



Report di Sostenibilità 2017/2018





**Centro Formazione
Professionale
Cebano Monregalese**

SOCIETÀ CONSORTILE A.R.L.



FASE

La strada della formazione



A.N.A.P.I.A.
NAZIONALE

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 2017/2018 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.



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



Lettera agli Stakeholder	5
Nota metodologica	7
1. L'agenzia CFPCEMON.....	8
2. La sostenibilità per CFPCEMON	12
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo.....	16
4. Trasparenza	18
5. Performance economica	21
6. Responsabilità verso gli studenti.....	24
7. Responsabilità verso la comunità	40
8. Responsabilità verso le risorse umane	42
9. Responsabilità ambientale	50
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	54



2017/2018

Lettera agli Stakeholder

*Sono i sogni a far vivere l'uomo.
Il destino è in buona parte nelle nostre mani,
sempre che sappiamo chiaramente quel che vogliamo
e siamo decisi ad ottenerlo.*
Enzo Ferrari

Con orgoglio e profonda soddisfazione vi presentiamo il nostro primo Report di sostenibilità.

È un documento che nasce dalla volontà di essere trasparenti con il territorio 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.

Ha l'aspetto di un conto economico, con una struttura precisa tradotta in ciò che meglio di ogni altra sa dare un'immagine immediata dei volumi: i numeri.

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

L'anno appena concluso.

Il 2018 ha visto la nostra società impegnata in una sinfonia di iniziative articolate. Le proposte di progettazione e gestione a finanziamento pubblico sono incrementate e, tra queste, sono state numerose quelle in stretta sinergia con il territorio e le istituzioni e il settore privato. In particolare le reti tra i vari stakeholder hanno consentito maggiori opportunità di formazione e inserimento lavorativo di giovani e adulti.

Abbiamo inoltre potenziato le collaborazioni con il sistema scolastico tramite attività di orientamento: uno strumento di innovazione didattica e leva strategica per contrastare l'abbandono scolastico.

I dati contenuti in questo documento sono la dimostrazione del consolidato impegno che CFPCEMON riserva a tutti i suoi progetti con particolare riferimento alla formazione dei giovani in obbligo di istruzione, che anche nel 2018 hanno rappresentato oltre il 50% dell'intero volume di attività della Società.

La visione futura

Negli anni le nostre attività, così come il nostro team, 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 attuale; che guarda sì all'impresa 4.0, ma anche al successo delle attività artigianali e all'eccellenza nell'erogazione dei servizi commerciali e personali.

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 e 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.

La Presidente
Cinzia Gonella

Nota Metodologica

Il presente documento rappresenta il primo 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 2017-2018 (dal 1° settembre 2017 al 31 agosto 2018). Per quanto riguarda le informazioni di carattere economico-finanziario il periodo di rendicontazione segue il Bilancio di Esercizio del CFPCEMON (dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018).

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 di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “In accordance - 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 non è stata considerata poiché non materiale ai fini della rendicontazione; la sede presenta infatti un solo sportello.

Si precisa che nel corso del 2017/2018 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 2016/2017. 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 (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.

1. L'agenzia CFPCEMON

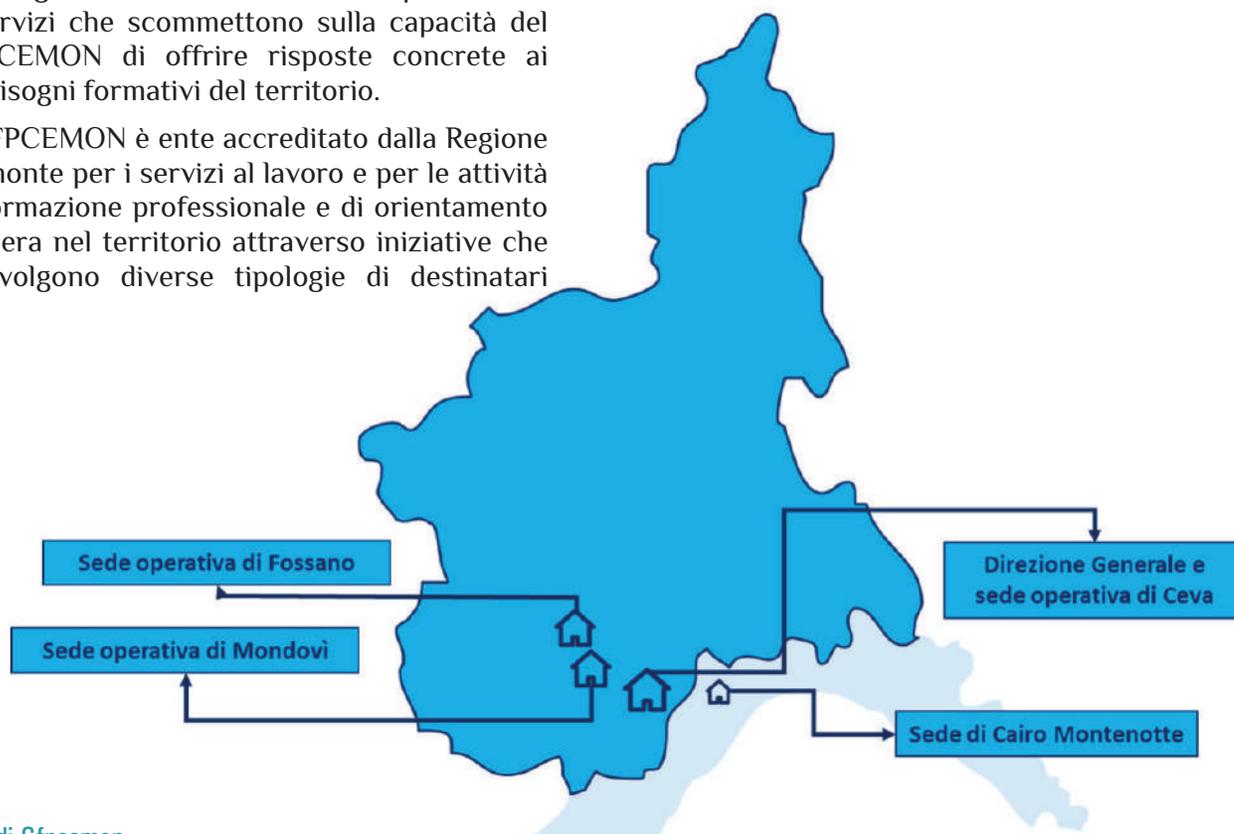
1.1 Profilo dell'Agenzia

Il Centro di Formazione Professionale Cebano Monregalese è una Società Consortile a Responsabilità Limitata, istituita nel 1999 in attivazione della Legge n° 63/95 della Regione Piemonte. I soci fondatori del CFPCEMON sono gli enti locali dei territori, le associazioni di categoria ed alcune aziende di produzione e servizi che scommettono sulla 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 e opera nel territorio attraverso iniziative che coinvolgono diverse tipologie di destinatari

le quali vengono realizzate attraverso finanziamenti pubblici e privati.

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 Cfpcecom

1.2 Highlight Anno Formativo 2017/2018



8.405

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



1.098

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



491

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



74%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



0

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



18

Ore di formazione medie erogate per dipendente



1.305

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:

300

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini e apprendistato

1.005

coinvolte nei corsi di formazione aziendale



95%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione per l'inserimento lavorativo



100%

Aule con accesso per studenti disabili



€120.118

Risorse economiche destinate all'innovazione

1.3 Vision, Mission e Valori

La mission del CFPCEMON è:

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

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

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

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

Tutela del servizio pubblico prestato	Equità dell’autorità	Promozione della cultura delle Pari Opportunità
Onestà	Trasparenza e completezza dell’informazione	Tutela della sicurezza e dell’ambiente
Imparzialità e non discriminazione	Concorrenza leale	Reputazione dell’azienda
Riservatezza	Qualità dei servizi e dei prodotti offerti	Trasparenza e Tracciabilità
Rispetto per le proprietà intellettuali altrui	Responsabilità verso la collettività	Prevenzione della corruzione
Tutela della privacy	Valore delle risorse umane	Incompatibilità ed incoferibilità
	Rispetto dell’integrità fisica e morale dell’individuo	

1.2 Highlight Anno Formativo 2017/2018

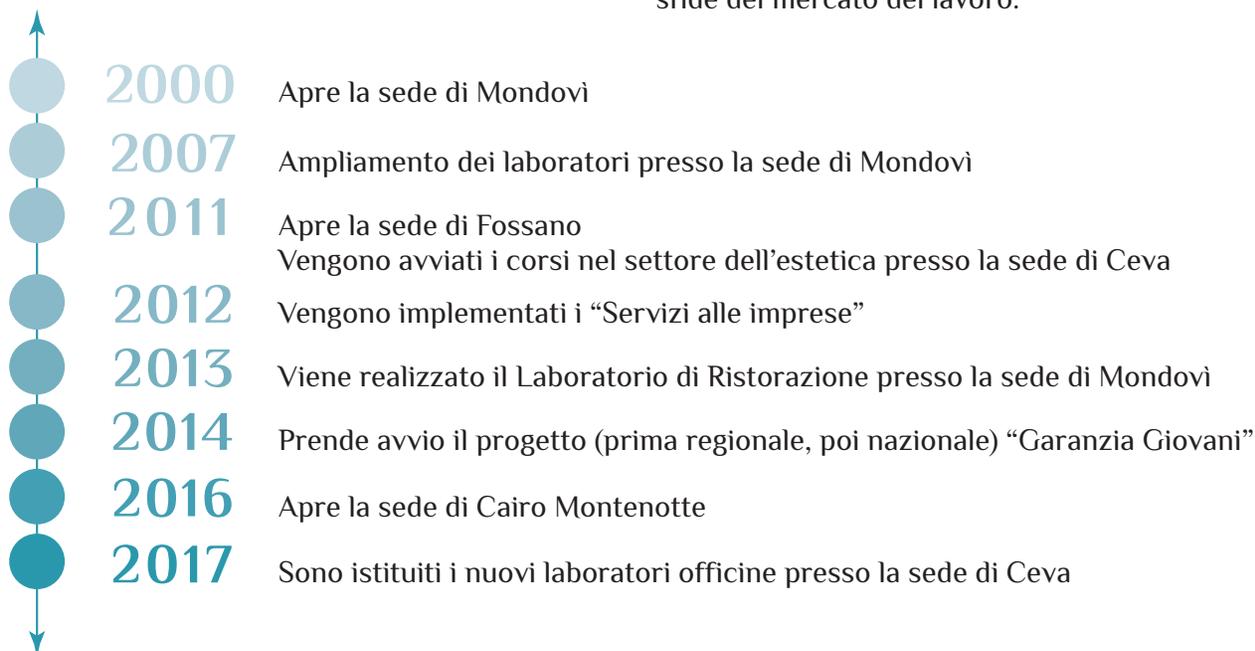
Il CFP di Ceva sotto la guida di Ernesto Rebaudengo, coadiuvato da un gruppo di docenti motivati e appassionati, avvia la prima attività negli anni 1956-1958, cresce e consolida la sua presenza diventando punto di riferimento del territorio. A partire dal 1972 la gestione del CFP di Ceva viene trasferita direttamente alla Regione Piemonte.

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

dalle Amministrazioni locali e dalle principali Associazioni di categoria del territorio.

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

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



2. La sostenibilità per CFPCEMON

2.1 Approccio alla sostenibilità

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

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

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

2.1.1 Stakeholder del CFPCEMON

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, organizzazioni sindacali, 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 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.¹ (APRO, CFPCEMON, C.I.A.C., Co.Ver.Fo.P, FOR.AL) sono state definite 6 macro categorie di portatori di interesse.



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 comunit locale	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali

2.2 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 macro-categorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Responsabilità Ambientale. Per ogni macro-categoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e gli stakeholder.

Il **processo di definizione degli aspetti materiali** ha coinvolto tutte le agenzie facenti 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 emerse e la loro macro-area di appartenenza.

Matrice di materialità del CFPCEMON



3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

3.1 Governance dell'agenzia

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, in carica dal 12 dicembre 2017, è composto attualmente da 7 membri di cui 2 donne, una delle quali Presidente.

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.18

Nome e Cognome	Carica
Cinzia Gonella	Presidente
Valter Sernia	Vice-presidente
Anna Berretta	Consigliere
Diego Borgna	Consigliere
Giorgio Giaccheri	Consigliere
Enrico Molineri	Consigliere
Diego Tampalini	Consigliere

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

Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per genere

Numero persone	Al 31.08.2017		Al 31.08.2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	100	0	71	29

Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

Numero persone	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	30	30-50	> 50	30	30-50	> 50
Membri del Consiglio di Amministrazione	0	14	86	0	43	57

4. Trasparenza

4.1 Etica ed integrità

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

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

La diffusione e la promozione dei contenuti del Codice Etico vengono favorite dall'utilizzo di **appositi strumenti e procedure di informazione**, al fine di raggiungere tutti i destinatari possibili (interni ed esterni all'azienda) ed ottenere l'applicazione dei principi definiti al suo interno. Nel corso dell'anno 2017/2018, è stata infatti **data comunicazione** delle politiche e delle procedure anti-corruzione adottate dall'organizzazione a **tutto il personale e il 100% dei dipendenti ha**

partecipato a corsi di formazione in materia di anti-corruzione. Inoltre, 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.

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. e comunicare al Responsabile della Corruzione, la commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, i fenomeni corruttivi e le violazioni delle misure anticorruzione e di trasparenza.

4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

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

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

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

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

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

Nel corso dell'anno 2017/2018, è stata inoltre implementata nel sito internet dell'agenzia la sezione **Amministrazione trasparente**, in cui è possibile consultare la documentazione ufficiale ed istituzionale del CFPCEMON.

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

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale	
	31.08.2017	31.08.2018
Comune di Mondovì	16	16
Comune di Ceva	15	15
Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana Alta Valle Bormida	7	7
Unione Montana del Mondolì	5	5
Unione Montana Alta Val Tanaro	3	3
Unione Montana del Monte Regale	3	3
Comune di Garessio	2	2
Comune di Ormea	2	2
Comune di Carrù	1	1
Comune di Priola	1	1
Comune di Villanova Mondovì	1	1
Unione Montana delle Valli Monregalesi	1	1

5. Performance economica

5.1 Risultati economici della gestione

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

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

Conto Economico riclassificato al 31.12.2018

Conto Economico in euro)	Al 31.12.2018
Ricavi	3.638.245
Altri ricavi	57.828
Variatione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione	-
Totale Ricavi	3.696.073
Consumi di materie prime ed altri	94.494)
Costi del lavoro	1.562.794)
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	29.184)
Altri costi operativi	1.963.143)
Totale Costi operativi	3.649.615)
Risultato operativo	46.458
Proventi finanziari	25
Oneri finanziari	5.875)
Proventi oneri) finanziari	5.850)
Utile perdita) prima delle imposte	40.608
Totale imposte correnti e differite	13.323)
Utile perdita) dell’esercizio	27.285

Nella pagina precedente è riportata una rappresentazione del valore economico generato dal CFPCEMON nell'anno 2018. L'agenzia, rispetto alle altre agenzie dell'associazione F.A.S.E, considera come anno fiscale il periodo dal 01.01 al 31.12 dell'anno di riferimento.

CFPCEMON ha chiuso l'anno 2018 con ricavi totali per euro 3.969.073 e un utile netto di euro 27.285. I costi operativi ammontano a euro 3.649.615 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 1.562.794 e da altri costi operativi per euro 1.963.143.

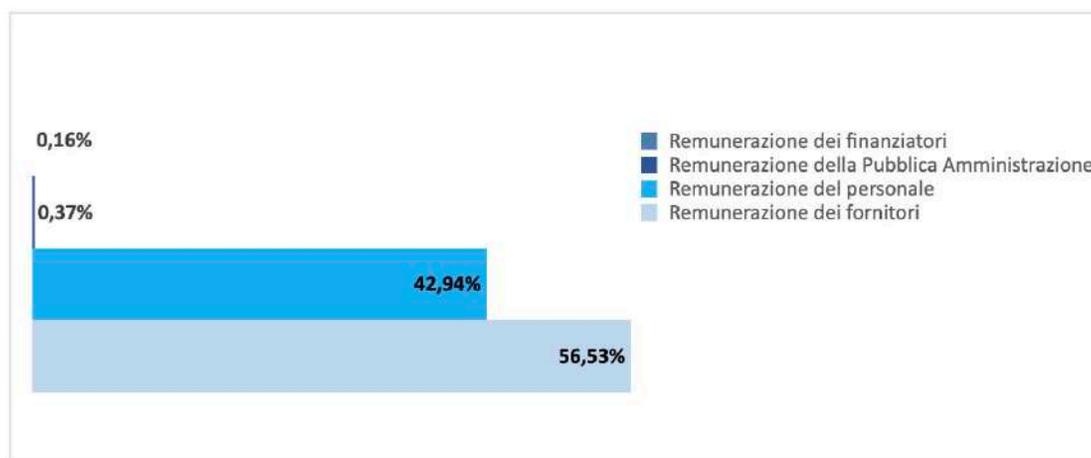
Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno 2018 risulta pari a euro 3.696.098, di cui circa il 98,5% è utilizzato per coprire i costi mentre l'1,5% 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 2018 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente di CFPCEMON ha infatti beneficiato del 42,94% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 56,53%.

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

Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.12.2018.

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.12.2018



5.2 Catena di fornitura

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

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

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

La ricerca di nuovi fornitori è finalizzata a mantenere aggiornate le conoscenze tecniche e tecnologiche, relativamente ad un determinato settore di iniziativa; tale attività mira ad introdurre, nell'albo dei fornitori qualificati, quei fornitori capaci di migliorare il livello delle prestazioni rese in termini qualitativi, economici o di servizio.

Il Responsabile Acquisti, precedentemente

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

I principali fornitori del CFPCEMON hanno sede nel territorio dove opera l'agenzia e sono inseriti in un apposito elenco di fornitori qualificati e classificati secondo la 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. Responsabilità verso gli studenti

6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

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

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

L'offerta formativa rappresenta quindi il core business di CFPCEMON ed opera su tutte le principali filiere della formazione professionale: formazione iniziale/Obbligo di Istruzione e Formazione Professionale/Diritto-Dovere (Qualifica e Diploma Professionale), formazione superiore e per l'inserimento lavorativo (qualifica, Specializzazione, IFTS, corsi rivolti alle fasce deboli del mercato del lavoro), formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate).

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

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi 2016-2017 e 2017-2018

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2017	Al 31.08.2018
Valore monetario delle risorse economiche destinate all'innovazione	€ 120.361,78	€ 120.117,97
di cui		
Innovazione tecnologica (hardware e software, attrezzature, impianti)	€ 82.315,61	€ 72.968,74
Innovazione didattica (Consulenze specifiche, supervisione, ecc.)	€ 29.145,68	€ 11.538,31
Innovazione di processo (Consulenze organizzative, direzionali, ecc.)	€ 8.900,49	€ 35.610,92

A livello internazionale, inoltre, CFPCEMON è capofila del progetto “GO VET – GUIDANCE AND ORIENTATION TOWARDS VET PATHS” di Erasmus+ (iniziato nel 2016 e con termine nel 2019), che ha l'obiettivo di trasferire nei Paesi delle scuole partner la sperimentazione della metodologia orientativa applicata sul territorio dall'agenzia. Grazie ad eventi e incontri, tenuti presso la sede di Mondovì di CFPCEMON, le scuole partecipanti si sono concentrate sullo scambio di prassi in materia di orientamento, con l'obiettivo di ampliare le opportunità offerte alle future generazioni di cittadini dell'UE. Le scuole partner hanno avuto così l'opportunità di imparare e crescere e, in futuro, potranno quindi applicare e sperimentare le nuove metodologie all'interno di ciascun paese, adattandole al contesto, valutando i risultati, i punti di forza e i punti di debolezza.

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

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2017	Al 31.08.2018
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/parteneriato all'estero	3	2
Numero di paesi coinvolti	2	3
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	20	-

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 macro-categorie:

Amministrazione e servizi all'impresa	Meccanica ed Elettromeccanica
Arte e artigianato	Benessere e servizi alla persona
Forestale e agricolo	Sicurezza e normativa
Informatica e grafica	Automazione e informatica industriale
Lingue e comunicazione	Alimentare e ristorazione
Ambiente ed energia	

Obbligo di istruzione i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi	226	257
Numero corsi erogati	27	33
Numero ore di formazione complessivamente erogate	14.885	15.475
Successo formativo ²	88	82
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	80	52
Rientro scolastico/formativo ³	18	21

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.

² L'indicatore è calcolato considerando gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo rispetto agli allievi iscritti al corso

³ Numero allievi che proseguono gli studi nel IV Anno o negli Istituti Scolastici

Formazione continua/permanente i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	7.005	7.939
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	846	951
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	12.142	9.021
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	661	539
Numero corsi di formazione in apprendistato	38	31
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	1.520	1.240
Numero aziende complessivamente coinvolte	665	1.005

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

Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi	167	209
Numero corsi erogati	9	9
Numero ore di formazione complessivamente erogate	6.500	5.796
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	132	147
Successo formativo ⁴	79	70
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	87	82

⁴ 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 scolastico 2017/2018, l'agenzia ha introdotto nella sua offerta nuovi servizi di formazione:

- Corsi triennali/quadriennali di Qualifica e Diploma Professionale nell'ambito dell'Obbligo di Istruzione e FP, in particolare i Corsi per Operatore Meccanico –Montaggio e Manutenzione, Tecnico conduzione impianti automatizzati;
- 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 alle MU a CN, Tecnico sistemista di reti;
- 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.).

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.

6.2 Orientamento e placement

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

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

CFPCEMON possiede l'accreditamento regionale per i servizi orientativi e per i servizi al lavoro (SAL) e l'autorizzazione ministeriale per i servizi di ricerca, selezione e ricollocazione professionale. L'agenzia risulta inoltre certificata in base alla Norma ISO 9001:2015 - (Settori IAF: 37 - 38F).

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 stakeholders 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 macro-aree 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 precoce (Progetto "Orizzonti" finanziato dalla Fondazione CRC di Cuneo rivolto a insegnanti e alunni della scuola primaria);
- Realizzazione del percorso provinciale per la formazione degli orientatori "Tecniche di orientamento scolastico";
- Eventi con genitori (Open Day);
- Eventi rivolti a diplomati per la ricerca attiva di lavoro (es. workshop tematici);
- Giornate di open day per il job recruitment (avvio stage/alternanza);
- Progetti per la preparazione dell'esperienza di progetti di Alternanza rivolti agli studenti delle scuole superiori del territorio;
- 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	2016/2017	2017/2018
Numero totale di persone disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	236	491
Numero di persone studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	1.111	1.098
Numero di tirocini attivati	248	242
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia	165	166



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

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Obbligo di istruzione	75,00	73,02
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	80,53	76,19
Servizi orientativi e servizi al lavoro	26,60	26,40

6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

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

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

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

Per queste ragioni, il CFPCEMON ha preso parte a moduli formativi sui principi di pari opportunità e non discriminazione nell'ambito delle principali iniziative del POR FSE Regione Piemonte ed ha realizzato attività formative nell'ambito del lavoro di cura, dell'assistenza familiare, in ambito socio-sanitario 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 (IN-OUT, Senza Confini Senza Paure, VELA, 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	2016/2017	2017/2018
Percentuale di aule con accesso per studenti disabili	100	100
Numero corsi specifici rivolti a disabili	14	14
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	0,3	0,3
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	38,7	41,8
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi per l'Obbligo di Istruzione	30	41
Numero studenti stranieri iscritti ai corsi di Formazione per l'Inserimento Lavorativo	37	41
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	135	150

In aggiunta, l'agenzia è costantemente impegnata nella creazione di un ambiente di studio sicuro, ergonomico e confortevole al fine di garantire il benessere fisico e psichico per tutti gli utenti. Sono stati registrati alcuni infortuni ⁵ da parte degli studenti, sia all'interno delle strutture dell'agenzia presso i laboratori, sia all'esterno, presso le aziende per cui hanno svolto stage o tirocini. Tuttavia, non si è verificato nessun infortunio mortale né con gravi conseguenze ⁶, come riportato nelle tabelle sottostanti.

⁵ 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.

⁶ Considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante che provoca un tempo di recupero superiore a sei mesi

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

Infortuni	2016/2017			2017/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni nei laboratori	2	0	2	1	1	2
di cui mortali	0	0	0	0	0	0
di cui con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ⁷	1,5	-	0,8	0,6	1,2	0,8
Ore di formazione	267.452	218.826	486.278	316.007	173.158	489.165

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

Infortuni	2016/2017			2017/2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	0	0	0	1	2	3
di cui mortali	0	0	0	0	0	0
di cui con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ⁶	-	-	-	11,9	7,1	8,9
Ore di stage/tirocinio	14.244	35.385	49.629	16.830	28.000	44.830

⁷ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: numero totale di infortuni / ore lavorate)* 200.000].

6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

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

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

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

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

Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

Tipologia di corso	2016/2017	2017/2018
Obbligo di istruzione	90	91
Formazione continua/permanente	94	93
Formazione per l'inserimento lavorativo	94	95

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

Con frequenza almeno annuale, i Responsabili dei corsi analizzano i risultati conseguiti confrontandoli con standard stabiliti per l'erogazione dei Servizi e, anche 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 2017/2018, l'agenzia ha condotto diverse azioni al fine di garantire le condizioni tecnico-organizzative a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti, in particolare:

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

6.5 Comunicazione

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

La **comunicazione capillare**, in questo contesto, ha un ruolo strategico: attraverso di essa, l'agenzia ha infatti la possibilità di raggiungere tutti i potenziali stakeholder, intercettare nuovi utenti (da clienti a Enti finanziatori), ottimizzare l'impiego delle risorse e ampliare l'offerta di servizi. Le attività e le strategie attuate a livello

di comunicazione hanno permesso, inoltre, di consolidare l'immagine dell'agenzia sul territorio, con particolare riferimento alla mission e ai valori che la contraddistinguono. In generale, l'Ente intende rispettare i principi guida della **verità, correttezza, trasparenza** in tutte le sue fasi di comunicazione verso l'esterno, che deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti dell'Ente.

I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione ed informazione devono essere tenuti solo dai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dall'Ente. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di informazione deve essere comunicata alle funzioni all'uopo 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;
- Progetto di **design thinking** per lo sviluppo della consapevolezza riguardo ai valori e ai punti di forza che contraddistinguono l'agenzia, curato dall'Associazione "Cultura Dal Basso";
- Realizzazione di **Virtual Tour 360°**, per consentire all'utenza la visita virtuale dei laboratori presenti presso le sedi;
- Partecipazione a **contest realizzati sul territorio locale e nazionale**, per favorire la diffusione dei progetti realizzati (Principali progetti: Adotta un monumento, Senza Confini Senza Paure, Concorso di acconciatura Hair for smile).

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

7.1 Iniziative rivolte al territorio



Fin dalla sua costituzione, il CFPCEMON ha sempre dedicato particolare attenzione all'implementazione dei rapporti con il territorio di riferimento, ritenendo un vantaggio competitivo la propria capacità di curare le relazioni di rete con gli stakeholder, sia a livello territoriale sia a livello settoriale.

Il CFPCEMON è, infatti, una società pubblico-privata, costituita per volontà delle Amministrazioni locali, delle principali Associazioni di categoria del territorio e delle realtà imprenditoriali locali: il territorio e la comunità locale costituiscono le fondamenta dell'agenzia stessa.

A completare l'importanza del ruolo che ricopre questa tematica, vi è la peculiare dislocazione

territoriale del CFPCEMON nella quale il “**lavoro di rete**” diventa risorsa indispensabile per l'accesso a misure e canali di finanziamento e per lo sviluppo di progettualità.

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

Nel corso dell'anno scolastico 2017/2018, 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 realizzato un lavoro di ricerca storica sul complesso industriale ex Ilsa che, a partire dall'anno formativo 2017-2018, ospita gli allievi per le ore professionalizzanti. Il progetto è stato portato avanti per due anni, coinvolgendo nello specifico due classi dell'indirizzo meccanico, ma seguito a livello globale, da tutto l'istituto, 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.



S.P.R.A.R e Il corpo danneggiato. Grazie alla collaborazione con il Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del Monregalese e la Cooperativa Valdocco, questi due progetti hanno permesso di realizzare attività di formazione e inserimento lavorativo sia per richiedenti asilo, nel primo caso, sia per giovani adolescenti a rischio di esclusione sociale, nel secondo.



Progetto Senza Confini. Il progetto ha coinvolto gli allievi delle attuali 2° Ristorazione e 3° Acconciatura, i quali hanno partecipato ad un progetto di studio sui migranti culminato con un viaggio in terra siciliana. Tutta l'attività è stata filmata dagli allievi stessi ed è diventata un docufilm curato da Alessandro Ingaria. Grazie a questa iniziativa, le classi seconda Acconciatura e prima Ristorazione CFPCEMON hanno avuto la possibilità di partecipare ad un viaggio in Sicilia, che ha consentito loro di approfondire il fenomeno delle migrazioni.

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. Nello specifico, il CFPCEMON ha deciso che amplierà i rapporti territoriali e le collaborazioni con le realtà presenti in regione Liguria, dove è stato nel 2016 aperto uno sportello dell'Ente.

8. Responsabilità verso le risorse umane

8.1 Le persone del CFPCEMON

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

Al 31 agosto 2018, sono 35 le persone che compongono il personale dell'agenzia, in aumento di 1 unità rispetto al 2017. Il 94 % dei dipendenti risulta impiegato con contratto a tempo indeterminato e l'80% ha un impiego contrattuale full-time.

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

Tipologia di contratto	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	1	1	2	-	2	2
Tempo indeterminato	9	23	32	9	24	33
Totale	10	24	34	9	26	35

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

Tipologia di impiego	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	10	17	27	9	19	28
Part-time	-	7	7	-	7	7
Totale	10	24	34	9	26	35

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 2018, risultano essere 161 le persone coinvolte nelle attività dell'agenzia, suddivise tra collaboratori a partita IVA (79%), collaboratori a progetto (18%) e interinali (3%).

Collaboratori esterni del CFPCEMON

Tipologia di contratto di collaborazione	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Interinali	-	4	4	-	5	5
Collaboratori a progetto	12	22	34	13	16	29
Collaboratori a P.IVA	45	67	112	56	71	127
Totale	57	93	150	69	92	161

Turnover del personale

Nel 2016/2017, si sono verificate 1 nuova assunzione e 1 uscita, rimanendo invariato il numero di dipendenti totali. Nel 2017/2018 sono state registrate due nuove assunzioni ed un'uscita, facendo incrementare il numero dei dipendenti di 1 unità.

Turnover in entrata suddiviso per et e genere

N. persone	2016/2017					2017/2018				
	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	1	-	1	10	-	-	-	-	0
Donne	-	-	-	0	0	-	2	-	2	8
Totale	-	1	-	1	3	-	2	-	2	6
Tasso di turnover	0	3	0	3		0	6	0	6	

Turnover in uscita suddiviso per et e genere

N. persone	2016/2017					2017/2018				
	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover	30	30-50	> 50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	1	-	1	10	-	-	-	-	0
Donne	1	1	-	2	8	-	-	1	1	4
Totale	1	2	-	3	9	-	-	1	1	3
Tasso di turnover	100	7	0	9		0	0	25	3	

8.2 Non discriminazione

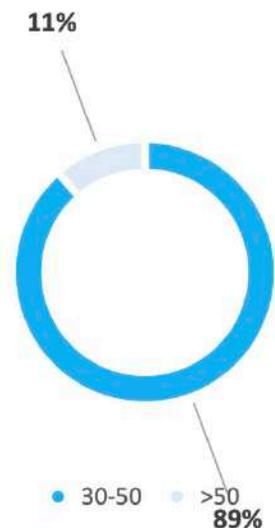
CFPCEMON si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a **condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona** ed evitando qualsiasi forma di discriminazione. Per questo motivo, l'Ente salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi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

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

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

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

Personale dipendente per genere al 31.08.2018



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

	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	0	3	3	0	3
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	26	71	97	23	74	97
Operai	0	0	0	0	0	0

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

	Al 31.08.2017				Al 31.08.2018			
	30	30-50	> 50	Totale	30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	0	0	3	3	0	0	3	3
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	0	85	12	97	0	88	9	97
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0

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 l'anno precedente.

8.3 Sicurezza e benessere



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

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

A questo proposito, il sistema di Accredimento regionale e la Norma ISO 9001 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 2017 e nel 2018, **non si sono verificati infortuni** né per i dipendenti né per i collaboratori presso le sedi dell'agenzia.⁸

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.

⁸ 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

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.

Nel corso del 2018, l'ente ha partecipato a bandi e progetti per il miglioramento della sicurezza e del benessere ambientale ed ha messo in atto azioni di sensibilizzazione per la sicurezza, quali ad esempio le Giornate Informativa ANMIL (Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro) per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

8.4 Formazione e sviluppo

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

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

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

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 il 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 fruita dai dipendenti del CFPCEMON nel corso dell'anno scolastico 2017/2018:

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

Numero di ore	2017/2018		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9,00	N/A	9,00
Impiegati	15,00	18,81	17,91
Totale	14,33	18,81	17,66

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. Responsabilità ambientale

9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

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

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

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

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

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

- Ridurre i consumi energetici e le emissioni;
- Graduale sostituzione di corpi illuminanti con pannelli a LED;
- 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

Nelle tabelle sottostanti, sono riportati i dati relativi ai consumi energetici e idrici di CFPCEMON.

Totale consumi di energia del CFPCEMON GJ⁹

Tipologia di consumo	Unit di misura	2016/2017	2017/2018
		Totale	Totale
Gas naturale	GJ	1.152	1.193
Gasolio	GJ	468	540
Energia elettrica acquistata ¹⁰	GJ	493	500
Totale	GJ	2.113	2.233

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse 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

⁹ 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 m³ = 0,0350197 GJ nel 2016/2017) e 1 m³ = 0,03525 GJ nel 2017/2018) per il gasolio 1t = 42,88 GJ nel 2016/2017 e nel 2017/2018).

¹⁰ 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

rinnovabili (es. Garanzie di Origine). Invece, l’approccio “Location-based” prevede l’utilizzo di un fattore medio di emissione associato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica. Tale approccio tiene in considerazione il fattore di conversione dell’energia con riferimento alla generazione della stessa nel paese in cui è stata acquistata.

Totale emissioni del CFPCEMON (t CO₂)¹¹

Tipologia di emissioni	Unit di misura	2016/2017	2017/2018
Emissioni scopo 2 location based	t CO ₂	49	50
Emissioni scopo 2 market based	t CO ₂	64	66
Emissioni gas naturale	t CO ₂	65	67
Emissioni gasolio	t CO ₂	34	40
Emissioni scopo 1 (Gas naturale + Gasolio)	t CO ₂	99	107
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location based	t CO ₂	148	157
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market based	t CO ₂	163	173

Consumi idrici

Nel corso dell’anno, inoltre, il CFPCEMON ha prelevato un totale di circa 0,6 MI di acqua dolce, in crescita del 19% rispetto all’anno scolastico 2016/2017. 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.

Tipologia e quantit di acque prelevate dall’agenzia MIJ¹²

Fonti	2016/2017		2017/2018	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	0,48	0	0,6	0
Totale	0,48	0	0,6	0

¹¹ Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2016 - 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 2016/2017 https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_31122017.pdf 2017/2018 https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf.

¹² 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.¹³ L'agenzia si avvale del Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress si riferiscono alla categorizzazione “extreme scarcity” (scarsità estrema) e “scarcity” (scarsità) dello strumento.

Rifiuti

Con particolare riferimento ai rifiuti, l'agenzia procede alla corretta caratterizzazione, classificazione e codifica dei rifiuti, avvalendosi di consulenti e laboratori esterni di comprovata competenza. Allo stesso modo, l'agenzia si approvvigiona esclusivamente di attrezzature, impianti e beni aventi le caratteristiche e le certificazioni previste dalle norme in vigore.

Il CFPCEMON, inoltre, è iscritto al SISTRI (Sistema di Controllo della tracciabilità dei rifiuti) e annualmente predispose il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD), con cui denuncia la produzione di rifiuti nell'anno solare.

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unit di misura	2016/2017			2017/2018		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero ¹⁴	t	-	3,379	3,379	0,92	4,867	5,787

Nel corso del 2018, l'agenzia ha partecipato a diverse iniziative territoriali sul tema ed ha condotto alcune iniziative educative in riferimento alla tematica ambientale. Di seguito, si riportano le due principali:



Progetto “I.D.E.A.”, (Interventi Didattici di Educazione Ambientale) finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, è un'iniziativa interdisciplinare rivolta alle Scuole Superiori del territorio monregalese, pensata per avvicinare i giovani alla conoscenza e alla tutela dell'ambiente che ci circonda e alla sostenibilità delle singole azioni quotidiane;



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.

¹³ 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.

¹⁴ incluso il recupero attraverso produzione di energia.

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 Responsabilit Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza e etica ed integrit	Agenzia	Diretto	Conformit socio-economica Anti-corruzione
	Performance economica-finanziaria e governance	Agenzia	Diretto	Performance economica
	Qualit della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Diretto	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Diretto	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilit verso la Comunit	Rapporti con il territorio	Agenzia	Diretto	N/A
Responsabilit verso gli Studenti	Orientamento e placement	Agenzia	Diretto	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Agenzia	Diretto	N/A
	Pari opportunit e diritto alla formazione	Agenzia	Diretto	N/A
Responsabilit Ambientale	Impatti ambientali	Agenzia	Diretto	Energia Emissioni Acqua Scarichi e rifiuti
Responsabilit verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Agenzia	Diretto	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non-discriminazione Diversit e pari opportunit



**Report
di Sostenibilità**
Bilancio Sociale
2017/2018



www.cfpce mon.it