	-	1	-	1	4	-	2	-	2	8	-	-	-	-	0
Totale	-	1	-	1	3	-	3	-	3	9	-	-	-	-	0
Tasso di turnover	0	4	0	3		0	12	9	9		0	0	0	0	



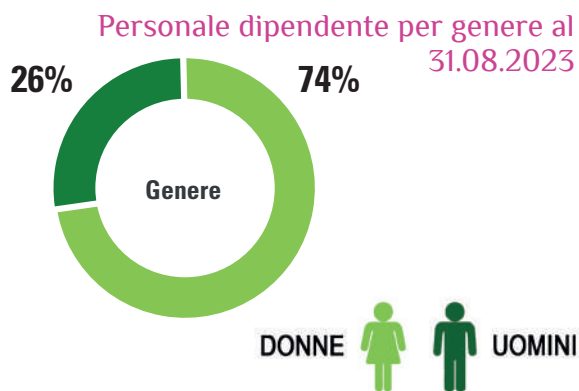
## 8.2 Non discriminazione

CFPCEMON si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a **condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona** ed evitando qualsiasi forma di discriminazione. Per questo motivo, l'Ente salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

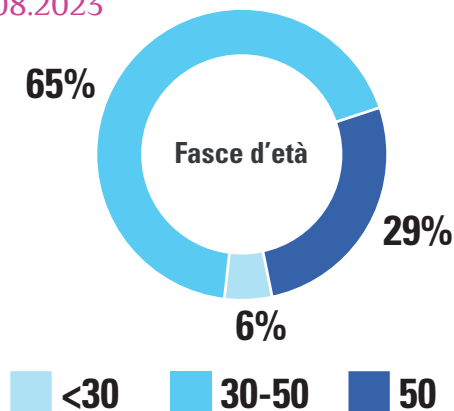
Tali principi, vengono applicati nei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione: le decisioni prese in questa fase, sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, è favorita la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, volta ad agevolare la gestione dello stato di

maternità.

Oltre al rispetto degli obblighi normativi e contrattuali e ai principi orizzontali del POR FSE della Regione Piemonte, tra cui rientra appunto il **principio di pari opportunità e non discriminazione**, l'agenzia ha integrato tale tematica all'interno delle proprie politiche aziendali e ha nominato una figura responsabile in materia, definita **Esperta di Parità**. Tale figura ha il compito di definire azioni positive, in particolare rivolte alla conciliazione della vita lavorativa e familiare, partendo dalla lettura diretta delle esigenze di lavoratrici e lavoratori rappresentativi di condizioni professionali e familiari diverse. Obiettivo primario dell'agenzia è, infatti, garantire pari opportunità di genere in relazione al trattamento economico e all'accesso alle posizioni organizzative apicali, direzionali e di responsabilità intermedia.



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2023



Composizione % del personale dipendente del CFPCEMON per categoria professionale e per genere

	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	0	3	0	0	0	0	0	0
Impiegati	23	74	97	24	76	100	24	76	100
Totale	26	74	100	24	76	100	24	76	100

Composizione % del personale dipendente del CFPCEMON per categoria professionale e fasce d'età

	31.08.2021				31.08.2022				31.08.2023			
	30	30-50	> 50	Totale	30	30-50	> 50	Totale	30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	3	77	17	97	6	76	18	100	6	65	29	100
Totale	3	77	20	100	6	76	18	100	6	65	29	100

Si segnala, inoltre, nel corso dei due anni formativi la presenza di una risorsa appartenente alle categorie protette, all'interno della categoria professionale impiegati, in linea con gli anni precedenti.

## 8.3 Sicurezza e benessere

L'Ente rispetta da sempre tutti i più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza ed è impegnato a diffondere e consolidare una **cultura della sicurezza** sviluppando la consapevolezza di tutti i rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori. CFPCEMON, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

L'agenzia è particolarmente focalizzata sulla promozione e diffusione di una politica lavorativa improntata sulla massima cautela tecnicamente raggiungibile anche attraverso la costante **formazione ed informazione** di tutto il personale dipendente e del personale esterno.

A questo proposito, il sistema di Accreditamento regionale e la Norma ISO

9001:2015 prevedono specifici requisiti relativi all'aggiornamento del personale e alla sicurezza sul lavoro, cui CFPCEMON deve attenersi. In relazione alla sicurezza sul lavoro, l'agenzia fa inoltre riferimento alla normativa cogente, in particolare al D.Lgs. 81/2008 e alle disposizioni regionali in tema di sicurezza, all'interno dei servizi formativi erogati.

L'agenzia è, infatti, attenta alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, ergonomico e confortevole al fine di garantire il benessere fisico e psichico sia per il personale sia per gli utenti. Oltre alla formazione interna, vengono infatti svolti specifici moduli didattici di Formazione sulla Sicurezza Generale e sui Rischi Specifici.

Nel 2021/2022 e nel 2022/2023, **non si sono verificati infortuni** né per i dipendenti né per i collaboratori presso le sedi dell'agenzia<sup>13</sup>, in linea con il biennio precedente.

Insieme alla sicurezza, particolare attenzione viene posta anche al piano di **welfare aziendale**, nell'ottica di soddisfare i bisogni e le esigenze dei lavoratori con immediate

<sup>13</sup> Gli infortuni sono considerati gli eventi che causano almeno un giorno perso. Non sono considerati inoltre gli infortuni in itinere se il trasporto non è stato organizzato dall'agenzia.

ricadute sul loro benessere e sulla redditività e produttività dell'azienda.

La creazione di un ambiente lavorativo sicuro e sereno permette al CFPCEMON di migliorarsi continuamente e, al contempo, di definire obiettivi specifici al futuro. L'agenzia è da sempre impegnata a:

- Prevenire fenomeni di obsolescenza professionale e di eccessivo turn-over;
- Fidelizzare le risorse umane affinché il gruppo si mantenga coeso e motivato;
- Prevenire infortuni e malattie professionali, fenomeni di burn-out e stress-lavoro correlato;
- Favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro, la gestione del lavoro di cura in ambito familiare presso il personale dipendente;
- Ridurre il rischio di sanzioni o penalità derivanti dal mancato rispetto dei vincoli normativi/contrattuali o dalle indicazioni della programmazione regionale, in ottica risk management.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, sono destinate risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori e delle relative misure di prevenzione.

## 8.4 Formazione e sviluppo

La missione del CFPCEMON consiste nella **crescita e valorizzazione della persona** come elemento centrale del processo educativo, nel contesto territoriale di riferimento, attraverso l'innalzamento del livello culturale ed il potenziamento delle capacità di ciascun cittadino di partecipare ai valori della cultura, del lavoro, della civiltà e della convivenza sociale e di contribuire al loro sviluppo.

In questo contesto, la formazione del personale risulta di primaria importanza per l'agenzia, che definisce la sua gestione all'interno di specifiche politiche di gestione del personale, nel Modello Organizzativo e attraverso il sistema di gestione qualità ISO 9001.

In un'ottica di miglioramento continuo del servizio offerto e di crescita costante del personale, il CFPCEMON mette a disposizione del personale specifici **percorsi di aggiornamento** e diverse opportunità di **formazione interna**, tramite corsi strutturati e momenti di affiancamento, così come occasioni di **formazione esterna**, organizzate da terzi. I dipendenti vengono, inoltre, coinvolti nella raccolta di suggerimenti e questionari, al fine di monitorare la soddisfazione interna all'azienda ed eventualmente sviluppare iniziative e/o progetti di miglioramento in tale ambito.

L'Ente ha inoltre elaborato **Piani di Formazione annuali** per tutto il personale su tematiche generali e specifiche quali, ad esempio, la formazione di innovazione metodologica collegata a progetti di implementazione tecnologica, e un kick-off di inizio anno per condividere gli obiettivi aziendali. L'obiettivo generale dei piani di formazione è quello di supportare tutto personale nel processo di crescita professionale per incrementare la competitività aziendale in una prospettiva di risposta dinamica alle esigenze del mercato.

Di seguito, si riporta la media di ore di formazione somministrate ai dipendenti del CFPCE-MON nel corso dell'anno formativo 2022/2023:

### Ore di formazione medie pro-capite erogate, suddivise per categoria professionale e genere

NUMERO DI ORE	2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Impiegati	51	66	62	46	55	53
Totale	45	66	61	46	55	63

Oltre agli impegni già presi, l'agenzia ha fissato obiettivi specifici, in tema di formazione e sviluppo dei dipendenti, quali ad esempio:

- Favorire lo sviluppo delle competenze del personale per l'utilizzo di metodologie didattiche innovative e l'aggiornamento tecnologico in relazione agli standard del contesto produttivo;
- Supportare percorsi di sviluppo organizzativo orientati alla promozione della comunicazione, della motivazione e del cambiamento come veicoli di qualità e competitività;
- Promuovere lo sviluppo di maggiore professionalità, consapevolezza e partecipazione, puntando a garantire sempre più elevati standard di qualità del servizio.
- Supportare percorsi di sviluppo organizzativo orientati alla promozione della comunicazione, della motivazione e del cambiamento come veicoli di qualità e competitività;
- Promuovere lo sviluppo di maggiore professionalità, consapevolezza e partecipazione, puntando a garantire sempre più elevati standard di qualità del servizio.



## 9. Responsabilità ambientale

### 9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

L'agenzia pone grande attenzione nella gestione dei propri impatti ambientali sul territorio, tenendo sempre in considerazione gli obblighi normativi e in ordine ai principi orizzontali del POR FSE della Regione Piemonte, tra cui rientra il principio della **sostenibilità ambientale**.

La sostenibilità ambientale è parte delle politiche aziendali e riveste un ruolo di particolare interesse in relazione agli incentivi statali, soprattutto in ambito di risparmio energetico. Per tali ragioni tematiche come logistica/magazzino, gestione dei rifiuti aziendali e gestione dell'energia sono incluse nelle procedure del sistema qualità. A livello organizzativo, ciò ha consentito una gestione più razionale delle risorse impiegate, comportando così una ovvia riduzione dei costi connessi.

Per quanto riguarda, invece, la dimensione dell'educazione ambientale, le funzioni maggiormente coinvolte sono quelle tipiche della didattica. In questo senso, l'agenzia è da sempre impegnata nella promozione di un'**educazione ambientale** all'interno della propria offerta formativa, al fine di migliorare la reputazione aziendale e soddisfare i requisiti normativi cogenti, le priorità e le indicazioni poste dagli enti finanziatori. La formazione specifica e mirata, in questo ambito, contribuisce a sviluppare le competenze di una **cittadinanza attiva** con particolare riferimento allo sviluppo sostenibile e alla riduzione degli sprechi, e **consapevole** dell'impatto ambientale dei propri comportamenti.

L'attenzione posta su queste tematiche, ha permesso all'agenzia di **sensibilizzare il personale aziendale** e gli **utenti dei corsi di formazione**, coerentemente con le politiche aziendali e gli indirizzi della programmazione regionale, valutando eventualmente per il futuro la definizione di un'offerta formativa centrata su alcune figure professionali del comparto ambientale.

In linea con i propri impegni, l'agenzia ha individuato alcuni obiettivi di particolare rilevanza, espressi di seguito in modo sintetico:

- Ridurre i consumi energetici e le emissioni;
- graduale sostituzione di corpi illuminanti con pannelli a LED;
- Installazione di impianto fotovoltaico presso la sede di Mondovì
- Ridurre la produzione di rifiuti non riciclabili;
- Incrementare la quota di raccolta differenziata;
- Ridurre il rischio di sanzioni o penalità derivanti dal mancato rispetto dei vincoli normativi o dalle indicazioni della programmazione regionale, in ottica risk management;
- Ottenere punteggi prioritari in relazione a specifici bandi di finanziamento comunitari, nazionali e regionali.

Inoltre, per quanto riguarda la dimensione educativa, si perseguono gli obiettivi di:

- Promozione continua delle buone prassi per dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti;
- Promozione di buone prassi per la sostenibilità nella vita quotidiana in ambito lavorativo (uso razionale di acqua, luce, condizionamento).

A tal fine, il CFPCEMON è impegnato nel **costante monitoraggio** dei propri impatti ambientali, mediante la misurazione dei consumi energetici, della produzione di rifiuti così come degli esiti di apprendimento relativi ai moduli di educazione ambientale, realizzati all'interno delle diverse iniziative formative.

## Consumi energetici

Il CFPCEMON al fine di razionalizzare ed ottimizzare i consumi per il riscaldamento ha realizzato un controllo domotico installando un termostato per ogni ambiente interfacciato con una centralina in modo tale da gestire sia l'accensione che il controllo della temperatura in modo puntuale e strettamente collegato con il reale utilizzo dei locali. La programmazione dei cicli di riscaldamento nelle aule e nei laboratori viene effettuata direttamente in fase di pianificazione delle lezioni. L'apparecchiatura è connessa in rete, pertanto, è possibile intervenire anche da remoto. L'utenza a gasolio è utilizzata sulla sede di Mondovì in quanto al momento non è servita dalla rete di distribuzione del metano.

Per quanto riguarda l'energia elettrica il CFPCEMON sta valutando un'iniziativa mirata a ridurre i consumi, intervenendo sia sui corpi illuminanti, sia sull'analisi dell'impatto di tutte le apparecchiature elettroniche in stand by, in modo particolare su PC e monitor dei laboratori informatici. Nelle tabelle sottostanti, sono riportati i dati relativi ai consumi energetici e idrici di CFPCEMON.

### Totale consumi di energia del CFPCEMON (GJ)<sup>14</sup>

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNIT DI MISURA	2020/2021	2021/2022	2022/2023
		TOTALE	TOTALE	TOTALE
Gas naturale	GJ	1.432	1.310	1.161
Gasolio	GJ	540	540	1.188
Energia elettrica acquistata <sup>15</sup>	GJ	525	541	538
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>2.498</b>	<b>2.391</b>	<b>2.887</b>

<sup>14</sup> I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da ISPRA (20/21, 21/22 e 22/23) e Rapporto FIRE sugli Energy Manager 2018 – versione 2.1. I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento.

<sup>15</sup> Si segnala che l'agenzia non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l'acquisto di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili.

In conformità con quanto previsto dal Green house Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diverse tipologie: in particolare, le emissioni di Scopo 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio; le emissioni di Scopo 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scopo 2: Market-based e Location-based. L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica, e tiene conto dei certificati acquistati dall'azienda che attestano l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili (es. Garanzie di Origine). Invece, l'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di un fattore medio di emissione associato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica. Tale approccio tiene in considerazione il fattore di conversione dell'energia con riferimento alla generazione della stessa nel paese in cui è stata acquistata.

### Totale emissioni del CFPCEMON (t CO<sub>2</sub>)<sup>16</sup>

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	UNIT DI MISURA	2020/2021 <sup>17</sup>	2021/2022	2022/2023
Emissioni scopo 2 location based	t CO <sub>2</sub>	38	39	39
Emissioni scopo 2 market based	t CO <sub>2</sub>	67	69	68
Emissioni gas naturale	t CO <sub>2</sub>	81	76	67
Emissioni gasolio	t CO <sub>2</sub>	40	40	88
Emissioni scopo 1 Gas naturale + Gasolio)	t CO <sub>2</sub>	120	116	155
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location based	t CO <sub>2</sub>	158	155	194
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market based	t CO <sub>2</sub>	187	185	224

### Consumi idrici

Nel corso dell'anno, inoltre, il CFPCEMON ha prelevato un totale di circa 0,64 Ml di acqua dolce, in diminuzione del 14% rispetto all'anno scolastico 2021/2022 e del 27% rispetto al 2020/2021. L'acqua utilizzata, acquistata da terzi, viene per lo più impiegata nei corsi di cucina e di acconciatura, il resto per uso domestico negli uffici e nelle sedi.

<sup>16</sup> Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes 2021 e 2022).

<sup>17</sup> I dati del 2020/2021 sono stati aggiornati in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo



## Tipologia e quantità di acque prelevate dall'agenzia [MJ]<sup>18</sup>

FONTI	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	ACQUA DOLCE	ALTRE TIPOLOGIE DI ACQUA	ACQUA DOLCE	ALTRE TIPOLOGIE DI ACQUA	ACQUA DOLCE	ALTRE TIPOLOGIE DI ACQUA
Acque di terzi	0,88	0	0,74	0	0,64	0
<b>Totale</b>	<b>0,88</b>	<b>0</b>	<b>0,74</b>	<b>0</b>	<b>0,64</b>	<b>0</b>

Si segnala che, nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress<sup>19</sup>. L'agenzia si avvale del Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress si riferiscono alla categorizzazione “extreme scarcity” (scarsità estrema) e “scarcity” (scarsità) dello strumento.

## Rifiuti

Con particolare riferimento ai rifiuti, l'agenzia procede alla corretta caratterizzazione, classificazione e codifica dei rifiuti, avvalendosi di consulenti e laboratori esterni di comprovata competenza. Allo stesso modo, l'agenzia si approvvigiona esclusivamente di attrezzature, impianti e beni aventi le caratteristiche e le certificazioni previste dalle norme in vigore. Il CFPCEMON, inoltre, è iscritto al SISTRI (Sistema di Controllo della tracciabilità dei rifiuti) e annualmente predispone il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD), con cui denuncia la produzione di rifiuti nell'anno solare.

## Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

METODO DI SMALTIMENTO	UNIT DI MISURA	2020/2021			2021/2022			2022/2023 <sup>20</sup>		
		pericolosi	non pericolosi	totale	pericolosi	non pericolosi	totale	pericolosi	non pericolosi	totale
Recupero <sup>21</sup>	t	-	8,45	8,45	-	8,8	8,8	-	4,82	4,82

Nel corso del 2022, l'agenzia ha partecipato a diverse iniziative territoriali sul tema ed ha condotto alcune iniziative educative in riferimento alla tematica ambientale. In particolare, è stato svolto il corso IFTS “Tecniche di Monitoraggio e Gestione del Territorio e dell'Ambiente”, pensato per la formazione di figure professionali in grado di intervenire nella gestione dell'impatto ambientale dei processi aziendali.

<sup>18</sup> I dati relativi ai consumi idrici dell'agenzia sono frutto di stime

<sup>19</sup> Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct>. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna baseline water stress.

<sup>20</sup> E' incluso il recupero tramite la produzione di energia.

<sup>21</sup> incluso il recupero tramite la produzione di energia.

# 10

## 10. Contributo di CFP agli SDGs

Per CFP, il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative, e, anzi, è presente in ogni attività portata avanti dall'agenzia. CFP, consapevole della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno del proprio business, rende noto al pubblico il proprio impegno sostenibile, tramite l'identificazione di tematiche rilevanti, il monitoraggio dell'andamento delle stesse e l'individuazione degli obiettivi ESG per gli anni a venire.

### 10.1 Responsabilità nei confronti del futuro

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDG) sono 17 obiettivi approvati nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e riconoscono lo stretto legame tra il benessere umano e la salute dei sistemi naturali, evidenziando le sfide comuni che tutti i paesi sono chiamati ad affrontare per un futuro sostenibile.

Gli obiettivi rientrano nell'ambizioso programma d'azione per la pace e la prosperità per le persone e il pianeta, noto come Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, e si declinano a loro volta in 169 'target' o traguardi.



Figura 2 Sustainable Development Goals (SDGs)

Gli SDG hanno carattere universale, rivolgendosi tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati, e sono fondati sull'integrazione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: ambientale, sociale ed economica. I 17 obiettivi interessano pertanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali allo sviluppo urbano, dall'agricoltura ai modelli di consumo.

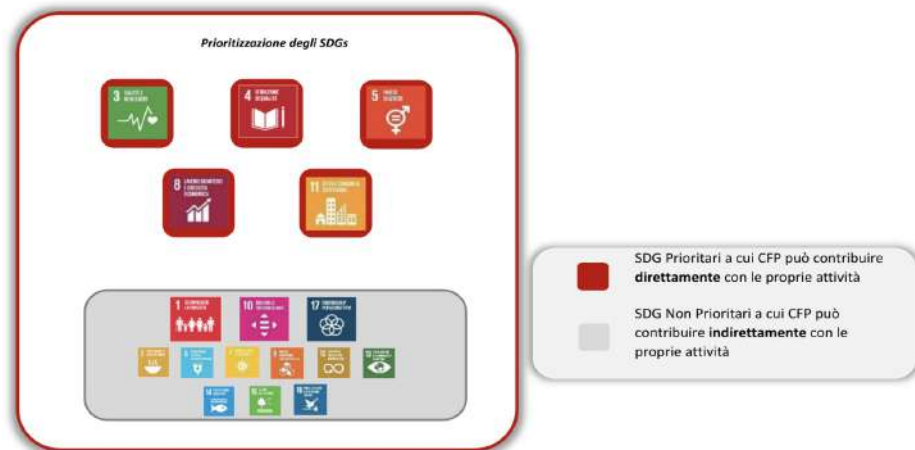
## 10.2 Un progetto culturale e professionale per le persone

CFP si impegna a migliorare il proprio impatto sul territorio e sulla comunità, promuovendo percorsi di crescita educativa e professionale improntati al rispetto e al supporto costante delle tematiche di sostenibilità.

Per tale motivo, ha avviato un percorso di crescita che abbraccia la sostenibilità in ogni suo aspetto. L'Agenzia ha, infatti, identificato un piano di obiettivi, che descrivono l'impegno di CFP alla formazione e alla preparazione al mondo del lavoro di giovani studenti e altri membri della comunità, quali soggetti in cerca di occupazione, tramite un'istruzione di qualità equa ed inclusiva.

Con l'intenzione di promuovere un'educazione che renda la comunità più consapevole in merito agli SDG e di portare avanti le proprie attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, CFP identifica 5 principali linee strategiche correlabili a 5 degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Azienda ha infatti esaminato 169 'target' in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui può maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle proprie attività. Tali SDG sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 11, come illustrato nel seguente grafico:



## Vita sana e benessere a tutte le età

Ruolo e contributo di CFP nella promozione della salute e del benessere delle proprie risorse e dei propri allievi

### Contributo degli SDGs:



- Proporre percorsi educativi specifici per ogni esigenza: titoli di studio superiori, formazione professionale, disoccupazione;
- Rispetto dei più elevate standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza;

## Contributo al lavoro dignitoso e la crescita economica

Ruolo e contributo di CFP nel facilitare la piena occupazione degli individui della comunità e la crescita economica della stessa

### Contributo degli SDGs:



- Il CFPCEMON ha sempre partecipato ad eventi sul territorio, seminari di diffusione dei risultati, attività di formazione congiunta con altre agenzie formative, tavoli di lavoro tematici, coordinamento di progetti in rete con scuole, agenzie e altri stakeholder territoriali.

## Sviluppo del capitale umano

Ruolo e contributo di CFP nella promozione di un'educazione inclusiva ed equa

### Contributo degli SDGs:



- Progettare servizi per le specifiche esigenze ed interessi;
- CFP gestisce poli multifunzionali dedicati all'aggregazione giovanile tramite eventi e laboratori per far emergere e potenziare le attitudini e i talenti dei giovani sul territorio.

## Raggiungimento dell'uguaglianza di genere

Ruolo e contributo di CFP nello raggiungimento della parità di genere

### Contributo degli SDGs:



- Offrire a tutti gli utenti lo stesso livello di attenzione nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità.

## Contributo allo sviluppo di una comunità sostenibile

Ruolo e contributo di CFP nello sviluppo di una comunità sostenibile

### Contributo degli SDGs:



- CFP ha creato una rete sul territorio per lo sviluppo di iniziative di condivisione di esperienze e di crescita sociale e per il sostegno delle famiglie nelle quotidiane difficoltà (Progetto Into the Groove);
- CFP propone un progetto finalizzato alla promozione del benessere e della salute individuale e collettiva attraverso pratiche fondate sulle arti visive, performative e sul patrimonio culturale (Progetto CU.BE).

# 11

## 11. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI

Nella tabella seguente sono state identificate le attività e/o il gruppo di attività che sono state definite materiali, l'area di impatto delle stesse con riferimento alle attività e al perimetro dell'agenzia ed il relativo coinvolgimento delle agenzie nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata dalle agenzie mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che le agenzie contribuiscono a causare attraverso le attività collegate. La tabella illustra inoltre il raccordo tra tematiche materiali e tematiche "specific" del GRI Content Index.

MACRO-AREA	TEMATICHE MATERIALI	PERIMETRO DELLE TEMATICHE MATERIALI		TEMATICA GRI
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	
Governance	Governance	Agenzia	Causato dall'agenzia	NA
	Relazioni con le istituzioni, etica e trasparenza	Agenzia	Causato dall'agenzia	Anticorruzione
Responsabilità tecnica ed economica	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
	Creazione di valore economico	Agenzia	Causato dall'agenzia	Performance economica
	Catena responsabile del valore	Agenzia e attività di business	Causato dall'agenzia	N/A

Responsabilit verso la Comunit	Rapporti con il territorio e con la comunit locale	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	NA
Responsabilit verso gli Studenti	Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunit e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	N/A
Responsabilit Ambientale	Ambiente ed energia	Agenzia	Causato dall'agenzia	Energia Emissioni
	Gestione dei rifiuti e della crisi idrica	Agenzia	Causato dall'agenzia	Acqua Scarichi e rifiuti
	Formazione su tematiche ambientali	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilit verso le risorse umane	Formazione, sviluppo e benessere del personale	Agenzia	Causato dall'agenzia	Formazione e istruzione
	Non discriminazione e pari opportunit	Agenzia	Causato dall'agenzia	Occupazione Non-discriminazione Diversit e pari opportunit
	Salute e sicurezza	Agenzia	Causato dall'agenzia	Salute e sicurezza sul lavoro

## 12. GRI Content Index

### GRI 2 INFORMATIVA GENERALE (2021)

Indicatore GRI	Pagina	Note
Dichiarazione d'uso	CFP ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023 con riferimento agli Standard GRI.	
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022	
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>		
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	8
GRI 2-2	Entit incluse nella rendicontazione di sostenibilit dell'organizzazione	7
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	7
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	7
GRI 2-5	Assurance esterna	Il presente documento non soggetto ad assurance esterna
<b>Attivit e lavoratori</b>		
GRI 2-6	Attivit , catena del valore e altri rapporti di business	8
GRI 2-7	Dipendenti	46
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	47
<b>Governance</b>		
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	18-19
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	18-19

Governance			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5-6	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	20-21	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2022/2023 non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	21-23	
Governance			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	14-16	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'azienda risultano coperti da contrattazione collettiva
Tematiche materiali			
Governance			
Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	20-22	
GRI 205 (Anticorruzione 2016)			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	20	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Non si sono verificati casi di corruzione nell'anno formativo 2022/2023
Responsabilità tecnica ed economica			
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40-42	
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	42-43	



<b>GRI 417 Etichettatura di prodotti e servizi 2016)</b>			
<b>GRI 417-3</b>	<b>Casi di non-conformit relativi all'attivit di marketing</b>		<b>Nell'anno formativo 2022/2023 non si sono verificati casi di non conformit relativi alle attivit di marketing</b>
<b>GRI 418 Privacy dei clienti 2018)</b>			
<b>GRI 418-1</b>	<b>Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti</b>		<b>Nell'anno formativo 2022/2023 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili</b>
<b>Creazione di valore economico</b>			
<b>GRI 3-3</b>	<b>Gestione dei temi materiali</b>	<b>23-24 v</b>	
<b>GRI 201 Performance economica 2016)</b>			
<b>GRI 201-1</b>	<b>Valore economico diretto generato e distribuito</b>	<b>24</b>	
<b>GRI 201-4</b>	<b>Assistenza finanziaria ricevuta da governi</b>	<b>22</b>	
<b>Catena del valore</b>			
<b>GRI 3-3</b>	<b>Gestione dei temi materiali</b>	<b>26-27</b>	
<b>GRI 204 Pratiche di approvvigionamento 2016)</b>			
<b>GRI 204-1</b>	<b>Proporzione di spesa verso fornitori locali</b>	<b>26</b>	
<b>Responsabilit verso la comunit</b>			
<b>Rapporti con il territorio e con la comunit locale</b>			
<b>GRI 3-3</b>	<b>Gestione dei temi materiali</b>	<b>44-45</b>	
<b>Responsabilit verso gli studenti</b>			
<b>Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali</b>			
<b>GRI 3-3</b>	<b>Gestione dei temi materiali</b>	<b>34-36</b>	

<b>Offerta formativa e innovazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	28-32	
<b>Pari opportunità e diritto alla formazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	37-39	
<b>Internazionalizzazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	30	
<b>Responsabilità ambientale</b>			
<b>Ambiente ed energia</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	54-57	
<b>GRI 302 Energia (2016)</b>			
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	55	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	54	
<b>GRI 305 Emissioni (2016)</b>			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	56	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	56	
<b>Formazione su tematiche ambientali</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	57	
<b>Responsabilità verso le risorse umane</b>			
<b>Formazione, sviluppo e benessere del personale</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	52-53	
<b>GRI 404 Formazione e istruzione (2016)</b>			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	53	
<b>GRI 401 Occupazione (2016)</b>			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	47-48	

Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	49-50	
GRI 406 Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2022/2023 l'agenzia non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	50	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	51	
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	51-52	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	51-52	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	51-52	
GRI 403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	51-52	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	51-52	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	51-52	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	51-52	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	51	



cfpcemon

# Report di Sostenibilità

Bilancio sociale

2022/2023

[www.cfpcemon.it](http://www.cfpcemon.it)