

2018
2019



Report
di Sostenibilità
Bilancio sociale
2018/2019



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 2018/2019 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

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

Indice

Lettera del Presidente agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1. L'Agenzia C.I.A.C. Formazione	5
2. La sostenibilità per C.I.A.C. Formazione	11
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	15
4. Trasparenza	18
5. Performance economica	20
6. Responsabilità verso gli studenti	24
7. Responsabilità verso la comunità	36
8. Responsabilità verso le risorse umane	38
9. Responsabilità ambientale	47
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	52
11. GRI Content Index	54

2018
2019



Lettera del Presidente agli Stakeholder

C.I.A.C., nel presentare ai propri stakeholder il secondo report di sostenibilità, intende confermare l'impegno di tutta l'organizzazione a perseguire nel miglioramento dei servizi offerti, integrandoli in un'ottica di una maggiore responsabilità sociale, economica ed ambientale. C.I.A.C. ritiene fondamentale il rapporto con gli stakeholder. Con loro C.I.A.C. intende sviluppare un "ecosistema formativo" basato su un apprendimento che tragga valore dall'interconnessione e dalla collaborazione tra soggetti diversi.

Ciò è fondamentale per C.I.A.C. al fine di ampliare l'offerta formativa e di servizi connessi al mercato del lavoro, nel rispetto dei fabbisogni emergenti sia di breve che di medio periodo.

Il report di sostenibilità presenta gli elementi chiave e i valori significativi che caratterizzano le nostre attività e che ci permetteranno di creare valore in futuro.

In particolare, l'obiettivo è quello di sviluppare una proposta formativa che sempre più coniughi la dimensione umanistica con quella tecnologica per rispondere al veloce cambiamento in atto nella società e nel mondo del lavoro in particolare, mettendo al centro del processo la persona e riprendendo così quelli che sono stati i valori fondanti dell'esperienza olivettiana.

L'impegno di C.I.A.C. sulle attività rivolte alle ragazze e ai ragazzi in obbligo scolastico (leFP) rimane al centro delle politiche gestionali dell'Agenzia. Per C.I.A.C. la formazione di ragazzi e ragazze in età adolescente non è solo finalizzata a un recupero sociale e all'abbattimento della loro dispersione scolastica, ma ha come obiettivo / valore quello di soddisfare le necessità del mercato del lavoro, che sempre più si caratterizza dalla richiesta di persone con buone competenze tecnico-professionali di base e specialistiche.

La formazione degli adulti occupati e disoccupati è l'ambito su cui C.I.A.C. dovrà lavorare con maggiore impegno e capacità innovativa per rispondere alle trasformazioni produttive ed organizzative in atto in tutti i settori e comparti, dai servizi alla manifattura.

L'impegno sociale di C.I.A.C. nel rispondere ai bisogni delle fasce deboli, delle persone con disabilità, nell'ottica di una loro maggiore inclusione sociale, continua a essere presente nell'offerta formativa e nei servizi delle politiche attive del lavoro.

I grandi risultati fin qui ottenuti sono da stimolo a proseguire il percorso avviato con sempre maggiore impegno. A tale riguardo voglio ringraziare tutto il personale che, condividendo gli obiettivi e i valori propri di C.I.A.C., ha operato con grande motivazione, impegno e professionalità.

*Giovanni Trione
Presidente di C.I.A.C.*

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Report di Sostenibilità del Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale (di seguito anche “C.I.A.C. Formazione” o “C.I.A.C.”) 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 2018/2019 (dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2019).

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 C.I.A.C. Formazione”.

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 C.I.A.C.. Si segnala che nel corso del 2018/2019 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 C.I.A.C..

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 agli anni 2016/2017 e 2017/2018.

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

Il Report di sostenibilità è disponibile anche sul sito internet del C.I.A.C. (www.ciacformazione.it) nella sezione “Trasparenza”. Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale del C.I.A.C. e alle informazioni presenti all’interno del presente documento, è possibile scrivere all’indirizzo mail: sostenibilita@ciacformazione.it.

Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell’ambito della “Promozione dell’Innovazione dei Processi Formativi” contribuito anni 2018/2019 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

1. L'Agencia C.I.A.C. Formazione

Profilo dell'Agencia

Il Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale è una Società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, Comuni e Comunità Montane, di recuperare e coordinare fra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

C.I.A.C. progetta ed eroga servizi formativi e servizi al lavoro che, partendo dalla chiara identificazione dei requisiti, realizzano le aspettative e soddisfano i bisogni degli utenti: i committenti pubblici e privati, gli allievi, le famiglie, le imprese.

C.I.A.C. partecipa in partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale.

Le sedi C.I.A.C.

VALPERGA

Sede Legale e
Sede Operativa
"Pietro Cinotto"



RIVAROLO CANAVESE

Sede Centrale e
Sede Operativa
"Adriano Sada"



IVREA

Sede Operativa
"Carlo Ghiglieno"



IVREA

Sede Operativa
"Ferdinando Prat"



CIRIÉ

Sede Operativa
"Davide Negro"



Highlights Anno Formativo 2018/19



2.452

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



3.012

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



223

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



1.289

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:



48%

Percentuali di donne dipendenti dell'agenzia



79%

Placement dei corsi di formazione per l'inserimento lavorativo



82%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente

538

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini



751

coinvolte nei corsi di formazione aziendale



-4%

Consumi energetici rispetto all'A.F. 2017/2018



100%

Aule con accesso per studenti disabili



19

Ore di formazione medie erogate per dipendente

Vision, Mission e Valori

La mission di C.I.A.C. è “**formare valore**” per ragazzi in obbligo formativo, giovani adulti occupati e disoccupati, imprese, mercato del lavoro e territorio, contribuendo alla costante innovazione e riqualificazione delle competenze.

Nello specifico, si pone come fine ultimo mettere i propri utenti nella condizione di essere maggiormente occupabili, accompagnati nei processi di riqualificazione e supportati nei processi decisionali di ricollocazione.

Laddove ve ne sia stata l’opportunità, attraverso l’accesso a bandi europei, C.I.A.C. ha accompagnato negli anni alcuni dei propri utenti in esperienze di mobilità internazionale, con lo scopo di incrementare e/o completare la propria formazione.

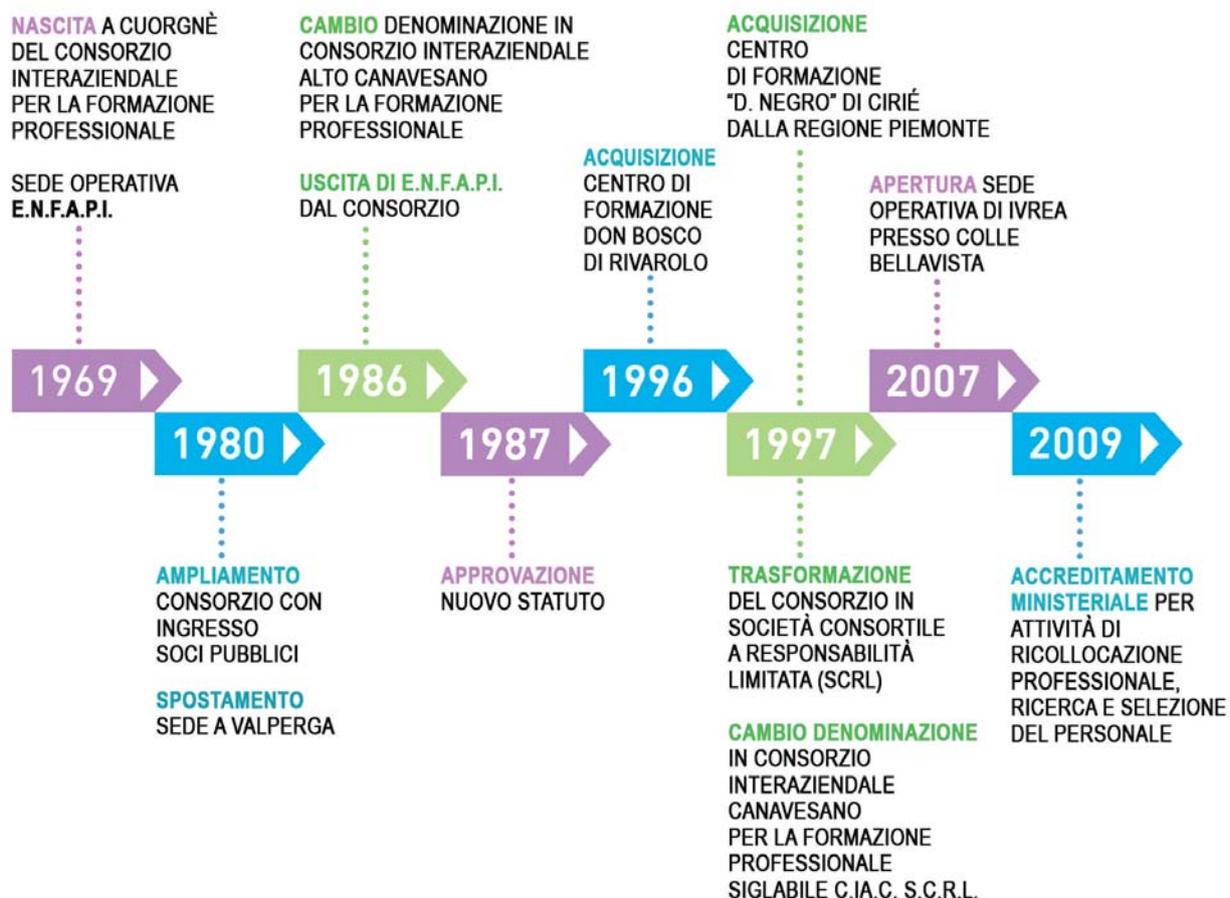
C.I.A.C. persegue i propri obiettivi in accordo con l’utilità sociale e in modo da non recare danno alla libertà, alla sicurezza o alla dignità umana. Inoltre, in ogni servizio erogato, C.I.A.C. si richiama ai principi e alle strategie dell’Unione Europea in tema di **Pari Opportunità e Sviluppo Sostenibile**.



La Storia

C.I.A.C. nasce nel 1969 per offrire un sistema di formazione di alta qualità in Piemonte e in particolare nell'area canavesana. Oggi come allora, sono le aziende del territorio, insieme a Confindustria Canavese e agli enti locali, a condividere l'esigenza e a credere in questo progetto.

Nei suoi 50 anni di attività sul territorio, C.I.A.C. ha dato un contributo importante a soddisfare i bisogni formativi e occupazionali, formando decine di migliaia di giovani e adulti disoccupati e occupati, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contribuendo alla diffusione della cultura dell'innovazione.



ISCRIZIONE
NELL'ELENCO REGIONALE
DEGLI **OPERATORI IDONEI**
AD EROGARE SERVIZI
AL LAVORO

ISTITUZIONE
SPORTELLI PER
SERVIZI AL LAVORO
PRESSO LE SEDI DI
CIRIÉ, IVREA E
RIVAROLO



PROGRAMMA

EVENTO PRINCIPALE

SABATO 23 NOVEMBRE 2019 - OFFICINE H, IVREA

- 9.00 Registrazione dei partecipanti
- 9.15 Welcome Coffee
- 9.30 Benvenuti a Ivrea
Stefano Sertoli, *Sindaco di Ivrea*
- 9.35 Video Storia C.I.A.C.
- 9.45 Buon Compleanno C.I.A.C.
Giovanni Trione, *Presidente C.I.A.C.*
- 9.50 Tavola dei Ricordi – Partecipano:
Gianfranco Ponchia, *Marco Cima, Giovanni Casassa, Allievi ENFAPI-C.I.A.C.*
- 10.40 Presentazione del Bilancio sociale
Pier Mario Viano, *Direttore Generale C.I.A.C.*
- 11.00 Saluti istituzionali
Guido Saracco, *Rettore Politecnico di Torino*
Patrizia Paglia, *Presidente Confindustria Canavese*
Gabriele Francisca, *Sindaco di Valperga*
Fabrizio Manca, *Ufficio Scolastico Regionale*
Elena Chiorino, *Assessore Regionale Istruzione Piemonte*
- 11.30 **"A Life" Performance di danza - L'incontro tra uomo e robot in un ecosistema tecnologico**
a cura di Ariella Vidach AIEP
- 12.30 Light Buffet Lunch
a cura degli Allievi della Scuola Alberghiera C.I.A.C. "F. Prat" di Ivrea



Proprio nel corso dell'ultimo anno formativo, C.I.A.C. ha festeggiato il suo 50° anniversario con un evento tenutosi alle Officine H di Ivrea il 23 novembre 2019, durante il quale è stato presentato il Bilancio Sociale 2017/18.

Emergenza Covid-19

Nel corso dei primi mesi del 2020, anche C.I.A.C. ha dovuto affrontare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha determinato uno scenario di frattura netta con le condizioni operative abitualmente in essere.

Il primo obiettivo dell'organizzazione in ordine temporale è stato quello di mantenere informata l'utenza sulle varie indicazioni governative che si succedevano, mettendo in atto al contempo le prime direttive in termine di sanificazione dei locali.

Non appena la situazione si è delineata, con il peggioramento della situazione infettiva, C.I.A.C. ha adottato una **piattaforma di e-learning** per garantire a tutti gli studenti la continuità delle attività didattiche e la corretta conclusione dell'anno

formativo e redatto un **piano di lavoro in smart working** per la quasi totalità dei dipendenti, limitando le presenze in ufficio alle poche unità indispensabili alla gestione dell'emergenza. Parallelamente, C.I.A.C. ha stipulato una polizza assicurativa per i dipendenti contro il rischio COVID-19, a copertura di eventuali spese a fronte di ricovero causato dal virus.

In vista della graduale riapertura delle sedi prima e riattivazione di alcune attività didattiche in presenza in seguito, è stato predisposto un **Protocollo aziendale di regolamentazione** delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, in attuazione del protocollo nazionale del 14/03/20.

Guardando al futuro prossimo, C.I.A.C. sta operando con **investimenti infrastrutturali e in attrezzature** per predisporre le proprie sedi ad accogliere in totale sicurezza personale docente e allievi, nel rispetto delle linee guida nazionali.



2. La sostenibilità per C.I.A.C. Formazione

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 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 che in esso operano.

Considerando il ruolo svolto dall'agenzia, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della realtà di C.I.A.C.: 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 C.I.A.C.

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

Per C.I.A.C., 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 C.I.A.C. agisce.

Si citano tra questi il Comune di Valperga, il Comune di Cirié, il Comune di Rivarolo Canavese, Confindustria Canavese, l'Unione Montana Val Gailena e le aziende del territorio.

Infine, C.I.A.C. 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 C.I.A.C.

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholder per l'organizzazione, 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, CFP CEMON, 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 2019 sono state confermate le suddette categorie di stakeholder, riportate nel grafico sottostante.

Gli Stakeholder dell'agenzia



¹ Associazione Formazione Associata Sviluppo Economico

L'agenzia sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli Stakeholder al fine di comprendere e anticipare le tendenze e le esigenze formative e professionali del territorio, promuovere forme di cooperazione nell'ambito di progettualità condivise, comunicare i risultati delle azioni realizzate.

STAKEHOLDER	STRUMENTI DI ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE
Studenti e famiglie	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Eventi
Risorse Umane	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Eventi
Fornitori	Sito dell'agenzia Meeting periodici
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Newsletter Azione commerciale
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

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 C.I.A.C. 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

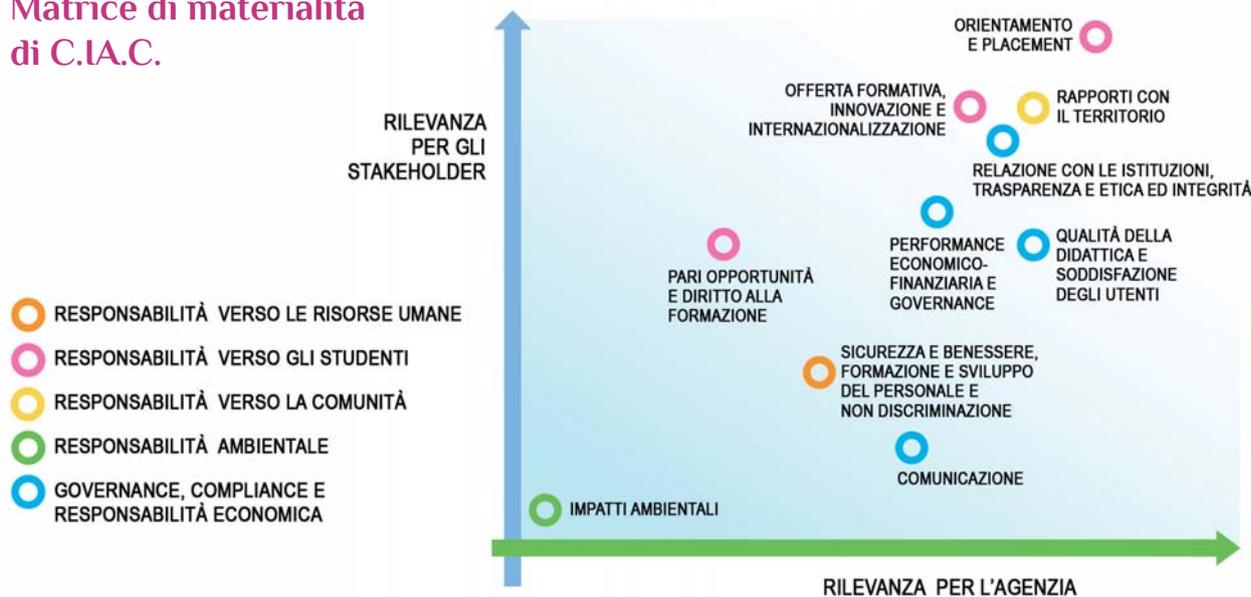
Responsabilità Ambientale. Per ogni macro-categoria sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e gli stakeholder.

Il processo di definizione degli aspetti materiali, condotto nel 2018, ha coinvolto tutte le agenzie parte dell'associazione FASE 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 macro-area di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta e confermate anche per l'anno formativo 2018/2019.

14

Matrice di materialità di C.I.A.C.



3

3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

La società 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 azionisti e degli altri stakeholder.

La governance di C.I.A.C. opera secondo un modello tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea dei Soci, così come il sindaco unico.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è l'organo sociale che esprime, tramite deliberazioni, la volontà di coloro che sono in possesso di quote di capitale sociale dell'azienda. Presieduta dal presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea viene convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo sociale al quale è affidata la gestione di C.I.A.C. ed è attualmente composto da undici membri. In base a quanto previsto dallo statuto, un numero minimo di amministratori, pari al 35% del totale, è nominato direttamente ed esclusivamente da soci di natura pubblica.

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2019

NOME COGNOME	CARICA	ORGANISMO DI RAPPRESENTANZA
Giovanni Trione	<i>Presidente</i>	A.PNE.S.S.r.l.
Giovanni Bianchetta	<i>Vice-Presidente</i>	CODEX S.r.l.
Nilima Agnese	<i>Consigliere</i>	Comune di Rivarolo Canavese
Mauro Fogliasso	<i>Consigliere</i>	Comune di Canischio
Cristina Ghiringhello	<i>Consigliere</i>	Confindustria Canavese
Gisella Milani	<i>Consigliere</i>	Confindustria Canavese
Bernardo Ruffatto	<i>Consigliere</i>	A. BENEVENUTA & C. S.p.a.
Andrea Sala	<i>Consigliere</i>	Comune di Cirié
Pier Mario Viano	<i>Consigliere</i>	Confindustria Canavese
Monica Vittone	<i>Consigliere</i>	Comune di Valperga
Alessandro Zaltieri	<i>Consigliere</i>	ZAMAF S.a.s.

In relazione alla composizione del CdA di C.I.A.C., si segnala la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

AL 31.08.2017		AL 31.08.2018		AL 31.08.2019	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
64%	36%	64%	36%	64%	36%

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

AL 31.08.2017			AL 31.08.2018			AL 31.08.2019		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
9%	36%	55%	9%	36%	55%	9%	36%	55%

Gli organi di controllo e di vigilanza della Società hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità nei confronti degli organi di controllo e di vigilanza.

4. Trasparenza

Etica ed integrità

C.I.A.C. finanzia le proprie attività principalmente attraverso fondi pubblici, europei, regionali e ministeriali. A partire dalla sua fondazione, C.I.A.C. ha improntato i propri rapporti con le istituzioni sui principi di etica, integrità e trasparenza.

A decorrere dal 1° settembre 2014, C.I.A.C. si è dotata di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** della Società, con la volontà di formalizzare il rispetto di principi quali correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale.

Tali principi, coerentemente con la propria storia, improntano le relazioni di C.I.A.C. verso il personale e verso i terzi e, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività aziendale e i comportamenti sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Un meccanismo di prevenzione particolarmente importante è la trasparenza amministrativa. L'agenzia si è adeguata a quanto richiesto dalla Delibera ANAC n. 141 del 21 febbraio 2018 inserendo sul proprio sito istituzionale la sezione "Amministrazione trasparente".

La verifica di tutte le disposizioni in materia di etica e trasparenza viene svolta attraverso la stesura periodica di verbali e relazioni da parte dell'Organo di Vigilanza e dagli enti finanziatori.

Negli ultimi tre anni formativi, C.I.A.C. ha inoltre provveduto a comunicare a tutti i dipendenti le politiche anticorruzione dell'organizzazione e le procedure in atto. Relativamente ai partner commerciali, agli stessi viene chiesto in fase di primo contatto di prendere visione e di accettare il contenuto del Codice Etico secondo il D. Lgs. n. 231/01 di C.I.A.C s.c.r.l., pubblicato sul sito internet dell'agenzia, nella sezione "C.I.A.C. è - Modello D. Lgs 231/2001", nonché dei documenti ad esso collegati e concernenti l'applicazione del D.Lgs. n. 231/01.

Con riferimento alla formazione in materia di anticorruzione, questa è stata **erogata a tutti i dipendenti** al momento dell'adozione del Modello 231 e continua ad essere **regolarmente erogata a tutti i neoassunti**. Corsi specifici in questa materia sono stati impartiti nell'anno formativo 2016/2017 a 5 nuovi impiegati (6% sul totale dei dipendenti) mentre sia nel 2017/2018 che nel 2018/2019 sono stati formati 9 nuovi impiegati (pari, per entrambe le annualità, all'11% del totale dei dipendenti).

Relazioni con le istituzioni e trasparenza

Gli organi sociali e i loro componenti, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, gli agenti, i procuratori ed in genere tutti coloro che agiscono per conto di C.I.A.C. nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, ispirano e adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione, conformandosi alla legge e alle prescrizioni del M.O.G. adottato. Essi sono tenuti a fornire alle pubbliche autorità piena collaborazione.

I contributi percepiti sono utilizzati unicamente e interamente per il progetto al quale erano destinati. Nel caso in cui, al termine del progetto, residuino somme non impiegate, queste sono restituite alla P.A. senza ritardi.

Nel conferire incarichi, la società adotta criteri di merito, di competenza e oggettività, e gli stessi risultano comunque verificabili e congrui con le finalità e/o l'utilità dell'impresa nonché con gli scopi di prevenzione di illeciti perseguiti.

Nel prospetto sottostante, sono descritti nel dettaglio gli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'agenzia, rimaste invariate rispetto ai precedenti anni formativi (2016/2017 e 2017/2018).

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
C.I.S.S.38 Consorzio Intercomunale dei servizi socio assistenziali	0,28%
Comune di Canischio	0,28%
Comune di Cintano	0,28%
Comune di Cirié	1,40%
Comune di Rivarolo Canavese	4,48%
Comune di Valperga	1,12%
Unione Montana Valle Sacra	0,28%
Unione Montana Val Gallenca	0,56%
Unione Montana Gran Paradiso	0,28%
Comune di Pertusio	0,28%

5. Performance economica

C.I.A.C. partecipa, come soggetto presentatore o in partnership con altre organizzazioni, a bandi pubblici finalizzati al finanziamento delle attività, siano essi a livello regionale, provinciale, ministeriale o europeo. L'agenzia opera inoltre sul libero mercato offrendo i propri servizi formativi a studenti, imprese ed enti locali.

A livello contabile, lo scopo principale dell'amministrazione di C.I.A.C. è il mantenimento di un equilibrio economico-finanziario duraturo nel tempo.

Il mantenimento continuo di una buona performance economico-finanziaria è infatti fondamentale in quanto la società è dotata di una medio-bassa patrimonializzazione, non possiede beni immobili, ha strutturalmente un'alta incidenza dei costi fissi. Lavorando prevalentemente con contributi pubblici non può inoltre effettuare marginalizzazioni da utilizzare a compensazione di bando/corso/servizio non redditizio o eventualmente negli anni futuri.

Buone performance aziendali sono inoltre fondamentali perché oggetto di analisi da parte degli istituti bancari e degli enti che gestiscono i bandi con cui si assegnano i contributi.

Per garantire livelli adeguati di performance, l'amministrazione predispone annualmente un budget che tiene conto di tutte le attività gestite. Questo strumento viene integrato durante l'anno con la redazione periodica di forecast contenenti la previsione aggiornata.

Si riportano qui di seguito i risultati economici della gestione relativa all'anno formativo 2018/2019.

Conto Economico riclassificato al 31.08.2019

CONTO ECONOMICO (IN EURO)	31.08.2018	31.08.2019
Ricavi	7.188.501	7.318.448
Altri ricavi	108.026	122.123
Totale Ricavi	7.296.527	7.440.571
Consumi di materie prime ed altri	-237.367	- 251.851
Costi del lavoro	-3.538.437	- 3.691.574
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	-235.638	- 150.946
Altri costi operativi	-3.171.923	- 3.239.363
Totale costi operativi	-7.183.365	- 7.333.734
Risultato operativo	113.162	106.837
Proventi finanziari	1.041	22.349
Oneri finanziari	-15.094	-15.985
Totale proventi (oneri) finanziari	-14.053	6.364
Utile (perdita) prima delle imposte	99.109	113.201
Imposte correnti e differite	-72.159	- 63.445
Utile (perdita) dell'esercizio	26.950	49.756

C.I.A.C. ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro 7.440.571 e un utile netto di euro 49.756. I costi operativi ammontano a euro 7.333.734 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.691.574 (circa il 49,6% sul totale dei ricavi) e da altri costi per euro 3.239.363.

C.I.A.C. sta continuando il lavoro di implementazione di un sistema di business intelligence, avviato nel 2017, in grado di monitorare tutti i principali KPI di conduzione dell'impresa, con particolare attenzione ai parametri che hanno un impatto sulla governance. Al momento attuale, tale sistema permette di misurare le performance a livello di numero di allievi iscritti/formati/dispersi, consentendo a C.I.A.C. di monitorare e ridurre il rischio di perdita di finanziamento derivante da un eccessivo tasso di ritiri degli utenti.

Valore generato e distribuito agli stakeholder

Il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2018/2019 risulta pari a euro 7.462.920, di cui circa il 97% è utilizzato per coprire i costi mentre il 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 2018/2019 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente di C.I.A.C. ha infatti beneficiato del 49,5% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 46,8% del valore.

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 31.08.2019



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2019.

Catena di fornitura

L'ambito di fornitura alla base del business di C.I.A.C. è quello relativo agli esperti formatori e ai docenti esterni.

Nell'anno oggetto dell'indagine, i fornitori di docenza sono stati oltre 330, di cui circa il 67% residente nell'area territoriale di riferimento di C.I.A.C., il Canavese.

Percentuale di spesa tra le aree geografiche dei fornitori di docenza

AREA DI RESIDENZA	2017/2018	2018/2019
Canavese	81%	67%
Resto dell'Area Metropolitana di Torino	18%	26%
Resto del Piemonte/Italia	1%	7%
TOTALE	100%	100%

Per quanto riguarda le tipologie di fornitura diverse dalla docenza, le principali voci di spesa riguardano l'energia (elettrica e gas), le materie prime per esercitazioni, le dotazioni individuali degli allievi, le attrezzature, le manutenzioni degli immobili e delle attrezzature stesse, i servizi di pulizia delle sedi operative, le consulenze diverse dalla docenza e le visite mediche per allievi e dipendenti.

Nell'anno oggetto dell'indagine i fornitori di beni e servizi diversi dalla docenza sono stati circa 230, dei quali circa i due terzi sono residenti nell'area della Città Metropolitana di Torino.

Percentuale di spesa tra le aree geografiche sede dei fornitori di beni e servizi (diversi dalla docenza)

AREA DI RESIDENZA	2017/2018	2018/2019
Canavese	58%	42%
Resto dell'Area Metropolitana di Torino	14%	24%
Resto del Piemonte	5%	5%
Resto dell'Italia	22%	27%
Esteri	1%	2%
TOTALE	100%	100%

6

6. Responsabilità verso gli studenti

Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

Ai sensi della Legge regionale 63/95, C.I.A.C. Formazione è un'agenzia formativa che progetta ed eroga servizi formativi. L'offerta formativa dell'agenzia è articolata principalmente in due ambiti: il **settore industriale** e il **settore terziario**.

In particolare, il settore industriale si articola in: metalmeccanico, elettromeccanico, elettronico, automazione; il settore terziario invece presenta attività di formazione rispetto a: servizi amministrativi, servizi di informatica gestionale, servizi commerciali, servizi grafici e multimediali, servizi ambientali e servizi alla persona.

C.I.A.C. considera la formazione il principale agente di sviluppo per la valorizzazione delle risorse umane nei diversi ambiti e nelle svariate forme di lavoro del nuovo millennio.

L'offerta formativa dell'agenzia è costruita sulla base dei fabbisogni territoriali del sistema produttivo, tenuto conto dell'offerta scolastica e formativa presente nella fascia dell'obbligo di istruzione. L'analisi dei fabbisogni, la progettazione e la gestione organizzativa dei percorsi formativi e dei progetti internazionali sono gestiti da C.I.A.C. secondo procedure inserite all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità.

Di seguito, si riportano i principali numeri relativi all'offerta formativa dell'agenzia, suddivisi per tipologia di formazione: obbligatoria, continua/permanente e finalizzata all'inserimento lavorativo.

Obbligo di istruzione: i numeri principali²

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi	844	925	887
Numero corsi erogati	44	45	43
Numero ore di formazione complessivamente erogate	45.920	45.900	43.110
Successo formativo ³	93%	93%	92%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	185	160	317
Rientro scolastico/formativo ⁴	36%	35%	53%

² Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi erogati e del numero di iscritti ai corsi di formazione dell'obbligo di istruzione, sono stati considerati i percorsi triennali e annuali (quarti anni); non sono state considerate le iniziative brevi.

³ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

⁴ Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

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.

Si evidenzia un notevole incremento del numero di aziende coinvolte, motivato in buona parte dal fatto che si è svolta per la prima volta la seconda annualità dei percorsi in modalità duale, che prevedono appunto l'attivazione dell'alternanza scuola/lavoro già durante il secondo anno di corso.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	1.120	1.096	1.167
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	187	193	178
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	4.303	5.079	4.044
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	611	624	603
Numero corsi di formazione in apprendistato	30	33	33
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.400	2.640	2.327
Numero aziende complessivamente coinvolte	684	710	751

Il numero delle aziende coinvolte nei corsi di formazione continua/permanente è incrementato da 710 aziende a 751, mentre il numero complessivo di ore erogate è diminuito a seguito di una diminuzione del numero di corsi erogati.

Per formazione continua/permanente sono da intendersi azioni di breve durata di aggiornamento, qualificazione o 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 ⁵

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi	299	332	398
Numero corsi erogati	17	18	23
Numero ore di formazione complessivamente erogate	10.100	10.900	12.396
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	210	205	221
Successo formativo ⁶	88%	76%	75%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	115	120	120

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). Per questa tipologia di corsi si è registrato un aumento di corsi erogati e, conseguentemente, delle ore di formazione complessive.

26

Una delle iniziative che ha coinvolto maggiormente il personale dell'agenzia è stata la progettazione e realizzazione, in via sperimentale, del cosiddetto **Sistema Duale**. Il Sistema Duale rappresenta un nuovo modello di formazione professionale, approvato nel settembre 2015, che prevede l'alternanza fra scuola e lavoro. Ad oggi, la totalità dei corsi per il conseguimento del diploma di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) è realizzata in modalità duale, con un'alta finalizzazione alla concretizzazione di contratti di apprendistato per il conseguimento del titolo.

Il tema dell'innovazione viene affrontato in primis rispetto alle tecniche e alle tecnologie che faranno o fanno già parte dei processi produttivi. Offerta formativa e innovazione sono per C.I.A.C. fondamentali al fine di offrire un servizio di valore all'utenza e alle imprese. Parallelamente all'innovazione tecnologica l'agenzia opera sull'innovazione metodologica, anche se quest'ultima è definita dalle normative a cui sono assoggettati i finanziamenti POR – FSE. Nella tabella seguente, sono riportate in dettaglio le risorse economiche destinate dall'agenzia all'innovazione.

⁵ Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi e del numero di iscritti ai corsi di formazione del Mercato del lavoro, sono state considerate entrambe le annualità dei corsi biennali (es. OSS, Prelavorativo); i dati relativi agli allievi in uscita dai percorsi non considera i primi anni dei corsi biennali.

⁶ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2017	31.08.2018	31.08.2019
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo ⁷	73.336 €	206.854 €	53.809 €
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica ⁸	43.651 €	38.795 €	34.812 €

Il picco di spesa registrato al 31.08.2018 è dovuto in particolare alla realizzazione della nuova Officina 4.0 di Ivrea durante l'anno formativo 2017/2018.

Al pari dell'innovazione, l'internazionalizzazione costituisce un elemento fondamentale della strategia dell'agenzia: la partecipazione di C.I.A.C. come partner in progetti internazionali implica nella maggior parte dei casi la possibilità di offrire ai propri utenti/dipendenti esperienze di scambio transnazionale, non esclusivamente finalizzate all'apprendimento o perfezionamento di una lingua straniera.

A seconda del target a cui sono stati rivolti tali progetti, il mandato è da sempre quello di acquisire un approccio di cittadinanza attiva a livello comunitario, ovvero apprendere buone prassi e metodi adottati nei paesi ospitanti al fine di proporli e ritradurli nel proprio contesto di operatività.

In questo consiste l'elemento di internazionalizzazione: la capacità di analisi di un nuovo contesto, la rilevazione di elementi utili alla propria professionalità e la traduzione degli stessi in nuovi comportamenti professionali.

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

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2017	31.08.2018	31.08.2019
Numero di Paesi coinvolti	3	2	2
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	14	4	10

Riguardo alle procedure adottate da C.I.A.C. sulla privacy, nel 2018/2019 l'agenzia ha continuato ad operare ai sensi del GDPR, mantenendo aggiornato il Registro dei trattamenti, avviando la predisposizione di valutazioni d'impatto (DPIA) riguardo ai trattamenti più rilevanti e istituendo una procedura per il governo di eventuali data breach.

⁷ Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

⁸ Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

Orientamento e placement

I servizi di orientamento e placement sono strettamente connessi allo sviluppo di attività formative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo degli allievi di C.I.A.C.. Attraverso le azioni orientative e di supporto al placement, si incentiva un adeguato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, tra il target di riferimento ed il tessuto economico locale.

Per l'agenzia, fare orientamento significa "aiutare le persone a costruire percorsi pienamente soddisfacenti in ambito scolastico, formativo e professionale, durante tutto l'arco della vita".

In presenza di adeguati finanziamenti pubblici o privati, i suddetti obiettivi possono essere raggiunti attraverso interventi specifici, richiesti in base alle necessità proprie del soggetto, scegliendo tra i seguenti servizi:

- Informazione orientativa;
- Formazione orientativa;
- Consulenza orientativa;
- Accompagnamento all'inserimento professionale tramite tirocinio.

In ogni sede dell'agenzia sono presenti figure specifiche, dedicate all'orientamento scolastico e formativo degli allievi in ingresso nei corsi dell'Obbligo leFP e delle altre Direttive regionali di formazione. Tali orientatori dipendono dalle Direzioni di Sede delle rispettive sedi di appartenenza.

Riguardo ai servizi di orientamento specialistico e di placement, è previsto il coinvolgimento di due tipologie di figure operative nelle tre sedi accreditate per i Servizi al Lavoro regionali. La prima dedicata all'informazione e accoglienza degli utenti (Referente Informazione e Accoglienza) e la seconda dedicata alle attività di consulenza specialistica, accompagnamento al lavoro e supporto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro presso le imprese e presso gli utenti (Case Manager). Queste figure dipendono dalla Direzione Servizi al Lavoro.

Durante il corso dell'anno, C.I.A.C. ha organizzato varie iniziative di sostegno all'incontro di domanda ed offerta di lavoro, tra cui:

- Buoni Servizio al Lavoro regionali, con target soggetti disoccupati da almeno 6 mesi, svantaggiati e disabili;
- Progetto Obiettivo Orientamento Piemonte;
- Progetto AFRIMONT (Bando qualificazione assistenti familiari);
- Cantieri di lavoro per over 58.

Nella tabella di seguito, sono riportati i principali indicatori riguardanti i servizi orientativi e i servizi al lavoro erogati durante gli ultimi tre anni formativi.

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'Agenzia	260	198	223
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'Agenzia	3.915	2.102	3.012
Numero di tirocini attivati	112	100	108
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'Agenzia	95	80	101

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.

29

Placement per tipologia di corsi di formazione

TIPOLOGIA DI CORSO DI FORMAZIONE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Obbligo di istruzione	80%	81%	n.d. ⁹
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	79%	79%	n.d. ⁹
Servizi orientativi e servizi al lavoro	51%	46%	52%

Si evidenzia come le percentuali di occupazione siano rimaste sostanzialmente costanti nel biennio 2016/2018 per i corsi relativi all'obbligo di istruzione e per l'inserimento lavorativo mentre si registra un leggero recupero per i servizi orientativi e servizi al lavoro per l'anno 2018/2019.

⁹ Dati non disponibili al momento della redazione del documento.

Pari opportunità e diritto alla formazione

C.I.A.C. garantisce di fornire le proprie prestazioni a tutti gli utenti, persone e imprese, che ad essa si rivolgono, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli, a rischio di esclusione sociale, e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo. L'agenzia intende infatti valorizzare le potenzialità di tutti e tendere alla riduzione di ogni forma di disparità.

Pari opportunità e diritto allo studio: i numeri principali ¹⁰

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Percentuale di aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	3	3	4
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	6%	5%	5%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	44%	44%	46%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (IeFP, MdL, IFTS)	420	440	420
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi della Direttiva "Istruzione e Formazione Professionale"	87	105	87
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi per l'inserimento lavorativo	36	40	67

30

C.I.A.C., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

Sono stati registrati alcuni infortuni¹¹ da parte degli studenti, equamente distribuiti fra quelli avvenuti all'interno delle strutture dell'agenzia e quelli avvenuti all'esterno, presso le aziende per cui hanno svolto stage o tirocini. Non si è verificato nessun infortunio mortale e nessun incidente con gravi conseguenze¹², come riportato nelle tabelle seguenti.

¹⁰ Per le ore di Pari Opportunità si è fatto riferimento alle ore erogate nelle UF "Pari Opportunità" (Mercato del Lavoro, IFTS, Diplomi di FP, ecc.) e alle ore contestualizzate nell'area socio - storica - economica dei corsi dell'Obbligo di Istruzione.

¹¹ 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.

¹² 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	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni nei laboratori	8	6	14	12	2	14	4	2	6
<i>di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ¹³	3,6	2,8	3,2	5,5	0,9	3,2	1,8	1,0	1,5
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze ¹⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di formazione	448.418	428.682	877.100	433.064	454.326	887.390	440.476	386.019	826.495

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

INFORTUNI	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	1	1	2	1	0	1	3	3	6
<i>di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ¹³	2,8	2,4	2,6	2,6	-	1,1	6,7	6,4	6,6
Ore di stage/tirocinio	71.810	83.870	155.680	76.770	102.870	179.640	88.890	93.400	182.290

Prendendo in considerazione gli infortuni occorsi agli studenti, se ne registrano nell'anno formativo 2018/2019 un totale di dodici, sei presso le sedi dell'agenzia e sei presso le aziende sede di stage, contro i 15 infortuni totali registrati nell'anno formativo 2017/2018.

In generale, gli infortuni degli studenti avvengono prettamente all'interno dei laboratori, dove gli allievi entrano in contatto con macchinari e strumentazione tecnica.

¹³ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) *200.000].

¹⁴ 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

Uno dei principi base della Politica per la qualità di C.I.A.C. è “La qualità è piena soddisfazione del cliente e dei suoi requisiti”. Poiché i mercati e le conseguenti esigenze dei clienti evolvono sempre più rapidamente, l’agenzia si impegna a fare del miglioramento continuo della qualità e dell’innovazione il proprio modo di operare ed elemento caratterizzante dei servizi offerti. Particolare attenzione viene posta al miglioramento ed efficacia dei processi e della Gestione del Sistema Qualità.

A tal proposito, C.I.A.C. è certificata UNI EN ISO 9001:2015 dall’Ente AENOR per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi, per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi orientativi e per l’erogazione di Servizi al Lavoro.

Accreditamenti rilasciati dalla Regione Piemonte

SEDI DI VALPERGA – RIVAROLO - CIRIÉ		SEDI DI IVREA	
Servizi di istruzione e formazione professionale			
Valperga: Accredito n. 008/001 ottenuto il 11 luglio 2002		Accredito n. 1163/001 ottenuto il 30 gennaio 2013	
Rivarolo: Accredito n. 008/003 ottenuto il 11 luglio 2002		Accredito n. 1294/001 ottenuto il 23 settembre 2015	
Cirié: Accredito n. 008/004 ottenuto il 11 luglio 2002			
Servizi di orientamento			
Valperga: Accredito n. 334/001 ottenuto il 30 giugno 2003		Accredito n. 1167/001 ottenuto il 30 gennaio 2013	
Rivarolo: Accredito n. 334/003 ottenuto il 30 giugno 2003		Accredito n. 1378/001 ottenuto il 12 luglio 2017	
Cirié: Accredito n. 334/004 ottenuto il 30 giugno 2003			
Servizi al lavoro			
Rivarolo: Accredito n. 0010/F2 ottenuto il 27 settembre 2012			

Per permettere un'efficace trasferibilità degli insegnamenti in altri contesti, l'apprendimento è soggetto ad un aggiornamento continuo dei contenuti e caratterizzato dalla qualità dell'interazione sociale utente/formatore. Un approccio didattico multidisciplinare, che contestualizza e veicola fortemente i contenuti con gli elementi di realtà propri di una professione, riesce ad essere funzionale nel tempo per i fruitori di un servizio formativo e/o di placement.

Ogni progetto formativo è formulato adottando una metodologia didattica ad hoc: tra i soggetti coinvolti in questo processo, sono compresi il personale docente, i responsabili di progetto ed esperti in materia laddove necessario.

La Società monitora periodicamente la qualità percepita e la soddisfazione del cliente e consumatore e si impegna ad attuare tutti i possibili interventi nell'ottica del miglioramento continuo. Al fine di verificare l'efficacia dei progetti di orientamento e placement, l'agenzia effettua infatti valutazioni in ingresso, in itinere ed ex-post.

Inoltre, al termine di ogni servizio significativo (e anche in itinere per i servizi con durata superiore alle 300 ore), viene consegnato all'utente un questionario che riporta domande sugli aspetti principali del servizio svolto, con la richiesta di rispondere, in forma anonima, alle domande formulate e di riportarvi, se ritenuto opportuno, delle considerazioni sugli elementi di forza e/o sulle criticità rilevate. I dati rilevati sono periodicamente analizzati al fine di identificare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti.

Grado di soddisfazione generale media degli allievi

TIPOLOGIA DI CORSO	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Obbligo di istruzione	80%	80%	75%
Formazione continua/permanente	80%	81%	82%
Formazione per l'inserimento lavorativo	80%	80%	81%

Eventuali segnalazioni di disservizi sono raccolte e archiviate; ad esse è dato tempestivamente seguito attraverso risposte puntuali e correttamente motivate ed interventi risolutivi laddove possibili. Le priorità degli interventi sono gestite sulla base di criteri non discriminatori ed oggettivi.

Comunicazione

C.I.A.C. attraverso le proprie attività di comunicazione, trasmette il valore del proprio brand all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

La comunicazione verso l'esterno deve essere uniformata ai principi guida stabiliti nel Codice Etico dell'agenzia, improntati sulla verità, correttezza, trasparenza e deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti della società. Inoltre, le comunicazioni afferenti alle attività finanziate devono rispondere alle linee guida degli enti finanziatori.

Per la gestione delle attività comunicative, l'agenzia ha dedicato due risorse all'interno del proprio organico sui temi del social media marketing, dell'operative marketing e della comunicazione interna.

Particolare attenzione viene posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni riguardanti i fatti afferenti alla sfera di attività diretta di C.I.A.C. che non siano di dominio pubblico.



Report di Sostenibilità
Bilancio sociale
2018/2019



7. Responsabilità verso la comunità

Iniziative rivolte al territorio

C.I.A.C. è consapevole di svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e sociale e al benessere delle comunità in cui opera.

L'agenzia è infatti una società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, Comuni, Comunità montane, di recuperare e coordinare tra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

Per questa ragione, il personale lavora costantemente per aggiornare la propria offerta formativa e per porsi attraverso i propri servizi, come motore di sviluppo e di innovazione (di processo e di prodotto) per gli attori economici del territorio.

A livello organizzativo, sono previste funzioni incaricate di dialogare con porzioni di territorio, quali le Direzioni di Sede Operativa e le Direzioni di area/ funzione, al fine di avere una visione di insieme.

Per monitorare l'efficacia del proprio operato sul territorio, C.I.A.C. controlla le ricadute a livello occupazionale, sottopone questionari di gradimento nei confronti di utenti ed imprese e verifica la propria popolarità, in base al numero di uscite su periodici locali e al numero di imprese locali partner.

Iniziative sul territorio piemontese

C.I.A.C. è stata promotrice, nel corso dell'anno formativo, di importanti iniziative per lo sviluppo della comunità locale, tra cui seminari progettati in partnership con aziende tecnologiche e altri attori territoriali (es. Confindustria Canavese):

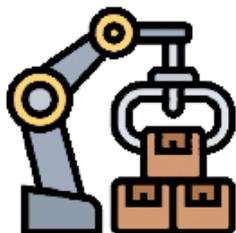
“Opportunità Formative per le Imprese”, volto ad illustrare le opportunità formative finanziate per le imprese, e *“Fabbrica 4D. Il ruolo delle donne nel settore metalmeccanico”*, entrambi in collaborazione con Confindustria Canavese;

“La produzione additiva nel futuro”, *“Il controllo dimensionale in officina”*, *“La gestione e la pianificazione della produzione nell'Officina 4.0”* e *“L'agricoltura di precisione e le nuove tecnologie IoT”*, un ciclo di seminari organizzati dalla Sede C. Ghiglieno di Ivrea in collaborazione con importanti partner tecnici.

Nell'anno formativo 2018/2019 l'offerta formativa C.I.A.C. si è arricchita, fra gli altri, di tre nuovi percorsi formativi che rappresentano una risposta alle nuove esigenze del territorio canavesano e del mercato del lavoro:



“Addetto alla viticoltura e alle operazioni di cantina”, profilo identificato dalla Regione Piemonte come profilo professionale prioritario per il periodo 2018-2021 e rappresentativo di una potenziale risposta a nuove esigenze emerse dal territorio canavesano, dove l'incontro tra la riscoperta del territorio e dei suoi prodotti e la comunicazione e le opportunità globali hanno dato vita a una vera e propria “economia del gusto e della terra”



“Progettista mecatronico”, percorso progettato ed erogato in collaborazione con importanti partner tecnici, con cui C.I.A.C. continua nel percorso di investimento e di formazione di giovani e adulti sui nuovi temi legati all'Industry 4.0



“Tecnico specializzato in logistica integrata”, unico corso di questo tipo realizzato sul territorio canavesano, ideato in risposta agli esiti dell'indagine di Unioncamere e Anpal sui fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine (2019-2023)

Inoltre, l'agenzia continua a partecipare, come socio fondatore, alla Fondazione ITS Biotecnologie e Nuove Scienze della vita di Ivrea.

Nell'ambito della responsabilità sociale, C.I.A.C. supporta progetti e corsi che affrontano problematiche d'impatto sociale quali: la **dispersione scolastica** e l'**inclusione sociale e lavorativa** di stranieri ed ex-detenuti.

Nel giugno 2019 C.I.A.C., in occasione del suo 50° anniversario, ha istituito un riconoscimento, **“Valore C.I.A.C.”**, destinato a premiare non tanto i meriti scolastici quanto il comportamento dello studente. Il riconoscimento è stato accompagnato dall'assegnazione di una borsa di studio.

8. Responsabilità verso le risorse umane

Le persone di C.I.A.C. Formazione

Le persone rappresentano il patrimonio più importante di C.I.A.C. Per tale ragione, lo sviluppo delle risorse diventa ingranaggio fondamentale nel meccanismo di gestione dell'agenzia. All'interno dell'agenzia, infatti, ogni individuo ha la possibilità di accedere ai livelli superiori di responsabilità, in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno.

Vengono, inoltre, incoraggiati i suggerimenti e l'iniziativa personale, al fine di ricreare un'atmosfera di fiducia e creatività, tramite specifici programmi di formazione e favorendo esperienze di lavoro diversificate. Tutti i dipendenti, indistintamente, devono sentirsi coinvolti nel miglioramento continuo delle prestazioni personali, nell'ambito delle proprie possibilità e capacità.

Di seguito, si riportano i numeri delle persone di C.I.A.C.:

Suddivisione del personale del C.I.A.C. per tipologia di contratto (determinato/indeterminato)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	4	1	5	4	2	6	6	1	7
Tempo indeterminato	36	38	74	37	39	76	38	39	77
Totale	40	39	79	41	41	82	44	40	84

Suddivisione del personale del C.I.A.C. per tipologia di impiego contrattuale (full/part-time)

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	40	36	76	41	38	79	44	38	82
Dipendenti part-time	0	3	3	0	3	3	0	2	2
Totale	40	39	79	41	41	82	44	40	84

Al termine dell'anno formativo 2018/2019, il numero di dipendenti che lavorano presso l'agenzia sono 84, con una percentuale lievemente maggiore per quanto riguarda gli uomini (52%) rispetto alle donne (48%). La tipologia contrattuale principalmente utilizzata per i dipendenti di C.I.A.C. è quella a tempo indeterminato (circa 92%).

Data la natura del business dell'agenzia, tra i fornitori di C.I.A.C. è presente una significativa rappresentanza di expert/consulenti con partita IVA o a progetto, come riportato nella tabella sottostante.

Collaboratori esterni di C.I.A.C.

TIPOLOGIA CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori a progetto	16	28	44	27	33	60	23	32	55
Collaboratori a P.IVA	113	109	222	128	113	241	143	138	281
Totale	129	137	266	155	146	301	166	170	336

Turnover del personale

La politica di nuove assunzioni dell'agenzia si fonda su criteri meritocratici e di selezione. Le persone vengono selezionate a seguito della valutazione di collaborazioni esterne già esistenti o a seguito di un processo di selezione tramite annunci sul sito aziendale o sui social (social recruiting), effettuati dai servizi al lavoro interni. Il processo è, in ogni caso, basato sui principi fondanti dell'agenzia, che escludono qualsiasi genere di discriminazione (genere, razza, religione, ecc.).

Il turnover in entrata è incrementato leggermente tra i due periodi di riferimento, passando dall'11% circa del 2018 al 12% circa del 2019.

Turnover in entrata suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2016/2017					2017/2018					2018/2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
					di turnover					di turnover					di turnover
Uomini	1	2	1	4	10%	1	3	-	4	10%	4	3		7	16%
Donne	-	-	1	1	3%	-	3	2	5	12%	-	2	1	3	8%
Totale	1	2	2	5	6%	1	6	2	9	11%	4	5	1	10	12%
Tasso di Turnover	100%	4%	7%	6%		100%	12%	6%	11%		100%	10%	3%	12%	

Incremento anche per il dato del personale in uscita, passato da un turnover del 7% nell'anno 2017/2018 al 10% nell'anno formativo successivo.

40

Turnover in uscita suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2016/2017					2017/2018					2018/2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
					di turnover					di turnover					di turnover
Uomini	-	2	1	3	8%	1	2	-	3	7%	-	2	3	5	11%
Donne	-	-	1	1	3%	-	2	1	3	7%	-	2	1	3	8%
Totale	-	2	2	4	5%	1	4	1	6	7%	-	4	4	8	10%
Tasso di Turnover	-	4%	7%	5%		100%	8%	3%	7%		0%	8%	13%	10%	

Non discriminazione

La società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati, senza alcuna discriminazione in base al sesso, all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Inoltre, come previsto dal Codice Etico, l'agenzia si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo 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.

Nell'ottica di promuovere e facilitare la realizzazione di buone prassi nell'ambito delle policy dell'orientamento professionale, del supporto alle carriere e del supporto al placement e all'outplacement in ambito pubblico e privato, è auspicabile stabilire sinergie tra tutti gli interlocutori che, a vario titolo, svolgono attività coerenti con l'obiettivo di favorire l'adattabilità e l'occupabilità delle donne.

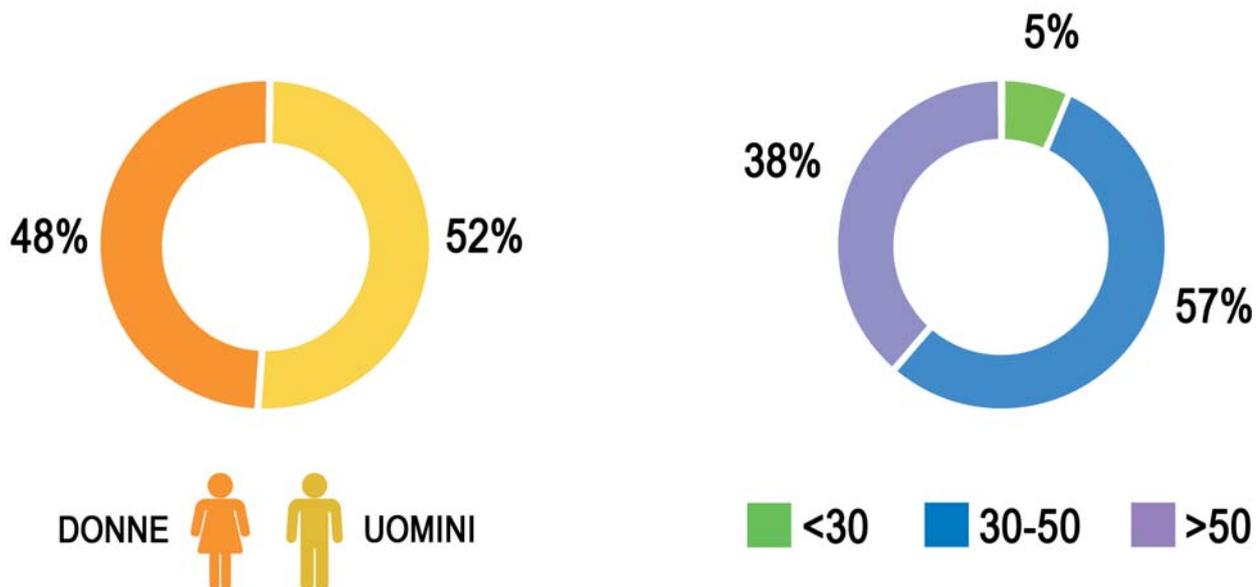
Le finalità principali di una rete gender oriented a livello operativo sono:

- supportare le donne nell'accesso ai diversi servizi che, sul territorio, offrono consulenze specialistiche in chiave di genere (sportelli per l'imprenditoria femminile, servizi di consulenza in materia di diritto del lavoro ecc.);
- promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile;
- condividere la progettazione e realizzazione di percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze femminili, anche in relazione alle opportunità offerte dal territorio;
- tarare le "buone prassi" sulle specificità territoriali legate ai tempi delle città ed ai servizi che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'ambito dell'inserimento delle persone con disabilità, C.I.A.C. collabora da anni con i Centri per l'Impiego e con i docenti referenti per questa area specifica delle scuole superiori, al fine di individuare gli allievi dei corsi dell'azione formativa regionale 2.9L.01.04 per persone con disabilità fisica, intellettuale, sensoriale e psichiatrica e invalidi civili e del lavoro collocabili.

Si riportano di seguito le percentuali relative alla composizione dell'organico di C.I.A.C. nell'anno formativo 2018/2019.

Personale dipendente per genere al 31.08.2019 Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2019



Composizione % del personale dipendente del C.I.A.C. per categoria professionale e genere

NUMERO PERSONE	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Impiegati	46%	48%	94%	45%	49%	94%	48%	46%	94%
Operai	4%	1%	5%	4%	1%	5%	4%	1%	5%
Totale	51%	49%	100%	50%	50%	100%	52%	48%	100%

Composizione % del personale dipendente del C.I.A.C. per categoria professionale e fasce d'età

NUMERO PERSONE	2016/2017				2017/2018				2018/2019			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Impiegati	1%	62%	30%	94%	0%	61%	33%	94%	5%	56%	33%	94%
Operai	0%	1%	4%	5%	0%	1%	4%	5%	0%	1%	4%	5%
Totale	1%	63%	35%	100%	0%	62%	38%	100%	5%	57%	38%	100%

Si segnala, inoltre, la presenza di 4 impiegati, 2 uomini e 2 donne, appartenenti alle categorie protette, un numero che si conferma sui tre anni formativi di riferimento.

Sicurezza e benessere

La Società rispetta tutti i più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza.

Come stabilito dal Codice Etico, C.I.A.C. si impegna 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; inoltre, opera per tutelare, attraverso azioni preventive, la salute dei lavoratori e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

C.I.A.C. si impegna a preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche all'esterno, al fine di garantire gli obiettivi dell'impresa. C.I.A.C., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

C.I.A.C., quindi, promuove e diffonde una politica lavorativa improntata alla massima cautela tecnicamente raggiungibile anche attraverso la costante formazione ed informazione di tutto il personale dipendente.

Il personale esterno che accede alle strutture aziendali è parimenti informato dei rischi e del sistema di sicurezza aziendale.

All'interno dell'organizzazione, la Direzione Tecnica si occupa di attuare quanto previsto dal Sistema di gestione integrato per la sicurezza e di valutare l'efficacia delle misure messe in atto.

Di seguito si riportano gli indici infortunistici riferiti ai dipendenti di C.I.A.C.

Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di C.I.A.C.

NUMERO DI CASI	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	0	2	2	0	1	1	1	1	2
<i>di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>di cui con gravi conseguenze¹⁵</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁶	-	6,9	3,4	-	3,4	1,7	3,0	3,3	3,1
Ore lavorate	59.255	58.012	117.267	62.044	58.309	120.353	67.331	59.898	127.229

I maggiori rischi per i lavoratori dipendenti sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali. Si segnala che, relativamente ai collaboratori esterni, non si è verificato, nel corso dei tre anni formativi presi in esame, alcun infortunio.

¹⁵ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

¹⁶ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) * 200.000].

Formazione e sviluppo

C.I.A.C. ha sempre privilegiato la crescita delle competenze e i percorsi di carriera del personale interno.

I responsabili delle risorse dell'agenzia utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza dei lavoratori, al fine di definire un percorso di miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata.

C.I.A.C. mette a disposizione di tutti i lavoratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

Al fine di valutare la formazione ricevuta, i dipendenti possono esprimere il proprio giudizio attraverso la compilazione di questionari di soddisfazione.

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

46

NUMERO DI ORE	2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	-	5	8	-	8
Impiegati	12,7	8,3	10,4	24,5	13,9	19,3
Operai	2,3	14	5,3	10,7	-	8
Totale	11,7	8,4	10,1	23,2	13,5	18,6

Nell'anno formativo 2018/2019, la Direzione Generale ha formulato un **Programma formativo interno** che ha previsto oltre **1.500** ore di formazione, con una media di **18,6** ore a persona. Le principali aree di intervento hanno riguardato l'aggiornamento sull'utilizzo delle tecnologie adottate dall'organizzazione, l'aggiornamento tecnico-professionale dei docenti di laboratorio (nuovi macchinari e software) e interventi sulla didattica innovativa e la gestione dei gruppi per tutti i docenti.

9

Responsabilità ambientale Impatti ambientali dell'agenzia

L'agenzia si conforma a tutte le normative in ambito nazionale e internazionale nell'ottica del miglioramento continuo dell'efficienza energetica dell'organizzazione. L'agenzia, inoltre, monitora il rispetto delle disposizioni a tutela dell'ambiente e pone in essere tutti gli interventi necessari nell'ottica del continuo aggiornamento ed efficientamento.

Tenendo conto dell'attività caratteristica, gli obiettivi che C.I.A.C. si prefigge di raggiungere per ridurre l'impatto ambientale sono i seguenti:

- Risparmio energetico;
- Risparmio idrico;
- Affidamento esclusivo a fornitori locali;
- Riduzione dell'utilizzo di carta;
- Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali degli utenti e del personale.

Consumi energetici

Le iniziative messe in atto dalla Direzione Tecnica per ridurre il consumo energetico comprendono una ridefinizione del posizionamento dei ventilconvettori, in modo da gestire il sistema di riscaldamento dei locali della sede di Rivarolo con maggiore efficienza. Ad oggi, tuttavia, non è possibile quantificare in modo attendibile gli impatti delle iniziative messe in atto per ridurre il consumo energetico.

Si riportano di seguito i consumi energetici interni disaggregati tra le varie utenze dell'agenzia.

Totale consumi di energia di C.I.A.C. (GJ) ¹⁷

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	31.08.2017	31.08.2018	31.08.2019
Gasolio	GJ	1.405	1.621	1.441
Energia elettrica (acquistata) ¹⁸	GJ	2.705	2.658	3.297
Gas naturale	GJ	2.638	3.925	3.094
Benzina	GJ	-	-	48
Totale	GJ	6.748	8.203	7.880

In linea con gli anni precedenti, il totale dei consumi di energia elettrica per l'anno 2018/2019 include il teleriscaldamento delle sedi di Ivrea Prat e Ghiglieno. Con riferimento ai consumi di benzina, non presenti nella precedente rendicontazione, si segnala l'introduzione nel settembre 2018 di 2 auto aziendali, in aggiunta ad un furgone di proprietà per cui non erano stati monitorati i consumi nello scorso anno formativo.

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 e le emissioni di Scopo 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

¹⁷ 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 = 0,0350197 GJ (nel 2016/2017) e 1 smc = 0,03525 GJ (nel 2017/2018 e 2018/2019); per il gasolio 1 t = 42,88 GJ (nel 2016/2017, nel 2017/2018 e nel 2018/2019); per la benzina 1 t = 42,82 GJ (nel 2018/2019).

¹⁸ Si segnala che il Gruppo non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili.

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

Totale emissioni del C.I.A.C. (tCO₂) ¹⁹

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	UNITÀ DI MISURA	31.08.2017	31.08.2018	31.08.2019
Emissioni scopo 2 location-based	tCO₂	270	266	329
Emissioni scopo 2 market-based	tCO₂	349	352	442
Emissioni gas naturale	tCO ₂	148	220	173
Emissioni gasolio	tCO ₂	103	119	106
Emissioni benzina	tCO ₂	-	-	3
Emissioni scopo 1	tCO₂	251	339	283
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location-based	tCO₂	522	605	611
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market-based	tCO₂	600	691	725

¹⁹ Per il calcolo "Location-based" sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2017 - confronti internazionali, mentre per il calcolo secondo il metodo "Market-based" sono stati utilizzati i fattori di Residual mix pubblicati da AIB (2019). 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

2017/2018-2018/2019: https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf.

Consumi idrici

L'acqua utilizzata, acquistata da terzi, viene per lo più impiegata nei laboratori di cucina e di accoppiatura, il resto per uso domestico negli uffici e nelle sedi.

Totale acque prelevate per tipologia di fonte (MI)

FONTI	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	3,8	0	3,93	0	4,01	0
Totale	3,8	0	3,93	0	4,01	0

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress²⁰. 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

Nell'ambito della gestione dei rifiuti, gran parte degli smaltimenti effettuati, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono dovuti a materiali di scarto delle esercitazioni (ferro, oli) o ad esito di rottamazioni di beni non più in uso. I dati relativi al 2018/2019, di molto superiori agli anni precedenti, sono influenzati dalla implementazione delle officine meccaniche 4.0 della sede Ghiglieno di Ivrea, che ha comportato lo smaltimento di un numero maggiore di macchinari meccanici rispetto a quella che può essere considerata la media.

²⁰ 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".

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero ²¹	t	0	9,17	9,17	0	10,28	10,28	0,56	30,42	30,98
Altro	t	4,84	0	4,84	0	0	0	0	0	0
Totale	t	4,84	9,17	14,01	0	10,28	10,28	0,56	30,42	30,98

Negli anni formativi considerati, non sono al momento monitorabili i quantitativi di materiali riciclati utilizzati.

C.I.A.C. conserva i rifiuti prodotti in modo appropriato, per tempi e modalità e provvede al loro trattamento a norma di legge, facendo ricorso unicamente a fornitori in possesso degli specifici ed espressi titoli abilitativi previsti dalle normative in vigore.

Nel caso C.I.A.C. effettui in proprio il trasporto dei rifiuti non pericolosi, tale attività sarà esclusivamente limitata (ai fini di conferimento) a soggetti autorizzati al successivo trattamento ed eseguita in modo occasionale e saltuario a termini di legge, per frequenza e quantità.

La società osserva, inoltre, con scrupolo il sistema di tracciabilità dei rifiuti in vigore, richiedendo ai fornitori di provare il regolare trattamento dei rifiuti.

In aggiunta, C.I.A.C. recepisce le raccomandazioni e le indicazioni fornite dalle Istituzioni Pubbliche per diffondere il principio orizzontale dello **sviluppo sostenibile**. Per tale ragione, la tutela della qualità dell'aria e dell'acqua, la conservazione delle risorse e della biodiversità, la gestione dei rifiuti e altri temi ambientali di stringente attualità vengono trattati e approfonditi attraverso opportune e mirate contestualizzazioni formative, in presenza di docenti esperti e testimonianze appropriate.

²¹ È incluso il recupero attraverso 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 dell'agenzia nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata dall'agenzia mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che l'agenzia contribuisce 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 socio-economica 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
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016)			
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016)			
Profilo dell'organizzazione			
54 GRI 102: General Disclosures	102-1 Nome dell'organizzazione	5	
	102-2 Principali marchi, prodotti e/o servizi	24-29	
	102-3 Sede principale	5	
	102-4 Aree geografiche di operatività	5	
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	5, 15-19	
	102-6 Mercati serviti	5	
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	6, 20-22, 38-39	
	102-8 Caratteristiche della forza lavoro	38-39	
	102-9 Catena di fornitura dell'Organizzazione	23	
	102-10 Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2018/2019.	
	102-11 Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	18, 32.33	
	102-12 Iniziative esterne	Non si segnalano iniziative esterne per l'occupazione nel corso del biennio 2018/2019.	
	102-13 Principali partnership e affiliazioni	12	
Strategia			
GRI 102: General Disclosures	102-14 Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale	3	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
Etica e integrità			
GRI 102: General Disclosures	102-16 Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione	7	
Governance			
GRI 102: General Disclosures	102-18 Struttura di Governo dell'Organizzazione	16-17	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 102: General Disclosures	102-40 Elenco degli stakeholder	13	
	102-41 Accordi di contrattazione collettiva	Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.	
	102-42 Identificazione e selezione degli stakeholder	12-13	
	102-43 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	12	
	102-44 Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	12	
Pratiche di reporting			
GRI 102: General Disclosures	102-45 Entità incluse nel Bilancio Consolidato	4	
	102-46 Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei topic materiali	4	
	102-47 Elenco dei topic materiali	14	
	102-48 Modifiche di informazioni contenute nei precedenti Report	4	
	102-49 Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro	4	
	102-50 Periodo di rendicontazione	4	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 102: General Disclosures	102-51 Data di pubblicazione del Report più recente	4	
	102-52 Periodicità di rendicontazione	4	
	102-53 Contatti per informazioni sul Report	4	
	102-54 'Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta	4	
	102-55 Indice dei contenuti GRI	54-59	
	102-56 Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna.	

TEMATICHE MATERIALI

Performance economico-finanziaria e governance

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	11, 20-22, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	20-22	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	20-22	
GRI 201: Economic Performance	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	22	

Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	12, 19, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	18-19	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	18-19	
GRI 205: Anti Corruzione	205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corrruzione	18	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 205: Anti Corruzione	205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2016/17 2017/2018 - 2018/2019	
GRI 419: Conformità socio-economica	419-1 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.	
Impatti ambientali			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 47-51, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	47-51	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	47-51	
GRI 302: Energia	302-1 Consumi energetici interni all'organizzazione	48	
GRI 303: Acqua	303-1 Prelievo di acqua per fonte	50	
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	49	
	305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2)	49	
GRI 306: Scarichi e rifiuti	306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	51	
Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 38-41, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	38-41	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	38-41	
GRI 401: Occupazione	401-1 Nuovi assunti e turnover del personale	39-40	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	44-45	
	403-2 Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	44-45	
	403-3 Servizi per la salute sul lavoro	44-45	
	403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	44-45	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	44-45	
	403-6 Promozione della salute lavorativa	44-45	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	44-45	
	403-9 Infortuni sul lavoro	45	
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione per anno e per dipendente	46	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	17, 41-43	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Casi di discriminazione e azioni intraprese	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.	
Comunicazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 34, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	34	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	34	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi	417-3 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	418-1 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.	
Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 24-27, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	24-27	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24-27	
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 32-33, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	32-33	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	32-33	
Orientamento e placement			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 28-29, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	28-29	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	28-29	
Rapporti con il territorio			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 36-37, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	36-37	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	36-37	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14, 30-31, 52-53	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	30-31	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	30-31	





Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2018/2019

www.ciacformazione.it