



cfpceмон

Report  
di Sostenibilità  
Bilancio sociale  
2020/2021



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 .....	3
Nota metodologica .....	5
1. L'Agenzia CFPCEMON .....	6
2. La sostenibilità per CFPCEMON .....	12
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo .....	15
4. Trasparenza .....	17
5. Performance economica .....	20
6. Responsabilità verso gli studenti .....	25
7. Responsabilità verso la comunità .....	36
8. Responsabilità verso le risorse umane .....	41
9. Responsabilità ambientale .....	43
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI .....	57
11. GRI Content Index .....	59

2020/2021

# Lettera agli Stakeholder

Con orgoglio e profonda soddisfazione vi presentiamo il Report di sostenibilità del CFPCEMON relativo all'anno formativo 2020-2021.

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. 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.

3

## L'anno appena concluso.

Il 2021 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 anche nel 2021 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 CFPCEMON*

# Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quarto 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 2020-2021 (dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021). Per quanto riguarda le informazioni di carattere economico-finanziario il periodo di rendicontazione segue il Bilancio di Esercizio del CFPCEMON (dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021).

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 report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core. In appendice al documento è presente il “GRI Content Index”, con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI.

La redazione del presente documento ha l’obiettivo di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate significative per gli stakeholder secondo i principi di balance, comparability, accuracy, timeliness, clarity e reliability espressi dai GRI Standards.

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 cor-

so del 2020/2021 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. Si precisa inoltre che, in ciascun capitolo, eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati. 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 2018/2019 e 2019/2020.

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” contributo anni 2020/2021 della legge n° 40 del 14 febbraio 1987.*

# 1. L'Agenzia CFPCEMON

## Profilo dell'Agenzia

Il Centro di Formazione Professionale Cebano Monregalese è una Società Consortile a Responsabilità Limitata, istituita nel 1999 in attuazione 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).

## Le sedi CFPCEMON

6





# Highlights Anno Formativo 2020/21



**4858**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



**1412**

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



**268**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**862**

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:



**74%**

Percentuali di donne dipendenti dell'agenzia



**0%**

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



**95%**

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

**100**

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

**+**

**762**

coinvolte nei corsi di formazione aziendale e apprendistato



**€202.977**

Risorse economiche destinate all'innovazione



**100%**

Aule con accesso per studenti disabili



**38**

Ore di formazione medie erogate per dipendente

# 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:

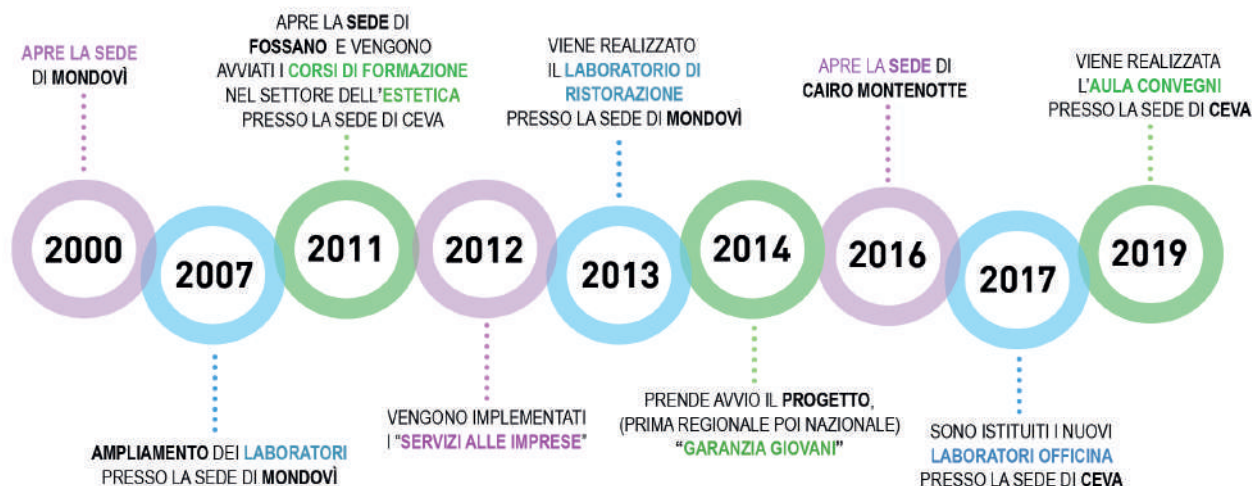


## La Storia

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.

### Gestione emergenza COVID

## Gestione emergenza COVID

Il CFPCEMON ha affrontato l'emergenza sociosanitaria Covid-19 definendo e implementando idonee strategie finalizzate a garantire sostenibilità economica, flessibilità organizzativa e innovazione didattica. In particolare, oltre alla dovuta e necessaria introduzione di tutte le misure sociosanitarie necessarie a soddisfare gli obblighi normativi subentrati nella fase di emergenza, sono state implementate le seguenti soluzioni tecnico-organizzative innovative:

### **Misure di flessibilità e tutela del lavoro, quali:**

Forme di telelavoro, come smart-working, adeguatamente strutturate e formalizzate autorizzate tramite consulente del lavoro, che hanno coinvolto la maggior parte del personale docente e non docente e che hanno consentito di gestire in modo adeguato i processi primari, le attività e le scadenze non rimandabili;

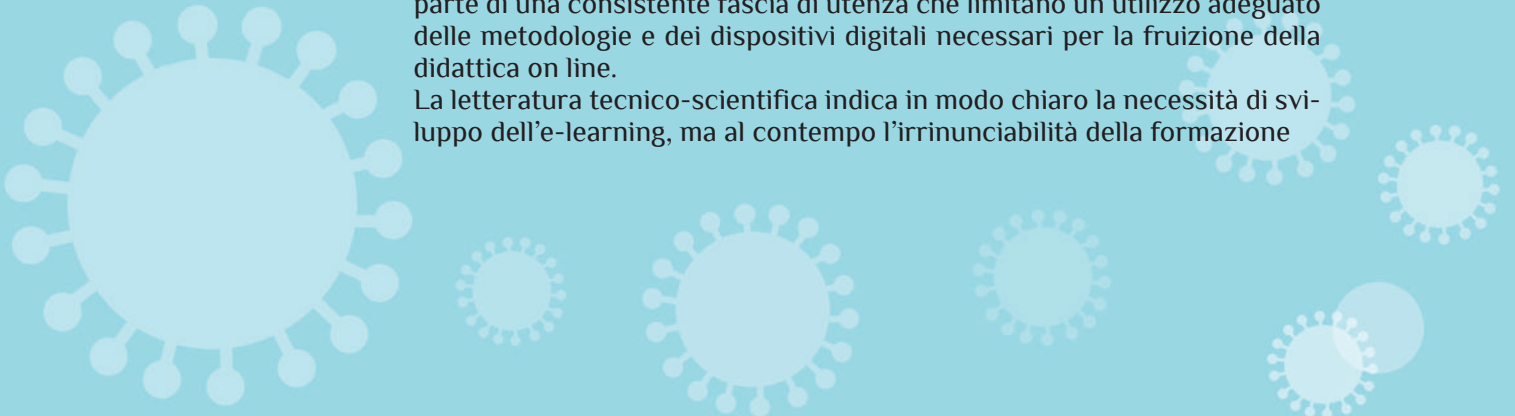
Utilizzo della banca ore e attivazione del Fondo di Integrazione salariale (FIS) in modo parziale e mirato in base alle differenziate situazioni relative agli specifici ruoli professionali presenti in azienda.

10

### **Sviluppo della formazione a distanza/E-Learning in relazione alle azioni formative e alle modalità previste dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali, evidenziando in specifico i seguenti elementi:**

L'emergenza sanitaria e le sue conseguenze hanno colto di sorpresa tutto il sistema, evidenziando, alcune criticità: assenza di una adeguata fase di impostazione, programmazione, pianificazione e sperimentazione a livello didattico, organizzativo e tecnologico; ritardo istituzionale nella definizione di regole e indicazioni per l'erogazione della formazione a distanza; presenza diffusa di problematiche tecnologiche, economiche e sociali da parte di una consistente fascia di utenza che limitano un utilizzo adeguato delle metodologie e dei dispositivi digitali necessari per la fruizione della didattica on line.

La letteratura tecnico-scientifica indica in modo chiaro la necessità di sviluppo dell'e-learning, ma al contempo l'irrinunciabilità della formazione



in presenza, soprattutto in relazione all'applicazione della didattica laboratoriale e all'implementazione del sistema duale, all'età evolutiva e alle tipologie di utenza caratterizzate da particolari fragilità e vulnerabilità. Ora, la situazione emergenziale non ha consentito di mantenere il giusto mix di modalità didattiche diversificate, evidenziando la necessità di puntare realisticamente a perseguire gli obiettivi minimi di apprendimento, mantenendo un forte aggancio relazionale e motivazionale, al fine di salvaguardare il benessere individuale e la crescita personale degli allievi.

In relazione a tali criticità, l'emergenza sanitaria ha messo in luce alcuni punti forti caratterizzanti il modello adottato dall'agenzia: il CFPCEMON ha sfruttato la sperimentazione, già in atto su alcuni corsi, della Piattaforma GSUITE con il supporto delle applicazioni Classroom, Calendar e MEET; gli allievi, nella fase di emergenza, sono stati dotati di uno specifico account e accompagnati dal tutor FAD attraverso supporti come WhatsApp o semplici videochiamate, la stessa cosa si è verificata con i docenti. Questa modalità ha reso possibile il coinvolgimento della maggior parte degli allievi, ed il perseguimento del successo formativo, registrando poche defezioni non dovute all'aspetto tecnico ma esclusivamente motivazionale.

## 2. La sostenibilità per CFPCEMON

### 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.

### Stakeholder di CFPCEMON

Una strategia di sostenibilità accurata implica un'attività di identificazione degli stakeholder tipici dell'organizzazione.

Per CFPCEMON, gli stakeholder si identificano innanzitutto nelle persone che beneficiano dei servizi offerti e nelle figure professionali che lavorano con l'agenzia: allievi e corsisti, famiglie, aziende, sindacati, dipendenti e collaboratori, fornitori.

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).

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholder per l'agenzia, nel 2018, attraverso un workshop che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di alcune delle agenzie che costituiscono l'associazione F.A.S.E.<sup>1</sup> (APRO, CFPCEMON, C.I.A.C., Co.Ver.Fo.P, FOR.AL) sono state definite 6 macro categorie di portatori di interesse. Con le stesse modalità, nel corso del 2020 sono state confermate le suddette categorie di stakeholder, riportate nel grafico sottostante.

<sup>1</sup> Associazione Formazione Associata Sviluppo Economico

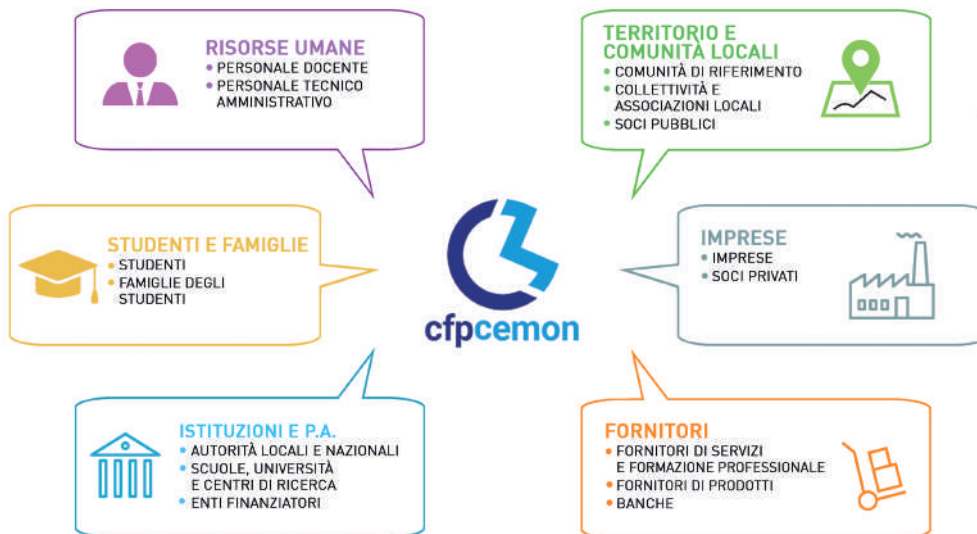


## Gli Stakeholder dell'agenzia

L'agenzia sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli Stakeholder al fine di comprendere e anticipare le nuove tendenze ed esigenze formative del territorio.

STAKEHOLDER	STRUMENTI DI ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE
Studenti e famiglie	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Riunioni e ricevimento parenti Questionari di soddisfazione
Risorse Umane	Portale Intranet Riunione d'inizio anno (kick off) Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca
Fornitori	Sito dell'agenzia Meeting periodici
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale
Istituzioni e Pubblica Amministrazione	Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Territorio e comunità locale	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali

13



## Analisi di materialità

La valutazione delle **tematiche materiali** e la costruzione della matrice di materialità è stata effettuata col fine d'identificare e prioritizzare le tematiche rilevanti per CFPCEMON e che, al contempo, influenzano significativamente i suoi stakeholder.

Inizialmente, è stata condotta un'analisi di **benchmarking** per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Come riferimento, sono stati considerati alcuni dei principali player del settore, tra cui Università, Scuole private, Agenzie di formazione professionale e servizi al lavoro e Fondazioni.

Le tematiche principali, oggetto del presente Report di Sostenibilità, sono suddivise in cinque macrocategorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Respon-

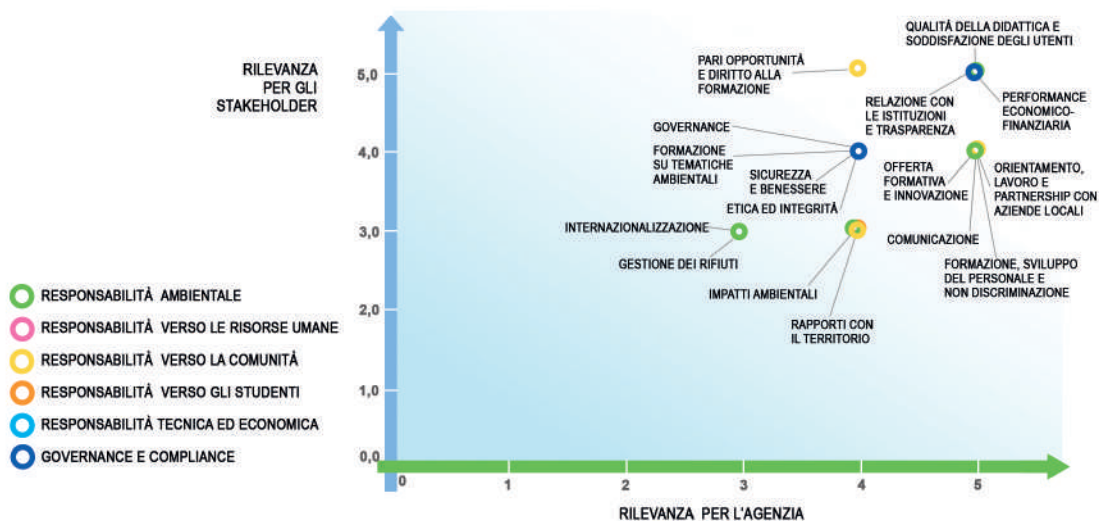
sabilità Ambientale. Per ogni macrocategoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e gli stakeholder.

Il **processo di definizione degli aspetti materiali**, condotto nel 2018, ha coinvolto tutte le agenzie parte dell'associazione F.A.S.E. ed è stato sviluppato in linea con i principali standard internazionali. Con il fine di valutare la rilevanza di ciascuna tematica, ogni agenzia ha provveduto a compilare un questionario definendo una rilevanza per ciascuna tematica proposta sia dal punto di vista dell'agenzia sia dal punto di vista dei suoi principali portatori di interesse.

La matrice di materialità qui di seguito rappresenta graficamente le tematiche rilevanti e la loro macroarea di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta e confermate anche per l'anno formativo 2020/2021.

14

## Matrice di materialità di CFPCEMON





# 3

## 3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

### 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, il **Presidente** ed il **Collegio Sindacale**.

Il Consiglio di Amministrazione, in carica dal 20 luglio 2020, è composto attualmente da 7 membri di cui 3 donne, una delle quali Presidente.

### Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2021

NOME COGNOME	CARICA
Cinzia Gonella	Presidente
Anna Berretta	Vicepresidente
Enrica Azzoaglio	Consigliere
Francesco Canavese	Consigliere
Mattia Germone	Consigliere
Valter Sernia	Consigliere
Giuseppe Trossarello	Consigliere

16

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

31.08.2019		31.08.2020		31.08.2021	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
71%	29%	57%	43%	57%	43%

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

31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
0%	43%	57%	0%	43%	57%	0%	43%	57%

# 4. Trasparenza

## 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 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 prevenivano 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.

## 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 della pagina seguente, sono descritti nel dettaglio gli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'agenzia.

## 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		
	31.08.2019	31.08.2020	31.08.2021
Comune di Mondovì	16%	17%	17%
Comune di Ceva	15%	16%	16%
Unione Montana delle valli Mongia e Cevetta Langa Cebana Alta valle Bormida	7%	8%	8%
Unione Montana del Mondolè	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	1%	0%	0%
Comune di Priola	1%	1%	1%
Comune di Villanova Mondovì	1%	1%	1%
Unione Montana delle valli Monregalesi	1%	1%	1%

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.

# 5

## 5. Performance economica

### 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 Commitenti, valutando così le migliori strategie di investimento. Per il futuro, il CFPCE-

MON sta valutando di richiedere finanziamenti a Fondazioni Bancarie al fine di innovare le metodologie didattiche attualmente utilizzate.

Di seguito, si riporta una rappresentazione del valore economico generato dal CFPCEMON nell’anno 2021. 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.

## Conto Economico riclassificato al 31.12.2021

<b>CONTO ECONOMICO (IN EURO)</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>31.12.2021</b>
Ricavi	2.931.015	3.729.143
Altri ricavi	129.695	78.147
<b>Totale Ricavi</b>	<b>3.060.710</b>	<b>3.807.290</b>
Consumi di materie prime ed altri	(66.535)	(113.741)
Costi del lavoro	(1.512.220)	(1.816.927)
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	(38.232)	(51.242)
Altri costi operativi	(1.444.482)	(1.756.375)
<b>Totale Costi operativi</b>	<b>(3.061.469)</b>	<b>(3.738.285)</b>
Risultato operativo	<b>(759)</b>	<b>69.005</b>
Proventi finanziari	79	39
Oneri finanziari	(8.006)	(8.884)
<b>Proventi (oneri) finanziari</b>	<b>(7.927)</b>	<b>(8.845)</b>
<b>Utile (perdita) prima delle imposte</b>	<b>(8.686)</b>	<b>60.160</b>
Totale imposte correnti e differite	(10.378)	12.687
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>1.692</b>	<b>47.473</b>

CFPCEMON ha chiuso l'anno 2021 con ricavi totali per euro **3.807.290** e un utile netto di euro **47.473** euro. I costi operativi ammontano a euro **3.738.285** e sono composti principalmente da costi del lavoro (circa il 47% sul totale dei ricavi) pari a euro **1.816.927** e da altri costi operativi per euro **1.756.375**.

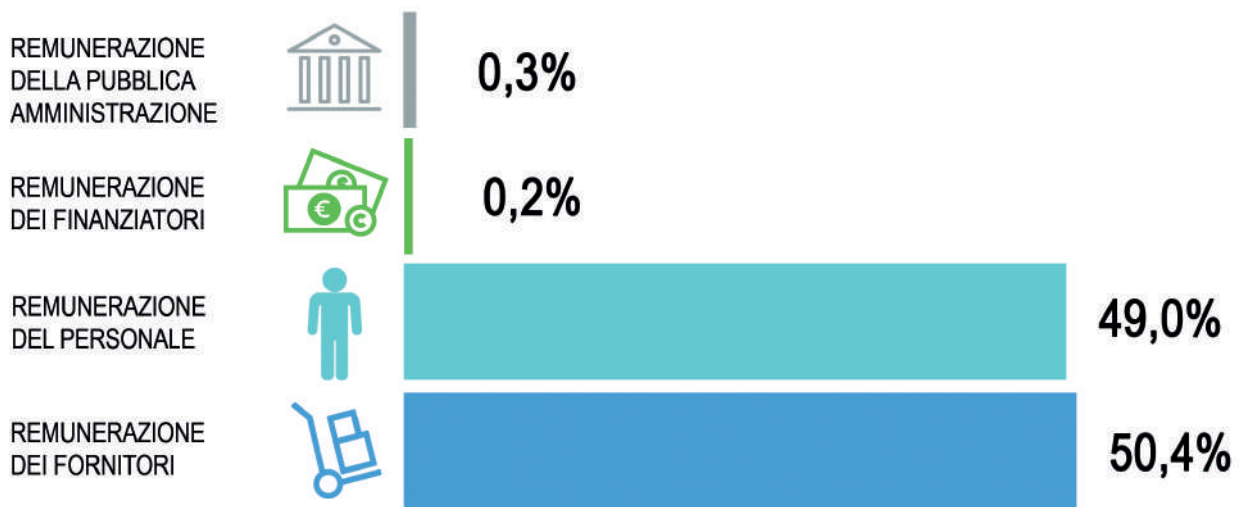
La società ha visto un notevole aumento dell'utile di esercizio dovuto soprattutto alla ripresa delle attività dopo lo stop verificatosi a causa dell'emergenza sanitaria.

## Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno 2021 risulta pari a euro **3.807.329**, di cui circa il 97% è utilizzato per coprire i costi mentre l'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 49% del valore distribuito mentre, ai fornitori è stato destinato il 50%.

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 31.12.2021



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.12.2021.

Rispetto al precedente anno formativo (2019/2020 – SROI 3,16 €), si evidenzia un aumento di circa il 73% del ritorno sociale. Tale variazione è imputabile all'aumento dei contributi totali ricevuti da CFP e dagli effetti ormai decrescenti della pandemia da COVID 19, oltre che dal trend crescente degli indicatori chiave (KPI) legati all'offerta formativa.



Tenuti in considerazione i minori impatti rispetto all'anno precedente dovuti al COVID-19, sia sui contributi ricevuti da CFP, sia, come emerso dai questionari somministrati, a livello di apprendimento e successiva occupazione degli studenti, l'aumento del ritorno sociale registratosi nell'anno formativo 2020/2021 va ad attestare il valore intrinseco alle attività svolte da CFP per il territorio in cui l'Agenzia formativa opera.

Fra i sedici 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.

## 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 effettiva 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

### 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 **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. 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.

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

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31-08-2019	31-08-2020	31-08-2021
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica <sup>2</sup>	€ 82.275	€ 115.783	€ 178.577
Valore di risorse economiche destinate all'innovazione di processo <sup>3</sup>	€ 42.710	€ 29.553	€ 24.400

Il CFPCEMON collabora alla realizzazione del progetto INTERREG CENTRAL EUROPE - ARRIVAL REGIONS (iniziato nel 2019 con termine nel 2021). Il Progetto prevede di avviare un percorso partecipato di discussione sulle tematiche migratorie con Stakeholders territoriali.

<sup>2</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>3</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattiche.

Il CFPCEMON è capofila del progetto ERASMUS+ - T-Space – Talent Space (iniziato nel 2020 con termine nel 2022). Il progetto promuove lo scambio di buone prassi attivate in materia di orientamento scolastico e professionale puntando l'attenzione sulla creazione di una comunità educante che si rende partecipe dell'orientamento dei ragazzi e della loro crescita personale e professionale. Nucleo centrale del progetto è la creazione di spazi dedicati all'orientamento all'interno delle singole istituzioni scolastiche affinché possano diventare i luoghi dove i ragazzi possono individuare i loro talenti e pianificare il loro future.

Il CFPCEMON è partner del progetto ERASMUS+ KA2 DIWO. Do It With Others, Do It With Opera. L'iniziativa è ispirata al progetto educativo LOVA (The Opera, a Vehicle for Learning) praticato in Spagna. DIWO è un progetto educativo che invita un'aula a trasformarsi in un'azienda che crea, produce ed esegue la propria opera originale. La metodologia utilizzata ha l'obiettivo di rafforzare il senso di responsabilità ed empowerment, l'apprendimento attraverso sfide, la creazione di situazioni emotive e non strutturate in cui l'apprendimento può prosperare.

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

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31-08-2019	31-08-2020	31-08-2021
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero	3	2	2
Numero di paesi coinvolti	3	4	5
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	-	-	-

26

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:



## Obbligo di istruzione: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Numero iscritti ai corsi	285	299	358
Numero corsi erogati	40	35	51
Numero ore di formazione complessivamente erogate	16.428	16.848	16.188
Successo formativo <sup>4</sup>	99%	97%	94%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	79	61	64
Rientro scolastico/formativo <sup>5</sup>	24%	7%	7%

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale/biennale per la Qualifica Professionale e di durata annuale per il Diploma 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, 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>4</sup> L'indicatore è calcolato considerando gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo rispetto agli allievi iscritti al corso.

<sup>5</sup> Numero allievi che proseguono gli studi nel IV Anno o negli Istituti Scolastici.

## Formazione continua/permanente: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	5.339	3.37	4.252
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	480	361	4331
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	8.281	3.253	7.506
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	395	188	349
Numero corsi di formazione in apprendistato	61	24	49
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.400	960	1.960
Numero aziende complessivamente coinvolte	1.084	546	762

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. Rispetto all'anno 2019/2020 si è ritornati a livelli di erogazione delle attività in linea con i dati precedenti alla pandemia.

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

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Numero iscritti ai corsi	188	189	248
Numero corsi erogati	9	9	14
Numero ore di formazione complessivamente erogate	5.850	5.700	6.970
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	148	154	206
Successo formativo <sup>6</sup>	89%	91%	94%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	105	97	100

<sup>6</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 2020/2021, l'agenzia ha introdotto nella sua offerta nuovi 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 per Addetto alla Saldocarpenteria, Tecnico Specializzato in Ospitalità Turistica;
- 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.).

Corsi finalizzati a sostenere l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori disoccupati o coinvolti in situazione di crisi aziendale per facilitare l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, inseriti nella misura Macro-Ambito formativo 3 "OFFERTA FORMATIVA PER IL MERCATO DEL LAVORO". Per il futuro, il CFPCEMON si impegnerà a 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.

## 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, Garanzia Giovani, Buoni Servizi al Lavoro Disoccupati-Svantaggio-Disabili) 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 "SkillLab2", Laboratorio delle Competenze per l'Alternanza Scuola Lavoro finanziato dalla fondazione CRC e rivolto alle alunne e agli alunni della scuola secondaria di secondo Grado;
- 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: Garanzia Giovani, Buoni SAL;
- 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	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'Agenzia	1521	212	268
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'Agenzia	1.287	1.501	1.412
Numero di tirocini attivati	187	112	186
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'Agenzia	135	83	137

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

<b>PLACEMENT PER TIPOLOGIA DI CORSO DI FORMAZIONE</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020<sup>7</sup></b>	<b>2020/2021</b>
Obbligo di istruzione	73%	73%	64%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	76%	76%	72%
Servizi orientativi e servizi al lavoro	33%	32%	39%

<sup>7</sup> Per l'anno 2019/2020 sono stati riportati gli stessi valori dell'anno precedente in quanto, al momento della stesura del presente documento, non risultava disponibile un aggiornamento.

## 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	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Percentuale di aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	16	14	14
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	6%	5%	5%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	59%	51%	48%
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi per l'Obbligo di Istruzione	35	46	52
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi di Formazione per l'Inserimento Lavorativo	70	43	42
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	150	150	150

34

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 2019/2020, è stato registrato 1 infortunio<sup>8</sup> da parte degli studenti all'interno delle strutture dell'agenzia presso i laboratori, anche presso le aziende per cui hanno svolto stage o tirocini si è verificato un solo infortunio. Inoltre, non si è verificato nessun infortunio mortale né con gravi conseguenze<sup>9</sup>, come riportato nelle tabelle di seguito.

<sup>8</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>9</sup> È 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	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni nei laboratori	1	3	4	1	0	1	1	0	1
<i>di cui mortali</i>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Indice di frequenza degli infortuni <sup>10</sup>	1,2	4,0	2,5	1	0	0,5	1	0	0,5
Ore di formazione	163.196	151.021	<b>314.217</b>	198.649	221.077	<b>419.726</b>	193.189	228.424	<b>421.613</b>

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

INFORTUNI	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	0	0	0	1	0	1	0	0	0
<i>di cui mortali</i>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Indice di frequenza degli infortuni <sup>11</sup>	0	0	0	8,3	0	3,2	0	0	0
Ore di stage/tirocinio	39.310	36.475	<b>75.785</b>	23.984	38.824	<b>62.808</b>	24.036	41.744	<b>65.780</b>

<sup>10</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) \*200.000].

<sup>11</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni con gravi conseguenze/ore lavorate) \*200.000].

## 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 media degli allievi

TIPOLOGIA DI CORSO	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Obbligo di istruzione	90%	89%	90%
Formazione continua/permanente	93%	94%	95%
Formazione per l'inserimento lavorativo	93%	92%	94%

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, tra-

sparezza e chiarezza delle informazioni ricevute), il servizio (tempestività delle prestazioni richieste/attese, comprensibilità dei documenti/moduli messi a disposizione), l'ambiente (confort, 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 2020/2021, 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.



## 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 (Principali progetti: Adotta un monumento,).

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. Responsabilità verso la comunità

### 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 buoni prassi.

Nel corso dell'anno formativo 2019/2020, 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.



**Concorso Nazionale Adotta un monumento.** I ragazzi del CFP di Ceva hanno proseguito il lavoro di ricerca storica anche grazie agli ottimi risultati raggiunti: una medaglia d'argento e una medaglia d'oro stellata con menzione del Consiglio nazionale delle ricerche vinte a Napoli. Il progetto per il secondo anno si è occupato del Teatro Marengo coinvolgendo classi sia dell'indirizzo meccanico che di quello estetico ma seguito a livello globale, da tutto l'istituto.



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



**S.P.R.A.R – NET – CARE - FAMIGLIARE.** Grazie alla collaborazione con il Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziale del Monregalese e il comune di Mondovì, questi progetti hanno permesso di realizzare attività di formazione e inserimento lavorativo sia per richiedenti asilo, sia per donne e fasce deboli. Il progetto Familiare incentiva il protagonismo delle famiglie e le sostiene nella progettazione di attività all'interno della comunità.



**SkillLab2 - Laboratorio delle Competenze per l'Alternanza Scuola Lavoro.** Il progetto è rivolto alle studentesse e agli studenti della scuola secondaria di secondo grado e ha l'obiettivo di fornire ai ragazzi un percorso di orientamento e rafforzamento delle competenze trasversali in vista dell'inserimento lavorativo. Le attività vanno ad integrarsi con i programmi ministeriale e sono frutto di un'azione di co-progettazione puntuale con i docenti Referenti dell'Alternanza Scuola Lavoro.

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

### Le persone di CFPCEMON Formazione

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 2021, sono 35 le persone che compongono il personale dell'agenzia, in aumento di 2 unità rispetto all'anno precedente. Il 100% dei dipendenti risulta impiegato con contratto a tempo indeterminato e il 74% ha un impiego contrattuale full-time.

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

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo indeterminato	9	22	31	8	25	33	9	26	35
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>

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

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	9	15	24	8	17	25	8	18	26
Part-time	-	7	7	-	8	8	1	8	9
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>

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 2021, risultano essere

212 le persone esterne coinvolte nelle attività dell'agenzia, suddivise tra collaboratori a partita IVA (81%), collaboratori a progetto (17%) e interinali (1%).

### Collaboratori esterni di CFPCEMON

TIPOLOGIA CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Interinali	1	6	7	1	5	6	1	2	3
Collaboratori a progetto	15	16	31	16	9	25	18	19	37
Collaboratori a P.IVA	117	150	267	69	55	124	102	705	172
<b>Totale</b>	<b>133</b>	<b>172</b>	<b>305</b>	<b>86</b>	<b>69</b>	<b>155</b>	<b>121</b>	<b>91</b>	<b>2125</b>

### Turnover del personale

Nel 2020/2021, si sono verificate 3 assunzioni, a fronte di 1 uscita rispetto all'anno formativo 2019/2020.

### Turnover in entrata suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2018/2019					2019/2020					2020/2021				
	<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%	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%
Donne	-	-	-	-	0%	-	2	1	3	12%	-	1	-	1	4%
<b>Totale</b>	-	-	-	-	0%	-	2	1	3	9%	-	1	-	1	3%
<b>Tasso di turnover</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>9%</b>		<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	

## Turnover in uscita suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2018/2019					2019/2020					2020/2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
					di					di					di
Uomini	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%
Donne	-	4	-	4	18%	-	-	1	1	4%	-	1	-	1	4%
<b>Totale</b>	-	4	-	4	13%	-	-	1	1	3%	-	1	-	1	3%
<b>Tasso di turnover</b>	0%	16%	0%	13%		0%	0%	14%	3%		0%	4%	0%	3%	

## 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.

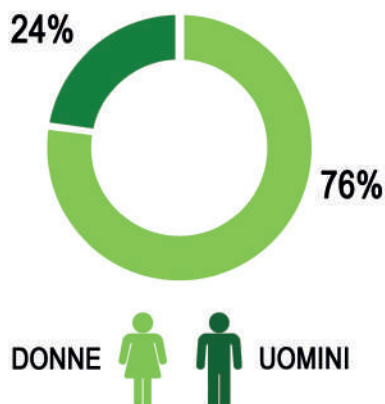
Tali principi, vengono applicati nei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione: le decisioni prese in questa fase, sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi 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.

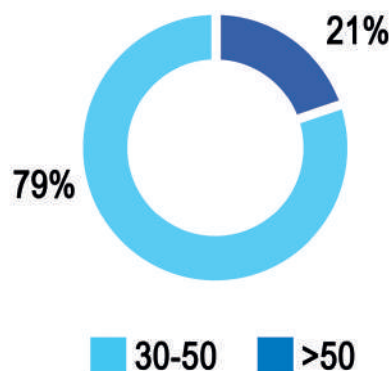
Obiettivo primario dell'agenzia è, infatti, garantire pari opportunità di genere in relazione al trattamento economico e all'accesso alle posizioni organizzative apicali, direzionali e di responsabilità intermedia.



Personale dipendente per genere al 31.08.2021



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2021



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

NUMERO PERSONE	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3%	0%	3%	3%	0%	3%	3%	0%	3%
Impiegati	26%	71%	97%	21%	76%	97%	23%	74%	97%
<b>Totale</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>

47

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

NUMERO PERSONE	2018/2019				2019/2020				2020/2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	3%	3%	0%	0%	3%	3%	0%	0%	3%	3%
Impiegati	0%	81%	16%	97%	0%	79%	18%	97%	3%	77%	17%	97%
<b>Totale</b>	<b>0%</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>	<b>77%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

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.

## 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 2020 e nel 2021, non si sono verificati infortuni né per i dipendenti né per i collaboratori presso le sedi dell'agenzia<sup>11</sup>, in linea con l'anno formativo 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 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.

<sup>11</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

## 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.

Nel corso del 2018, 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 CFPCEMON nel corso dell'anno formativo 2020/2021:

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

NUMERO DI ORE	2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Impiegati	33	62	56	39	29	31
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

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.

# 9

## 9. Responsabilità ambientale 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 nor-

mativi 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;
- 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>12</sup>

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Gas naturale	GJ	1.200	922	1.432
Gasolio	GJ	540	360	540
Energia elettrica acquistata <sup>13</sup>	GJ	641	437	525
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>2.380</b>	<b>1.719</b>	<b>2.498</b>

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.

<sup>12</sup> I fattori di conversione utilizzati per il calcolo del consumo energetico sono: per l'energia elettrica 1 kWh = 0,0036 GJ; per il gas naturale 1 Smc=0,03525 GJ nel 2018/2019, 1Smc=0,03530 nel 2019/2020 e 1Smc=0,03528 nel 2020/2021; per il gasolio 1t = 42,88 GJ (nel 2018/2019, nel 2019/2020 e nel 2020/2021); per la benzina 1t=42,82 GJ nel 2018/2019 e nel 2019/2020 1t=43,19 GJ nel 2020/2021.

<sup>13</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.



## Totale emissioni del CFPCEMON (t CO<sub>2</sub>)<sup>14</sup>

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	UNITÀ MISURA	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Emissioni scopo 2 location-based</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>46</b>
<b>Emissioni scopo 2 market-based</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>67</b>
Emissioni gas naturale	t CO <sub>2</sub>	67	52	81
Emissioni gasolio	t CO <sub>2</sub>	40	27	40
<b>Emissioni scopo 1</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>107</b>	<b>78</b>	<b>120</b>
<b>Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location-based</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>171</b>	<b>119</b>	<b>166</b>
<b>Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market-based</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>192</b>	<b>137</b>	<b>187</b>

## Consumi idrici

Nel corso dell'anno, inoltre, il CFPCEMON ha prelevato un totale di circa 0,86 MI di acqua dolce, in crescita del 4% rispetto all'anno scolastico 2018/2019. 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.

55

## Tipologia e quantità di acque prelevate dall'agenzia [MI]<sup>15</sup>

FONTI	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	0,61	0	0,86	0	0,88	0
<b>Totale</b>	<b>0,61</b>	<b>0</b>	<b>0,86</b>	<b>0</b>	<b>0,88</b>	<b>0</b>

<sup>14</sup> Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2018 - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo "Market-based" sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente:

2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021:

[https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission\\_trading/tabella\\_coefficienti\\_standard\\_nazionali\\_11022019.pdf](https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf)  
[tabella\\_coefficienti\\_standard\\_nazionali\\_11022019.pdf \(mite.gov.it\)](https://www.mite.gov.it)

<sup>15</sup> I dati relativi ai consumi idrici dell'agenzia sono frutto di stime.

Si segnala che, nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress<sup>16</sup>. L'agenzia si avvale del Aqeduct 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 predispose il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD), con cui denuncia la produzione di rifiuti nell'anno solare. I dati relativi al 2020/2021, superiori rispetto agli anni precedenti sono dovuti al ritorno a pieno regime di tutte le attività presso le sedi e allo smaltimento di attrezzature e materiale stoccati in magazzino.

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

Metodo di smaltimento	Unità di misura	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero <sup>17</sup>	t	0,92	4,86	<b>5,78</b>	-	3,43	<b>3,43</b>	-	1,44	<b>1,44</b>



Nel corso del 2020, 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>16</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>17</sup> È incluso il recupero tramite la produzione di energia.

# 10

## 10. 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 di impatto	Coinvolgimento dell'organizzazione	Tematica GRI
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Conformità socioeconomica Anti-corrruzione
	Performance economica-finanziaria e governance	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
Responsabilità verso gli Studenti	Orientamento e placement	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Impatti ambientali	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Energia Emissioni Acqua Scarichi e rifiuti
Responsabilità verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non-discriminazione Diversità e pari opportunità



# 11. GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
<b>GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016)</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016)</b>			
<b>Profilo dell'organizzazione</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-1</b> Nome dell'organizzazione	6	
	<b>102-2</b> Principali marchi, prodotti e/o servizi	24-31	
	<b>102-3</b> Sede principale	6	
	<b>102-4</b> Aree geografiche di operatività	6	
	<b>102-5</b> Assetto proprietario e forma legale	6, 15-19	
	<b>102-6</b> Mercati serviti	6	
	<b>102-7</b> Dimensione dell'organizzazione	6-7, 16, 21, 42-43	
	<b>102-8</b> Caratteristiche della forza lavoro	42-43	
	<b>102-9</b> Catena di fornitura dell'Organizzazione	23	
	<b>102-10</b> Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2020/2021.	
	<b>102-11</b> Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	L'organizzazione applica il principio di precauzione	
	<b>102-12</b> Iniziative esterne	Non si segnalano iniziative esterne per l'occupazione nel corso del biennio 2020/2021.	
	<b>102-13</b> Principali partnership e affiliazioni	13	
<b>Strategia</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-14</b> Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale	3-4	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
<b>Etica e integrità</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-16</b> Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione	8	
<b>Governance</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-18</b> Struttura di Governo dell'Organizzazione	15-16	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-40</b> Elenco degli stakeholder	13	
	<b>102-41</b> Accordi di contrattazione collettiva	Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.	
	<b>102-42</b> Identificazione e selezione degli stakeholder	12-13	
	<b>102-43</b> Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	13	
	<b>102-44</b> Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	14	
<b>Pratiche di reporting</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-45</b> Entità incluse nel Bilancio Consolidato	5	
	<b>102-46</b> Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei topic materiali	5, 14	
	<b>102-47</b> Elenco dei topic materiali	15	
	<b>102-48</b> Modifiche di informazioni contenute nei precedenti Report	5	
	<b>102-49</b> Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro	5	
	<b>102-50</b> Periodo di rendicontazione	5	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 102: General Disclosures	<b>102-51</b> Data di pubblicazione del Report più recente	5	
	<b>102-52</b> Periodicità di rendicontazione	5	
	<b>102-53</b> Contatti per informazioni sul Report	5	
	<b>102-54</b> 'Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta	5	
	<b>102-55</b> Indice dei contenuti GRI	59-64	
	<b>102-56</b> Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna.	

## TEMATICHE MATERIALI

### Performance economico-finanziaria e governance

GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	20-22	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	20-22	
GRI 201: Economic Performance	<b>201-1</b> Valore economico direttamente generato e distribuito	22	

### Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità

GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	17-19	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	18-19	
GRI 205: Anti Corruzione	<b>205-2</b> Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corrruzione	18	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 205: Anti Corruzione	<b>205-3</b> Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2017/2018 2018/2019 - 2019/2020 - 2020-2021	
GRI 419: Conformità socio-economica	<b>419-1</b> Non-compliance a regolamenti e leggi in materia sociale ed economica	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non sono state rilevate sanzioni significative in relazione a leggi e regolamenti in materia socioeconomica.	
<b>Impatti ambientali</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	52-56	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	52-56	
GRI 302: Energia	<b>302-1</b> Consumi energetici interni all'organizzazione	54	
GRI 303: Acqua	<b>303-1</b> Prelievo di acqua per fonte	55	
GRI 305: Emissioni	<b>305-1</b> Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	55	
	<b>305-2</b> Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2)	55	
GRI 306: Scarichi e rifiuti	<b>306-2</b> Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	56	
<b>Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	42-51	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	42-51	
GRI 401: Occupazione	<b>401-1</b> Nuovi assunti e turnover del personale	43-44	



GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro	<b>403-1</b> Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	48-49	
	<b>403-2</b> Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	48-49	
	<b>403-3</b> Servizi per la salute sul lavoro	48-49	
	<b>403-4</b> Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	48-49	
	<b>403-5</b> Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	48-49	
	<b>403-6</b> Promozione della salute lavorativa	48-49	
	<b>403-7</b> Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	48-49	
	<b>403-9</b> Infortuni sul lavoro	34, 48-49	
GRI 404: Formazione e istruzione	<b>404-1</b> Ore medie di formazione per anno e per dipendente	50	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	<b>405-1</b> Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	16, 46-47	
GRI 406: Non discriminazione	<b>406-1</b> Casi di discriminazione e azioni intraprese	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.	
<b>Comunicazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	38-39	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	38-39	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi	<b>417-3</b> Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing.	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 418: Privacy dei clienti	<b>418-1</b> Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, le agenzie non hanno ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.	
<b>Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	24-28	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24-28	
<b>Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	35-37	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	35-37	
<b>Orientamento e placement</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	29-31	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	29-31	
<b>Rapporti con il territorio</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	40-41	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	40-41	
<b>Pari opportunità e diritto alla formazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	5, 14, 57-58	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	32-33	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	32-33	





cfpcemon

# Report di Sostenibilità

Bilancio sociale

2020/2021

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