



Fondazione

ENAC Veneto CFP Canossiano

Bilancio Sociale

2023/2024

Indice

1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	1
2. Informazioni generali sull'ente	5
2.1 Profilo Generale	5
2.1.2 La storia	5
2.1.3 Le sedi	6
2.2 La missione	9
2.3 Le attività statutarie	11
2.4 Collegamenti e collaborazioni	11
2.5 Il contesto di riferimento	15
3. Struttura, governo e amministrazione	18
3.1 La base sociale	18
3.2 Il sistema di governo e controllo	18
3.3 Gli stakeholder	22
4. Persone che operano per l'ente	26
4.1 Consistenza e composizione	26
4.2 Formazione	32
4.3 Valorizzazione	33
4.4 Compensi e retribuzioni	37
5. Obiettivi e attività	39
Premessa	39
5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI	44
Quadro di insieme	44
5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo	47
5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani	62
5.2 AREA ADULTI	65
Quadro di insieme	65
5.2.1 La formazione con rilascio di titolo	67
5.2.2 La formazione permanente	71
5.2.3 I servizi per il lavoro	72
5.3 AREA IMPRESE	75
Quadro di insieme	81
5.3.1 La formazione continua	82
6. Situazione economico-finanziaria	85
6.1 Le risorse economiche	85
6.2 Attività di raccolta fondi	87
6.3 Eventuali criticità	Errore. Il segnalibro non è definito.

7. Altre informazioni	88
7.1 Contenziosi e controversie	88
7.2 Impatto ambientale	88
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria	88
7.4 Informazioni su riunioni degli organi	88

1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2023/2024 da Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano. Esso è stato predisposto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017, che prevede l'obbligo per tutte le imprese sociali e per gli enti del terzo settore con ricavi superiori a 1 milione di euro di effettuare la redazione e la pubblicizzazione del bilancio sociale secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.186 del 9-8-2019).

Il documento è conforme a tali linee guida; in allegato viene riportata l'attestazione di conformità rilasciata dal Collegio Sindacale. Non è stato adottato un ulteriore standard di rendicontazione.

Il processo di elaborazione è stato coordinato da Carlotta Olivieri Direttrice dell'Ufficio Controllo di Gestione e Qualità ed ha coinvolto un gruppo di lavoro composto da Matteo Roncarà, Direttore Generale, Marta Oliboni Direttore Amministrativo, Andrea Michielan attuale Direttore delle SFP di Treviso e di Verona, Erika Bristot Direttore Area Formazione e Servizi al Lavoro, Silvia Baldiotti, responsabile della Progettazione. Il documento è stato poi approvato da Direttore Generale e quindi dal CdA.

Il Bilancio Sociale di quest'anno viene redatto in forma ridotta perché sconta le conseguenze di un grave accadimento subito proprio al termine dell'anno fiscale, un potente data breach che ha reso indisponibile l'intera struttura informatica che negli anni era stata perfezionata, nonché tutti i dati rilevati durante l'anno formativo.

La ricostruzione dell'infrastruttura, dei processi e degli strumenti atti ad una idonea rilevazione dei dati di monitoraggio è tutt'ora in corso.

Il Bilancio Sociale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 02/04/2025 e pubblicato sul sito web dell'ente <https://www.enacveneto.it/>.

Per informazioni ed osservazioni al Bilancio Sociale:

Matteo Roncarà – Direttore Generale

matteo.roncara@enacveneto.it

045/8001690

2. Informazioni generali sull'ente

2.1 Profilo Generale

5

Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano, attraverso l'esperienza ed i valori delle realtà educative canossiane, opera per:

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

È presente con 6 sedi (tutte accreditate per la Formazione ed i Servizi al Lavoro da Regione Veneto) in quattro province del Veneto: Verona, Treviso, Schio-Vicenza, Feltre-Belluno.

Nome dell'ente	Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano
Codice Fiscale e PIVA	04489420234
Forma Giuridica	Fondazione
Qualificazione ai sensi del terzo settore	NP
Accreditamento Formazione	A0649
Accreditamento Servizi per il lavoro	L246
Indirizzo sede legale	Via San Giuseppe 11, 37123 Verona (VR)
Sedi operative accreditate	Sede di Schio – Via Fusinato 51, 36015 Schio (VI) Sede di Feltre – Via Monte Grappa 1, 32032 Feltre (BL) Sede di Treviso – Viale Europa, 20, 31100 Treviso (TV) Sede di Treviso – Via Castellana 86, 31100 Treviso (TV) Sede di Verona – Via San Giuseppe 10, 37123 Verona (VR) Sede di Verona – Via San Giuseppe 11, 37123 Verona (VR)
Sito web	enacveneto.it
Pec	enacveneto@legalmail.it

2.1.2 La storia

L'attività di formazione nell'Istituto Canossiano inizia già con Maddalena di Canossa all'inizio del 1800 ed è finalizzata ad abilitare al lavoro le ragazze in modo tale da fornire loro maggiori possibilità di una vita dignitosa ed indipendente. Insegnare a "leggere, scrivere e far di conto" era l'indicazione che S. Maddalena aveva dato alle Madri. "Far

di conto” nel tempo ha assunto un senso più ampio: imparare un mestiere abilitarsi al lavoro con attività di vario tipo. Fin dalle origini dell’Istituto in tutte le Sedi Canossiane sono state avviate, accanto alla attività scolastiche anche attività formative. Negli anni ’60 su indicazione della Madre Generale dell’epoca, l’attività di formazione professionale è stata fortemente potenziata in quanto riconosciuta come prioritaria alla luce della missione dell’Istituto. Tutti gli attuali centri di formazione professionale Canossiani si sono sviluppati in quel periodo.

Nel 1993 l’Istituto Canossiano promuove la nascita di ENAC Ente Nazionale Canossiano che ha come soci tutte le realtà educative e formative espressione dell’Istituto Canossiano in Italia. Ispirato ai principi della fondatrice Maddalena di Canossa, ENAC prosegue nella ricerca di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi di orientamento, istruzione, formazione e lavoro.

Nel 2017 l’Istituto delle “Figlie della Carità Canossiane” promuove la creazione di un unico ente regionale in cui far confluire tutte le realtà di Istruzione e Formazione Professionale, Orientamento e Servizi per il Lavoro in capo ai tre soggetti fondatori operanti in Veneto: ENAC Ente Nazionale Canossiano, Casa Madre dell’Istituto delle Figlie della Carità Canossiane e Casa Primaria in Treviso dell’Istituto delle Figlie della Carità dette Canossiane. Nasce così, l’8 maggio 2017 FONDAZIONE ENAC VENETO C.F.P. CANOSSIANO, con l’esperienza pluriennale e le competenze che i tre soggetti hanno maturato negli anni sul territorio Veneto nella formazione per ragazzi, per adulti, per aziende, nella gestione di progetti complessi di rete, nei servizi per il lavoro a tutto tondo.

2.1.3 Le sedi

La sede di Verona

Verona è l’origine dell’opera di Madre Maddalena di Canossa. È qui, nell’ex convento dei SS. Giuseppe e Fidenzio nel poverissimo quartiere di S. Zeno, che l’8 maggio 1808 Maddalena di Canossa si stabilisce, e dà l’avvio ad un’intensa attività di assistenza ed educazione delle giovani che ben presto da Verona si estenderà a Venezia (1811), a Milano (1816) e in altre città.

Nel corso degli anni ’60 del XX secolo le Madri Canossiane continuano l’opera della Fondatrice, dando origine al Centro di addestramento professionale con i Corsi di “Decoratrici su stoffa”, “Vetriniste” e “Operatrici Contabili.

Nel 1973 prende origine il Corso di “Cartelloniste pubblicitarie” come evoluzione dei Corsi di Decoratrici e Vetriniste mentre nasce il Corso di “Corrispondenti in Lingue estere” come nuova branca del settore contabilità. Dopo un biennio di studio e ricerca in merito alla revisione delle Qualifiche, nel 1990 prende l’avvio il Corso di Operatore Grafico Multimediale che sostituisce quello di Cartelloniste e il Corso di Operatore Addetto alla Contabilità e Addetto Amministrativo-Segretariale che amplia l’offerta formativa nel settore segretariale. L’offerta formativa si arricchisce con la possibilità di ottenere il Diploma Quadriennale: di Tecnico Grafico come conclusione del percorso triennale di Operatore Grafico Multimediale e di Tecnico ai Servizi d’Impresa per quanto riguarda il settore amministrativo.

Sono numerose le aziende del territorio che collaborano con la Scuola di Formazione Professionale per garantire a tutti gli allievi un’esperienza di tirocinio favorendo di conseguenza un’alta preparazione tecnico professionale. Laboratori tecnico professionali dotati di strumentazione di ultima generazione.

Nel 1993 nasce a Verona ENAC Ente Nazionale Canossiano e insieme alle attività rivolte agli enti associati vengono avviate attività di formazione rivolte all’utenza adulta. Nel

corso degli anni, grazie in particolare ai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo queste attività acquistano una dimensione importante in particolare nei confronti di soggetti in situazione di svantaggio. Nel 2003 l'ente riceve l'accreditamento da parte della Regione Veneto per l'ambito della Formazione Continua e Superiore e in una seconda fase nel 2009 quello per i Servizi al lavoro. L'ente nel corso degli anni ha sviluppato reti di collaborazioni con diverse organizzazioni pubbliche e private per l'erogazione di servizi per il lavoro e interventi formativi integrati. Nel 2017 l'area che all'interno di ENAC Ente Nazionale Canossiano si occupava principalmente di formazione e servizi per il lavoro in Veneto è confluita insieme alle due Scuole Professionali di Verona e Treviso nel nuovo ente Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano.

La sede di Treviso

La Scuola di Formazione Professionale di Fondazione ENAC Veneto a Treviso, prima denominata Centro di formazione professionale "Madonna del Grappa", è parte integrante della struttura formativa gestita dall'Istituto Canossiano che opera a Treviso dal 1843. La scuola di Formazione Professionale venne aperta nel 1958 con l'approvazione del Consorzio per l'Istruzione Tecnica di Treviso per preparare le ragazze ai lavori d'ufficio e dal 1971 è sovvenzionato dalla Regione Veneto, che ne definisce le linee guida. Fedele alle indicazioni pedagogiche di S. Maddalena di Canossa, fondatrice della Congregazione delle Figlie della Carità Canossiane, la S.F.P. continua nel tempo a formare le giovani generazioni e metterle in grado di inserirsi in modo competente e costruttivo nel tessuto sociale del proprio territorio, attraverso le relazioni con le aziende collaboratrici all'attività di stage (circa 200 aziende artigiane, industriali, commerciali, di servizi), con le scuole (secondarie di 1° e 2° grado), con il mercato del lavoro, con i servizi per l'impiego e con gli enti locali. Ai sensi della Legge n. 53 del 2003 nella Regione Veneto gestisce i percorsi formativi triennali di Operatore amministrativo-segretariale e Operatore grafico: indirizzo multimedia. La S.F.P. ha ottenuto il finanziamento e sta svolgendo la Sperimentazione delle azioni di accompagnamento per lo sviluppo e il rafforzamento del Sistema Duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione professionale per l'anno formativo 2016/2017 con un percorso di IV anno per il conseguimento del Diploma professionale per Tecnico dei servizi per l'impresa e Tecnico grafico.

Accanto all'obbligo formativo, sul finire degli anni novanta, si è sviluppata un'offerta di percorsi formativi e di orientamento rivolti alle persone adulte inizialmente seguite dal personale della scuola di formazione, accreditandosi alla Regione Veneto oltre che per la Formazione iniziale (obbligo formativo) anche per la formazione continua, superiore, l'orientamento e servizi al lavoro.

Con gli anni le attività si sono diversificate e sono aumentate, richiedendo delle professionalità specifiche, ora, infatti, la sede ha personale dedicato alla formazione e servizi al lavoro, lavora a stretto contatto con le aziende del territorio per una progettazione sempre più efficace e collabora con enti pubblici e privati nelle iniziative provinciali rivolte alle persone in stato di svantaggio.

Nel 2021, in seguito al Covid e alle esigenze del plesso di maggiori spazi, l'attività per gli adulti trova continuità nella sede di Via Castellana, 86, a Treviso.

La sede di Schio

Nella cornice delle piccole dolomiti, si inserisce la sede formativa di Schio, all'interno di spazi messi a disposizione dall'Istituto Canossiano presente da oltre 100 anni.

Nell'ambito della formazione professionale, la sede si è accreditata per la Formazione Superiore, la Formazione Continua, l'Orientamento e i Servizi al lavoro.

Dai primi anni del 2000 è diventata un interlocutore referenziato per gli enti del territorio con cui collabora in numerosi progetti riferibili alla formazione per disoccupati e all'occupabilità per gli adulti. Nel tempo è diventata un punto di riferimento per l'alto vicentino, anche per quanto riguarda la proposta di corsi a qualifica per Operatore Socio Sanitario.

Dal 2010, dopo la crisi economica del 2008, si è contraddistinta portando avanti diversi progetti importanti per formare lavoratori in mobilità attraverso il fondo interprofessionale FONDIMPRESA e disoccupati attraverso il progetto regionale DOTI LAVORO.

L'ente organizza diversi percorsi FSE per utenza disoccupata di inclusione sociale per le persone svantaggiate e di Azioni Integrate di Coesione Territoriale (Aict), oltre che Work Experience per utenti disoccupati over 30 e progetti per under 30 come Garanzia Giovani.

Dal 2016 sta portando avanti assieme alle altre sedi della Regione (Verona, Feltre, Treviso) progetti innovativi sulle pari opportunità per incentivare le professioni tecnologico-scientifiche (STEM) tra le donne (progetti rivolti ad occupate e disoccupate). Questi percorsi prevedono l'utilizzo di metodologie innovative in supporto alla formazione frontale, quali teatro d'impresa, storytelling fotografico (ecc...) e parallelamente workshop ed eventi per stimolare la partecipazione della cittadinanza sulle tematiche legate alle pari opportunità e la tecnologia.

I settori in cui forma i suoi allievi riguardano i più svariati settori: dalla produzione (Saldatura, Cnc, logistica e magazzino, patentino del muletto, panificazione, GDO) all'ufficio (amministrazione, comparto digitale, commerciale, grafica, Stampa 3D ecc..).

La sede di Feltre

L'Istituto Canossiano è presente a Feltre dal 1893, quando le Madri Canossiane furono invitate da due sacerdoti feltrini e dai rappresentanti cittadini per occuparsi della formazione secondaria.

Le attività di formazione professionale sono iniziate a partire dalla fine degli anni '90 quando l'Istituto Canossiano ha deciso di ampliare la proposta formativa della scuola (primaria, secondaria di I e II grado) arricchendola con attività rivolte a persone adulte. La sede formativa di Feltre, oggi, è accreditata presso la regione Veneto alla formazione continua e superiore, l'orientamento e i servizi al lavoro.

In questi anni ha lavorato in stretto contatto con il territorio nella ricerca di finanziamenti, nella progettazione e gestione di progetti, diversificando le attività che agli inizi 2000 si concentravano per lo più in progetti di formazione post-diploma e post-laurea con stage in azienda.

Ora la sede offre servizi di politiche attive che comprendono orientamento, corsi di formazione, accompagnamento al lavoro, tirocini in azienda, formazione continua rivolta alle aziende e ai dipendenti della pubblica amministrazione, formazione a catalogo rivolta a chiunque sia interessato in ambito linguistico, amministrativo e tecnico,

La sede si è radicata bene nel territorio, il dialogo con aziende con scuole tecniche e professionisti del territorio e gli altri stakeholder ha permesso una progettazione collegata ai fabbisogni del mondo del lavoro e la realizzazione di percorsi formativi legati rispondenti alle richieste del mercato manifatturiero della zona.

L'ENAC di FELTRE collabora con enti privati ed istituzioni pubbliche, contribuisce ad una gestione sempre più integrata dei servizi al lavoro tra pubblico e privato.

Il lavoro di Rete è diventato quotidianità: per anni capofila di progetti a valenza provinciale sulla tematica dell'inclusione lavorativa di fasce svantaggiate (donne, migranti, disabili, disoccupati di lunga durata), la sede ha contribuito alla formalizzazione della rete provinciale per lo svantaggio, con la quale porta avanti diverse azioni, mettendo in atto buone prassi nella gestione delle persone in difficoltà in un'ottica di Case management.

Con i Servizi integrazione lavorativa dell'AUSLL e i centri per l'impiego di Veneto Lavoro ha avviato un dialogo continuo per il miglioramento e la gestione delle progettualità legate ai disabili.

La sede ha instaurato una significativa rete di relazioni e collaborazioni con aziende sia per l'inserimento lavorativo si promuovere la formazione interna, alle aziende viene proposta la partecipazione a percorsi finanziati ma anche la costruzione di offerte ad hoc.

Da anni la sede partecipa alla rete provinciale per l'orientamento scolastico, la rete vede coinvolti quasi tutti gli istituti scolastici pubblici e paritari, scuole di formazione professionale, le associazioni di categoria e servizi per il lavoro pubblici, tutti promuovono la cultura dell'orientamento e mettono a servizio della rete i propri operatori sia per i colloqui di orientamento per i ragazzi in uscita dalla scuola secondario di I e II grado e sia sensibilizzare i docenti delle scuole alle tematiche relative al mondo del lavoro e delle competenze richieste dallo stesso.

2.2 La missione

La Vision dell'ente è "REALIZZARE IL POTENZIALE DI OGNUNO E CREARE UNA SOCIETÀ PIÙ GIUSTA FORMANDO PERSONE CHE MIGLIORINO IL MONDO." Fondazione ENAC Veneto crede infatti nel potenziale della persona. Ognuno deve poter aver accesso ai beni che gli consentono di vivere secondo la dignità propria della persona umana, cioè nella consapevolezza del proprio valore. Per questo Fondazione crede in una società senza esclusione e senza scarti e vuole essere luogo di questa inclusione senza omologazione, valorizzando l'eccellenza che c'è in ognuno.

ENAC Veneto vuole si è data quindi come Mission quello di essere "un'impresa sociale, che attraverso la formazione ed i servizi al lavoro, fa la differenza per le persone, per la comunità per la società". Fondazione ha scelto l'educazione come driver per osservare la realtà ed intervenire sui problemi. L'educazione è il mezzo attraverso cui valorizza e si prende cura della dignità della persona: accompagnando le persone nel mondo che cambia, supportandole nel costruire cammini che valorizzino il proprio io. Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano opera per:

- L'educazione, l'istruzione formazione professionale di giovani ed adulti, allo scopo di prepararli ad assumere il proprio compito nella società con competenza professionale e responsabilità;
- La promozione morale, cristiana e sociale delle persone mediante proposte che favoriscano lo sviluppo di un'economia socialmente sostenibile e solidale;
- Le pari opportunità e l'integrazione sociale di soggetti svantaggiati, maggiormente esposti a rischio marginalità.

Carta dei Valori Formativi Canossiani



PERSONA

Accoglienza, Ascolto e Promozione della Persona

riconoscere l'originalità e centralità della persona nel processo educativo, finalizzato alla valorizzazione integrale delle sue attitudini e capacità.

Autonomia e Libertà formare persone appassionate della verità, che affrontano con coraggio la propria vita per una piena realizzazione umana e professionale, che credono nella possibilità di usare i propri talenti per costruire un mondo migliore.

Rispetto e Fiducia collaborare con gli altri, con lealtà e rispetto delle regole comuni, costruendo rapporti di fiducia e stima.

COMUNITÀ EDUCANTE

Pedagogia fondata sull'Antropologia Cristiana offrire una proposta educativa che nasce dalla fedeltà al Vangelo ed in grado di rivolgersi a tutte le persone aperte alla ricerca della Verità.

Stile educativo dialogico e preventivo favorire un dialogo rispettoso dei diversi ruoli educativi e capace di agire in una logica preventiva anche con atteggiamenti di fermezza, valorizzando l'importanza del buon esempio.

Famiglia riconoscere il ruolo educativo primario della famiglia ed il suo pieno coinvolgimento nel cammino formativo.

QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ

Ricerca e progettualità porre attenzione ai segni dei tempi, migliorando la capacità di lettura dei bisogni formativi e di risposte progettuali adeguate.

Sostenibilità fare dell'innovazione e del confronto con le buone pratiche internazionali, una regola di condotta proiettata sull'evoluzione sostenibile dell'umanità.

LAVORO E SOCIETÀ

Lavoro buono e Responsabilità Sociale sperimentare il lavoro come luogo di apprendimento, dove partecipare e collaborare con gli altri per contribuire al bene comune.

Solidarietà e Pari Dignità Sociale sviluppare una cultura capace di favorire la crescita e l'inclusione di ogni persona, con una predilezione alle fasce più deboli ed a rischio di emarginazione, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione e condizione sociale.

CARTA DEI VALORI

2.3 Le attività statutarie

Per perseguire la propria mission, Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano svolge diverse tipologie di attività sistematicamente integrate tra loro: formazione, istruzione, orientamento e collocamento lavorativo. Il tutto per fornire una risposta organica, saldamente ancorata ai fabbisogni espressi dal mercato del lavoro. Le principali attività statutarie svolte da Fondazione sono:

- Educazione, istruzione e formazione professionale
- Orientamento e formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico-formativo
- Formazione superiore, continua e permanente
- Servizi per il Lavoro: ricerca e selezione del personale, orientamento professionale, servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, di servizi di accompagnamento, e inserimento/reinserimento lavorativo;
- Osservatori finalizzati a supportare soggetti pubblici e privati nel monitoraggio della realtà economica e/o sociale in rapporto alle specifiche problematiche connesse all'istruzione e formazione professionale e, più in generale, alle politiche attive per il lavoro.

11

2.4 Collegamenti e collaborazioni

Collegamenti e collaborazioni con il sistema Canossiano

Enti Canossiani

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano affonda le proprie radici nei valori canossiani e nelle opere canossiane. La relazione costante con l'Istituto Canossiano e con le diverse espressioni che da esso promanano è elemento importante per riuscire a rimanere ancorati ai valori fondativi pur riarticolarli in vision e mission in relazione alla lettura del contesto sociale ed economico in profonda evoluzione.

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano si relaziona con:

- le Comunità canossiane che animano i plessi in cui le sedi di Fondazione agiscono
- Istituto Canossiano – Consiglio Provincia Italia
- ENAC – Ente Nazionale Canossiano
- ENAC regionali
- Le varie scuole di ogni ordine e grado ed i collegi universitari espressione dell'Istituto
- Fondazione Canossiana per lo Sviluppo dei Popoli

Collegamenti e collaborazioni con altri con carattere di continuità

Lo sviluppo di una rete di partnership diffusa sul territorio, che sia espressione delle diverse realtà sociali, istituzionali, economiche e produttive è elemento indispensabile per creare un sistema di formazione professionale valido.

Il dialogo ed il confronto permettono di elaborare proposte coerenti e capaci di:

- intrecciare aspirazioni e bisogni dei destinatari, fabbisogni del mercato del lavoro territoriale
- valorizzare le capacità e l'esperienza dei partner.

creando valore aggiunto nella pianificazione ed erogazione dei servizi di formazione. L'apertura al territorio ha permesso all'organizzazione di:

- intessere relazioni significative con istituzioni, aziende, organismi di formazione, realtà del terzo settore;
- consolidarsi sia al livello provinciale che regionale come punto di riferimento per programmazione e progettazione nell'ambito della formazione e dei servizi al lavoro;
- collaborare attivamente alla creazione di iniziative di ampio respiro, in risposta ai bisogni riscontrati sul territorio;

12

Le partnership coinvolgono organizzazioni di livello provinciale e regionale e sono molto diversificate rispetto ai contenuti. Le collaborazioni infatti possono riguardare la programmazione generale, la progettazione formativa, la promozione delle iniziative sul territorio, l'erogazione dei servizi al lavoro, della didattica, della formazione, la crescita professionale del personale interno.

Fondazione è inoltre socio attivo di enti del mondo della formazione professionale di respiro regionale e nazionale: l'appartenenza a tali associazioni consente di partecipare come parte attiva a tavoli tecnici con altri organismi della formazione e con le istituzioni. Oltre ad ENAC Nazionale, FICIAP Veneto merita una menzione, per la sua specificità sul Veneto ed il suo ancoraggio alla dottrina sociale della chiesa.

Le relazioni attive in questo momento nelle diverse sedi possono essere raggruppate in tre tipologie differenti a seconda della loro finalità:

- Arricchimento dell'offerta formativa e dei servizi al lavoro;
- Integrazione costante tra formazione professionale, sistema produttivo e mercato del lavoro;
- Unità di intenti tra enti della formazione professionale così come tra membri del mondo Canossiano.

Interlocutori Strategici

Le Aziende

Un soggetto particolarmente importante per le sedi di Fondazione è rappresentato dalle aziende presenti nel territorio di riferimento. Le tipologie di aziende comprendono principalmente medie, piccole imprese, afferenti a una moltitudine di comparti economici. Nello specifico, le Scuole di Formazione professionale di Treviso e Verona hanno un particolare interesse nei confronti di aziende del comparto grafico, offrendo ai percorsi leFP inerenti a tale indirizzo. L'interesse non è esclusivo, in quanto entrambe le SFP propongono anche un percorso per i servizi all'impresa. L'area adulti e imprese ha invece una maggiore trasversalità rispetto ai settori. Le aziende:

- contribuiscono nella fase della progettazione dei percorsi dando indicazioni in modo che siano più aderenti ai bisogni del contesto territoriale;
- accolgono i ragazzi durante l'alternanza e in apprendistato;
- ospitano tirocinanti durante i percorsi di formazione permanente e di servizi al lavoro;
- sono destinatarie di percorsi formativi per i propri dipendenti (apprendisti e/o formazione continua tramite i fondi interprofessionali e finanziamenti regionali);
- interloquiscono per favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro;
- possono trovare sostegno da parte di Fondazione nei momenti di crisi, con gli interventi che Regione prevede a supporto delle situazioni di difficoltà.

L'avvento del sistema duale ha rinsaldato il legame con il sistema imprenditoriale del territorio. Le aziende risultano essere parte attiva nella definizione dei percorsi non soltanto attraverso l'analisi dei fabbisogni, ma anche in fase di realizzazione: ospitando tirocinanti ed apprendisti, le aziende affiancano loro tutor aziendali che concorrono attivamente al raggiungimento degli obiettivi formativi degli studenti, nonché alla loro valutazione finale.

Il rapporto con le aziende risulta di fondamentale importanza anche per l'area adulti: il dialogo è costante sia durante la progettazione e realizzazione di percorsi formativi e di inserimento lavorativo finanziati da Regione Veneto che nell'incrocio tra domanda e offerta.

Infine, il dialogo con il sistema imprenditoriale viene alimentato attraverso periodici focus group, che permettono di carpire i fabbisogni del tessuto imprenditoriale e di plasmare le proprie attività in risposta a tali necessità.

Le scuole secondarie di primo e di secondo grado e gli ITS

Per le Scuole di Formazione Professionale di Fondazione, è fondamentale instaurare e coltivare rapporti con le scuole secondarie di primo grado da cui provengono i ragazzi che si iscrivono ai corsi.

La comunicazione con gli istituti di primo grado consente di confrontarsi e di raccogliere le informazioni adeguate a progettare un'offerta formativa su misura dei singoli allievi. Consente inoltre di intercettare le delusioni e gli insuccessi già durante la frequenza dei corsi di primo grado, evitando, per quanto possibile, il fenomeno della dispersione scolastica che si manifesta negli anni successivi, ma ha radici nella scuola media.

I rapporti con le scuole secondarie di secondo grado sono allo stesso modo importanti per due motivazioni principali:

- I riorientamenti dei ragazzi che dopo l'avvio dell'anno scolastico si accorgono di aver sbagliato scelta.
- La definizione di protocolli e accordi per accogliere i ragazzi qualificati e/o diplomati che intendono frequentare il quarto/quinto anno degli istituti professionali o tecnici per sostenere l'esame di stato e ottenere il diploma quinquennale.

Nel caso specifico della SFP di Treviso e della sede di Feltre, essendo collocate in plessi scolastici dell'Istituto Canossiano, la relazione con altri istituti scolastici di ogni ordine e grado è particolarmente profonda ed articolata. Fondazione è capofila di una rete di orientamento a Treviso.

Sempre con le scuole secondarie di secondo grado sono ambiti di interesse condiviso:

- Accordi per l'utilizzo di laboratori tecnici e docenti per percorsi di politica attiva/formazione superiore
- Progettualità condivise, come quelle per la doppia qualifica OSS/Diploma tecnico

In tal senso la capacità sviluppata da Fondazione nella gestione di progetti complessi è molto apprezzata dalle scuole.

Gli ITS sono a loro volta attori importanti sia per focalizzare le qualifiche su una filiera verticale coerente, fino al livello terziario della formazione professionale, sia per arricchire il catalogo dell'offerta di formazione superiore.

Gli Interlocutori Istituzionali

Fondazione intrattiene relazioni con diversi attori istituzionali di rilevanza nazionale, regionale e locale. In particolare essa è associata a:

- ENAC Nazionale, che offre un'ampia serie di servizi per lo sviluppo di piani di aggiornamento finalizzati alla riqualificazione delle risorse umane finanziati tramite Fond.ER (Fondo Enti Religiosi). La collaborazione permette a personale e studenti dei CFP di partecipare a mobilità internazionali inserite nel programma ERASMUS +. ENAC Nazionale esprime anche un membro del CdA di Fondazione
- FICIAP Veneto, attraverso la quale Fondazione interloquisce con Regione Veneto, con altri enti della formazione professionale, le parti sociali e altri qualificati attori. Cercare di influenzare le politiche regionali, per il possibile anticipando i tempi, è questione cruciale per permettere al sistema leFP di sopravvivere. Attraverso FICIAP, Fondazione è anche rappresentata in FORMA Veneto. Il Direttore Generale di Fondazione è attualmente Presidente di FICIAP e in virtù di tale carica istituzionale è diventato anche Presidente di FORMA Veneto, come conseguenza della regola di rotazione delle presidenze tra i soci di FORMA. Tali incarichi pongono implicitamente Fondazione a consolidare rapporti più stretti e strategici sia con gli altri enti di formazione del Veneto, sia con gli organi di Regione Veneto, principale finanziatore ed interlocutore.

14

Al livello locale, ogni sede intrattiene rapporti costanti con organismi ed istituzioni pubbliche e private, per costruire una rete solida che consenta un'integrazione sistematica tra mondo della formazione e contesto socio-economico, ed una partecipazione ai tavoli tecnici locali e provinciali.

Parti Sociali

I Sindacati e le organizzazioni datoriali si configurano tra gli interlocutori più importanti per quanto riguarda l'ambito della formazione permanente ed i servizi al lavoro. La relazione costante con Fondazione consente di ampliare la rete di contatti all'interno del sistema imprenditoriale locale, incrementando di fatto le possibilità di incrocio tra domanda e offerta di lavoro. Tra i partner più rilevanti, si enumerano: ApilIndustria, ASCOM, CONFARTIGIANATO, CISL, SIAV, Assolavoro..

Oltre ad essere partner operativi su progettualità di sistema, il rapporto con questi enti è importante anche per cercare di sensibilizzare Regione Veneto sulle esigenze del sistema della formazione professionale ampiamente inteso.

I Servizi Pubblici

Fondazione si relaziona in maniera costante con diverse tipologie di servizi pubblici, quali:

- *Aziende ULSS.* La collaborazione con i servizi socio-sanitari permette di rispondere meglio ai bisogni dei ragazzi, in particolare di coloro che si trovano in particolari condizioni di fragilità familiare, economica e sociale. La relazione con le AULSS è inoltre fondamentale per la progettazione ed erogazione dei percorsi OSS e dei progetti di reinserimento lavorativo per persone disabili. Più in generale, l'ambito dell'inclusione sociale, che ha significativi spazi di sovrapposizione con la leFP e le Politiche attive, vede le ULSS come soggetto importante
- *Centri per l'Impiego.* Il dialogo e la relazione con i CPI sono particolarmente rilevanti per l'area adulti, in particolare per l'intercettazione di persone disoccupate, inoccupate ed inattive e per il loro inserimento in percorsi di formazione e ricollocamento lavorativo.
- *Regione Veneto.* Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano, accreditata per la formazione ed i servizi al lavoro presso Regione Veneto, fonda la maggior parte

delle proprie attività formative su finanziamenti erogati dalla Regione. Il rapporto è dunque costante non soltanto per quanto riguarda le ordinarie attività gestionali e rendicontali, ma anche attraverso la partecipazione a tavoli tecnici.

- **Comuni.** Fondazione collabora dunque attivamente con i comuni per la rilevazione dei fabbisogni territoriali e la loro traduzione in progettualità specifiche. Inoltre gestisce talvolta per essi dei servizi: è ente accreditato presso i Comuni di Vicenza e Thiene per l'erogazione di formazione nelle misure di contrasto alla povertà attraverso voucher sociali; gestisce per i comuni dell'alto vicentino (zona Schio) il progetto per lavori socialmente utili, ed in generale può rispondere a bandi comunali per attività sul sociale/educativo
- **ATS.** I neonati Ambiti Territoriali Sociali, articolazioni organizzative e operative del sistema dei servizi sociali del Veneto che fanno riferimento a più Comuni, rappresentano la "regia territoriale" per l'organizzazione e la gestione integrata dei servizi alla persona, in stretta connessione con la sanità, la scuola, il lavoro e il terzo settore, per alcuni dei quali Fondazione segue delle progettualità.

15

Enti del Terzo Settore

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano, pur non risultando ancora iscritta al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, si riconosce pienamente nelle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale proprie del Terzo Settore. Nell'ottica di una condivisione di intenti e di un miglioramento dell'impatto delle proprie attività sul territorio, la Fondazione intrattiene costantemente relazioni con diversi enti del terzo settore attivi al livello locale e regionale. Una relazione privilegiata intercorre con organizzazioni del mondo della formazione professionale e dei servizi al lavoro, ma non mancano collaborazioni significative anche con altri enti impegnati nel campo della promozione e del sostegno della persona, tra cui cooperative, ONLUS, associazioni di volontariato.

2.5 Il contesto di riferimento

Un ente di formazione e servizi per il lavoro che ha un chiaro progetto educativo e formativo non produce solo per sé stesso, ma crea capitale sociale per la comunità e si apre alla rete territoriale: superare la frammentazione del sistema, scongiurando la rottura di continuità è fondamentale, perché in questa i soggetti più fragili si perdono. Un'offerta formativa autoreferenziale che si basi esclusivamente sulle risorse senza considerare la domanda perde completamente la propria efficacia, compromettendo le possibilità di inserimento sociale e lavorativo degli utenti. Altrettanto importante è il metodo educativo: preveniente e promozionale, volto ad intuire i bisogni e a individuare gli ostacoli, in modo da accompagnare e potenziare lo sviluppo integrale della persona, ricercando continuamente il dialogo.

L'attività di Fondazione si fonda su una solida visione di integrazione continua tra formazione, mondo del lavoro e società; essa è al contempo caratterizzata da una situazione di incertezza strutturale, tipica del mondo della formazione professionale. Ciò deriva sia dai mutamenti socio economici in atto (crisi economica e sociale, incremento dei potenziali lavoratori inattivi cosiddetti "scoraggiati", calo demografico, rivoluzione digitale...) sia dalla dinamica non prevedibile dei finanziamenti regionali. Questo implica una grande difficoltà nell'effettuare una programmazione di medio-lungo periodo, con ripercussioni anche nel breve periodo, quando assegnazioni tardive o non previste di risorse nel corso dell'anno non ne consentono il loro utilizzo ottimale e/o completo. A ciò si aggiungono i forti cambiamenti in atto nel mondo del

lavoro da diversi anni, con un gap sempre più ampio tra le esigenze delle aziende e le competenze – tecnico-professionali e trasversali (social skills) – dei giovani e più in generale delle persone in cerca di occupazione.

Dal punto di vista delle Scuole, la sfida è molteplice. Siamo già nella fase calante della curva demografica che in 5 anni sta portando ad un meno 30% il numero di studenti iscritti a scuola. Le indagini elaborate sui dati ufficiali del MIUR rilevano che negli ultimi 10 anni in Italia sono state sbarrate le porte di oltre 2.600 scuole solo nel segmento delle scuole dell'infanzia e primaria. E nei prossimi cinque anni si può stimare che ne chiuderanno almeno altre 1.200 e che le conseguenze delle culle vuote denunciate nel passato stanno facendosi già sentire nelle iscrizioni di scuole medie e superiori. Solo questo pone una sfida in molti casi esistenziale ed esige di qualificare sempre più la qualità dell'offerta formativa e la sua comunicazione.

Dal punto di vista dei Servizi al lavoro è importante sottolineare che nel corso del 2024, l'Italia ha registrato un tasso di disoccupazione in calo, attestandosi al 6,5% in media annua, con una diminuzione di 1,1 punti rispetto al 2023. Tuttavia, si è osservato anche un incremento degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+56.000 unità), indicando una persistente difficoltà di inclusione nel mercato del lavoro per alcune fasce della popolazione.

A livello regionale, il Veneto ha mostrato performance superiori alla media nazionale. Nel terzo trimestre del 2024, la regione ha registrato un tasso di disoccupazione del 5,5%, significativamente inferiore alla media italiana del 6,1%. Questo dato evidenzia una maggiore efficienza del mercato del lavoro veneto, probabilmente grazie alla sua struttura economica diversificata e alla presenza di numerose PMI dinamiche.

In sintesi, mentre l'Italia ha fatto progressi nel ridurre la disoccupazione nel 2024, il Veneto ha continuato a distinguersi come una delle regioni con migliori indicatori occupazionali, riflettendo una resilienza economica consolidata.

Considerando però l'aumento di inattivi e di giovani che, come afferma il Rapporto Generazione Post Pandemia Bisogni e aspettative dei giovani italiani nel post Covid 19 (Giugno 2022), si possono definire invisibili e spenti, nemmeno interessati quindi alla componente lavorativa nella loro vita, Regione Veneto ha iniziato ad investire risorse in progetti che mirano a stanare e stimolare questo genere di utenza.

Risultano aumentati gli abbandoni scolastici e il numero di giovani che non lavorano e non sono iscritti a nessun corso di studio o di formazione e quindi alcune misure di politica attiva mirano ora a far acquisire a questa fetta di popolazione una migliore comprensione delle opportunità a loro disposizione per guardare a un futuro "più verde, più inclusivo e più digitale". Nascono così misure come **Giovani Energie** che sono complementare alle altre politiche attive già esistenti che continuano sul territorio, come il **Programma GOL**, sempre sotto la regia di Veneto Lavoro.

Regione Veneto rimane impegnata nel raggiungimento dei target di GOL (la riforma del PNRR del sistema delle politiche attive) che dopo una fase iniziale di ritardo, quest'anno ha visto picchi di attività e una gestione man mano più fluida e Fondazione ENAC Veneto è stata in grado di cavalcare l'onda.

Oltre alle attività già menzionate, riferite principalmente ai servizi al lavoro in senso stretto, e oltre alla consueta attività leFP che insiste sulle nostre due Scuole di Formazione Professionale, nel corso dell'anno formativo 2023-2024 la Fondazione ha proseguito e avviato numerose ulteriori iniziative che hanno impegnato intensamente

il personale dell'Area Adulti, generando un significativo carico di lavoro. Tra queste si segnalano:

- ✓ Attività previste dal programma regionale per persone con disabilità, "Voucher Rafforzato" (DGR 1101/2021)
- ✓ Work Experience (DGR 1321/2022)
- ✓ IFTS per conducenti di autobus (DGR 782/2023)
- ✓ Corsi OSS e altre iniziative a pagamento
- ✓ Percorsi LPU attivati in risposta ai fabbisogni dei Comuni
- ✓ Progetto MOVE: percorsi di mobilità transnazionale rivolti sia agli studenti delle nostre SFP, sia a quelli del Liceo Canossiano di Feltre
- ✓ Interventi per lo sviluppo di servizi di orientamento ed educazione alla scelta (Triennio 2023–2026, DGR 865/2023)
- ✓ P.A.R.I. – Progetti innovativi per la parità e l'equilibrio di genere (DGR 1522/2022)
- ✓ INSIEME – Interventi per l'implementazione di sistemi inter-istituzionali e équipe multidisciplinari per la prevenzione dell'esclusione sociale delle famiglie, in collaborazione con le ATS (DGR 69/2023)
- ✓ Attività di formazione continua, finanziate sia dal FSE+ sia dai Fondi Interprofessionali

17

Dopo due esercizi fiscali chiusi con esito negativo, in questo esercizio fiscale la Fondazione ha adottato un **approccio di estrema prudenza** sul fronte delle spese, evitando investimenti significativi sia in termini di personale sia di dotazioni tecnologiche. Tuttavia, grazie ai fondi messi a disposizione dalla Regione del Veneto per il supporto alle risorse umane nei progetti approvati, è stato possibile avvalersi, in diverse sedi, dello strumento della **Borsa di Animazione Territoriale**, che ha garantito un supporto operativo concreto senza gravare sul bilancio della Fondazione.

Per quanto riguarda le attrezzature, l'accesso ai programmi di ammodernamento dei laboratori delle SFP (DGR VET Digital Innovation 2023 – DGR 179/23 e DGR 1642/23 VET Innovation 2024) ha consentito alla Fondazione di beneficiare di risorse dedicate, grazie alle quali è stato possibile rinnovare gran parte della strumentazione tecnica.

Il notevole lavoro di progettazione svolto su numerosi bandi, unito alla gestione oculata delle risorse disponibili e all'impegno instancabile dei dipendenti – che hanno affrontato con dedizione un'intensa mole di lavoro – ha permesso alla Fondazione di chiudere l'esercizio con un risultato economico positivo e soddisfacente, nonostante le criticità affrontate, tra cui un **grave attacco informatico subito a fine agosto 2024**.

L'attacco informatico che ha compromesso l'intera struttura IT, è stato un evento che ha colto tutti di sorpresa e per un certo periodo ha messo in discussione la possibilità di proseguire con le attività. Gli hacker sono riusciti a penetrare nel sistema rendendo indisponibili anche i sistemi di back up e di conseguenza azzerando tutta la memoria storia di Fondazione.

Il costante dialogo con il CdA e il forte supporto ricevuto hanno permesso di gettare le basi per una ripartenza complessa e ancora in corso. Nonostante le difficoltà, questa fase ha confermato quanto le persone che vivono questa organizzazione credano profondamente in essa, impegnandosi con dedizione per garantirne la continuità e lo

sviluppo. È stato infatti soprattutto grazie al lavoro instancabile di tutte le risorse umane che si è reso possibile proseguire le attività.

Il data breach ha comportato la necessità di ricostruzione integrale della rete informatica e un'azione straordinaria volta al recupero di tutti i dati persi, per poter ricostruire gli archivi, la contabilità almeno del 23/24 ed in generale la rendicontazione dei progetti.

Proprio a causa di questo grave attacco informatico, il presente Bilancio Sociale non potrà fornire il dettaglio completo dei dati solitamente fotografati nei bilanci precedenti.

18

3. Struttura, governo e amministrazione

3.1 La base sociale

Questa informazione non è fornita in quanto lo Statuto non prevede la base sociale.

3.2 Il sistema di governo e controllo

Composizione, nomina e responsabilità degli organi

Gli organi della Fondazione, così come stabilito dallo Statuto, sono:

- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente
- Il Comitato Tecnico-Scientifico (Se nominato)
- Il Revisore legale dei Conti
- Il Direttore Generale

Il consiglio di Amministrazione è compost da 5 membri:

- 4 nominati dalla Provincia Italia "S.Maddalena di Canossa" dell'Istituto Figlie della Carità Canossiane;
- 1 nominato dal Presidente di ENAC Ente Nazionale Canossiano.

I membri del consiglio restano in carica per 3 anni e sono rieleggibili. Il CdA attuale è stato rinominato nel mese di maggio 2020.

Nell'anno formativo 23-24 il CdA si è riunito 5 volte, con un numero medio di partecipanti pari a 5. Tra i suoi membri il CdA elegge il Presidente che ha legale rappresentanza della Fondazione. Il CdA elegge inoltre uno Vice-President.

A partire dal 27/09/23 la carica di presidente è ricoperta da Giovanna Rastelli, mentre quella di Vicepresidente da Antonia Mastropasqua. I membri del CdA svolgono il proprio servizio senza percepire alcun compenso, salvo il rimborso delle spese sostenute per espletare la carica, adeguatamente giustificate da documentazione.

Al CdA partecipa, su invito e con diritto di parola, il Direttore Generale dell'Ente. Il Direttore Generale viene nominato dal CdA ed è scelto tra persone esterne al CdA; dura in carica 3 anni con possibilità di rinnovo dell'incarico. Egli dirige sotto la propria responsabilità tutta l'attività della Fondazione. Il Direttore Generale, Matteo Roncarà, ha proseguito la propria attività in continuità con il passato. Si segnala che a livello di direzioni, vi è una Direzione Amministrativa e una Direzione di Controllo di Gestione; nelle Sedi SFP di Verona e Treviso sono presenti anche direzioni di sede. Inoltre, è presente una Direzione Regionale per l'area Formazione e Servizi al Lavoro.

Il Revisore dei Conti è nominato dalla presidenza di ENAC Nazionale e scelto tra le persone iscritte al Registro dei Revisori legali dei Conti; dura in carica 3 anni e può

essere riconfermato. Ha il compito di verificare periodicamente la regolarità formale e sostanziale della contabilità, redigendo una relazione da allegare al rendiconto economico-finanziario. Attualmente, il revisore designato si identifica nella persona di Simonetta Riolfi; per lo svolgimento dell'incarico, è stato stabilito un compenso annuo pari a 3.000 €.

Il Comitato Tecnico Scientifico può essere attivato dal CdA quale organo consultivo: al Comitato spetta di contribuire al corretto perseguimento delle finalità statutarie, esprimere pareri su materie indicate dal CdA, e formulare proposte per attività e/o servizi da inserire nella programmazione annuale di Fondazione. Per l'anno 23/24 Fondazione ENAC Veneto non ha disposto l'attivazione del Comitato Tecnico-Scientifico.

Tabella 2.1

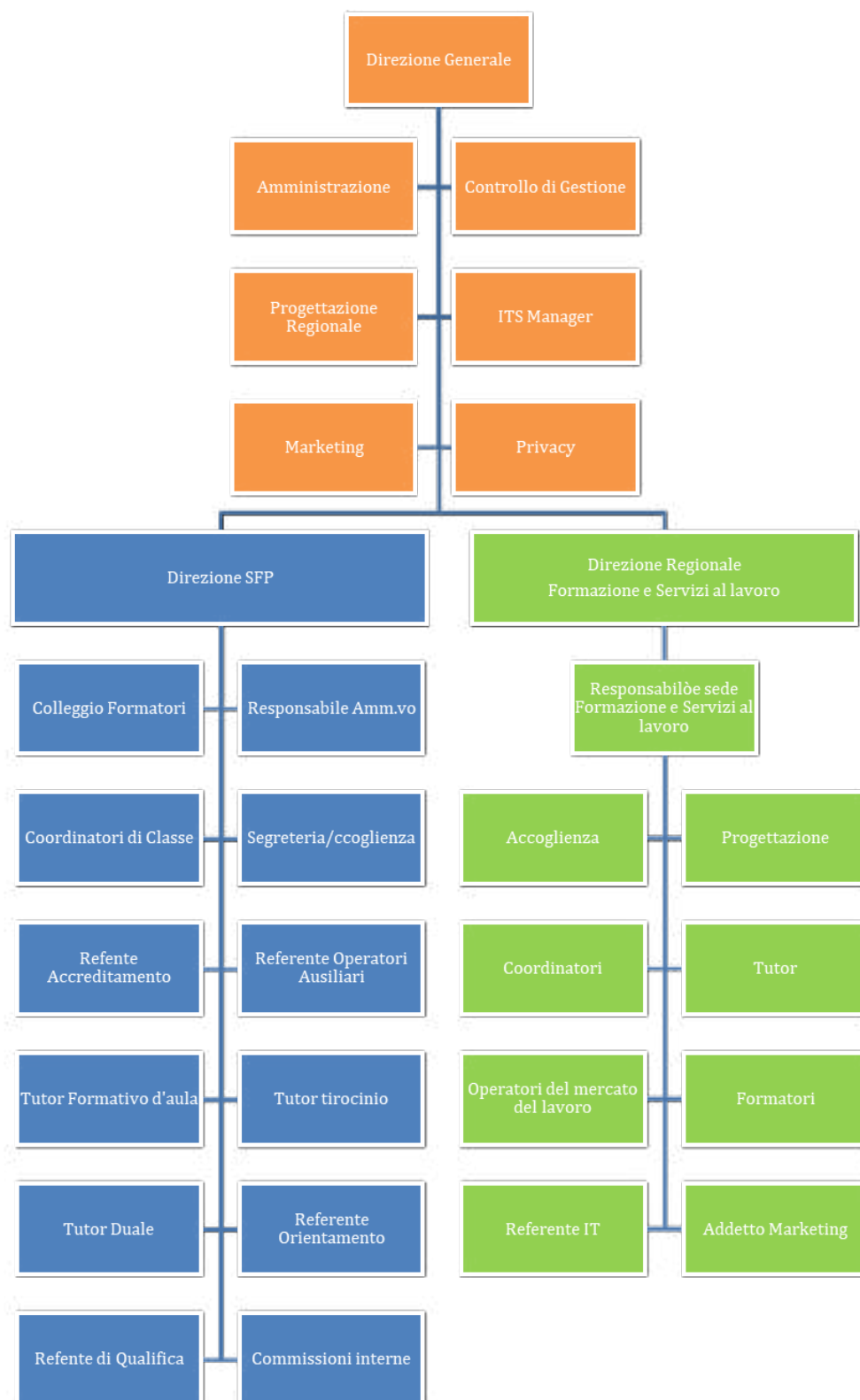
Composizione Consiglio di Amministrazione

NOME	COGNOME	CARICA
GIOVANNA	RASTELLI	Presidente e Legale Rappresentante
ANTONIA	MASTROPASQUA	Vicepresidente
MARIA ADRIANA	PORETTO	Consigliere
ELENA	PILASTRO	Consigliere
LUCA	CALLIGARO	Consigliere

Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa della Fondazione è articolata in:

- 6 sedi operative accreditate, ognuna dotata di una propria struttura stabile, che realizza servizi di formazione e per il lavoro. A Verona e Treviso vi sono le 2 Scuole di Formazione Professionale, mentre la seconda sede di Verona è accreditata solo per i Servizi al Lavoro.
- Una sede centrale a Verona, presso la quale trovano accoglienza Direzione Generale, Amministrazione, Controllo di gestione e Qualità, Gestione privacy/DGPR, Progettazione. Sono servizi regionale inoltre l'ICT, la gestione social e newsletter e la Direzione Regionale Area Adulti, che non sono però ospitati a Verona.



Accreditamenti, autorizzazioni e modello organizzativo

Accreditamento Regionale alla Formazione e ai Servizi per il Lavoro

Fondazione ENAC Veneto è ente accreditato presso la regione del Veneto per la formazione (per tutti gli ambiti: obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua, orientamento) ed i servizi per il lavoro. L'accREDITamento regionale è volto a garantire il livello di qualità nello sviluppo ed erogazione dei servizi attraverso la verifica di una serie di requisiti strutturali ed organizzativi. Fondazione sta inoltre sviluppando un sistema integrato di gestione, basato sui principi EFQM, finalizzato a supportare un cammino verso l'eccellenza nell'erogazione dei servizi. Regione Veneto, ogni due anni, effettua un audit per accertare il mantenimento degli standard di accREDITamento regionale. L'ultimo si è concluso a giugno del 2022.

Autorizzazioni alla intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione

Fondazione ENAC Veneto è inoltre ente autorizzato da ANPAL alla intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione. In forza di tale autorizzazione può svolgere anche a titolo oneroso tali attività, anche per le imprese, su tutto il territorio nazionale.

Il Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs 231/01

Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano, prendendo come riferimento il Dlgs 231/2001 e la DGR 2120/2015 di Regione Veneto ed il successivo Decreto del Direttore della Sezione Formazione n. 581 del 19/05/2016, si è dotata da subito (2017) un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. L'analisi dei processi aziendali ha identificato 5 aree specifiche entro cui si intende mitigare il rischio di commissione di illeciti:

1. Reati Commessi in rapporto con la Pubblica Amministrazione
2. Reati societari
3. Salute e Sicurezza dei lavoratori
4. Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare
5. Reati contro la persona individuale

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è il soggetto a cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del modello da parte dei Dipendenti e, degli Organi, dei Consulenti e dei Partner, nonché sull'efficacia e l'efficienza del modello e la necessità di eventuali aggiornamenti. Per il triennio 2019/2022, il CdA ha nominato Elisabetta Valsecchi e Renzo Olivieri come membri dell'Organismo di Vigilanza. Nel corso dell'anno formativo l'OdV si è riunito 3 volte e ha organizzato una serie di incontri con i soggetti apicali coinvolti nei processi sottoposti al controllo della 231/01. Dai verbali redatti non sono emerse non conformità. Nessuna segnalazione di irregolarità è giunta alla casella di posta dell'Organismo.

3.3 Gli stakeholder

Le attività di Fondazione coinvolgono diverse tipologie di soggetti, che direttamente o indirettamente sono portatori di aspettative, interessi o diritti. Alcuni degli stakeholder risultano essere i destinatari dei servizi offerti, altri collaborano in maniera più o meno diretta nella realizzazione/definizione delle attività, altri ancora forniscono a Fondazione le risorse finanziarie necessarie all'implementazione delle attività.

Fondazione ENAC Veneto mira ad intrattenere con ognuno degli stakeholder una relazione costante, basata sull'impegno reciproco a collaborare e/o a soddisfare le aspettative di ognuno di essi. La comunicazione è in tal senso fondamentale, e deve essere opportunamente rafforzata.

La mappatura degli stakeholder viene riproposta di seguito.

Destinatari diretti (Minori e loro famiglie, giovani e adulti)

I destinatari delle attività di Fondazione sono i soggetti a cui si riferiscono le attività di formazione e servizi al lavoro, quali: giovani soggetti ad obbligo di istruzione e formazione e le loro famiglie; giovani e adulti disoccupati, inoccupati ed inattivi; persone occupate ed in difficoltà lavorativa (es. cassaintegrati); persone che attraverso la formazione permanente coltivano una propria passione; persone disabili disoccupate e persone a rischio di esclusione sociale.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni

Analisi della soddisfazione

Bilancio sociale

Feedback durante attività di tutoraggio

Forme di rappresentanza nelle SFP attraverso la nomina e il funzionamento del Consiglio d'Istituto costituito dalle rappresentanze di allievi, formatori, famiglie e Ente

Incontri con genitori

Newsletter e Social network

Seminari, Workshop, Open Day

Sito web

Dipendenti e Collaboratori

Fondazione si avvale di numerose tipologie di collaboratori per implementare le proprie attività, sia sotto forma di lavoro dipendente sia di collaboratori esterni. Maggiori dettagli in Sez. 4 "Persone che operano per l'ente"

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei bisogni formativi

Analisi soddisfazione

Bilancio Sociale

Formazione identitaria e tecnica

Seminari

Sito web

Social Network

Istituto Canossiano ed altri enti canossiani

Fondazione si relaziona regolarmente con l'Istituto e le altre realtà dell'universo canossiano. Maggiori dettagli sono reperibili nella sezione "Interlocutori strategici".

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Appositi momenti di comunicazione e dialogo con le comunità canossiane delle sedi di Fondazione
Bilancio sociale
Condivisione Verbali CdA
Partecipazione ad eventi comuni
Partecipazione rappresentanze di CdA
Seminari

Enti Pubblici Finanziatori (Regione Veneto, Comuni, AULSS)

Approfondimenti relativi agli enti pubblici finanziatori reperibili alla sezione 5.1 “Risorse economiche”.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Adesione ai tavoli regionali
Bilancio sociale
Partecipazione ad eventi comuni
Rendicontazione attività
Seminari
Sito web

Enti privati che erogano contributi

Si tratta principalmente di fondazioni di origine bancaria e dei fondi interprofessionali, nonché di realtà di diritto privato ma proprietà pubblica, costituite per gestire fondi di scopo. Approfondimenti reperibili alla sezione 5.1 “Risorse economiche”.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Bilancio sociale
Rendicontazione economica delle attività
Seminari
Sito web

Imprese, liberi professionisti

Imprese e liberi professionisti concorrono con la Fondazione nell'erogazione dei servizi formativi attraverso l'attivazione di tirocini e stage per i destinatari.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni
Bilancio sociale
Focus group
Rilevazione soddisfazione
Seminari
Newsletter
Sito web

Imprese ed enti destinatari della formazione continua

Fondazione progetta ed eroga formazione continua ad imprese ed altre organizzazioni. Alcune iniziano ad erogare a Fondazione contributi in natura sponsorizzando alcune iniziative che le vedono particolarmente interessate e coinvolte, in relazione a determinati profili professionali di cui necessitano.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni
Bilancio sociale

Focus group
Newsletter e social network
Rilevazione soddisfazione
Seminari
Newsletter
Sito web

Agenzie per il Lavoro e altri enti di formazione

Fondazione collabora attivamente con le agenzie per il lavoro e gli enti di formazione del territorio di riferimento, al fine di implementare un'offerta formativa e dei servizi al lavoro completa e integrata. Collabora inoltre per sviluppare forme di lobby ed indirizzo verso Regione Veneto.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Bilancio sociale
Co-progettazione attività
Convenzioni di collaborazione
Partecipazione ad eventi ed altre occasioni di confronto
Sito web
Social Network e newsletter

Reti territoriali

Alleanze operative con soggetti di varia natura (associazioni di categoria, enti pubblici, privato sociale) finalizzate a perseguire obiettivi strategici per la vita delle sedi. In particolare, possiamo distinguere in partnership di tipo specifico, legate al perseguimento di obiettivi strategici e peculiari e in partnership generiche legate alla gestione integrata di obiettivi più allargati e generali.

Queste reti coinvolgono territorialmente le diverse sedi. Esistono poi una serie di partecipazioni a favore di tutte le sedi della Fondazione con altri operatori del sistema che si concretizzano attraverso l'adesione della nostra Fondazione ad associazioni.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi fabbisogni
Bilancio sociale
Co-progettazione attività
Partecipazione ad eventi ed altre occasioni di confronto
Seminari
Sito web
Social Network e newsletter

Fornitori

Forniscono beni e servizi alla Fondazione utili per l'implementazione delle proprie attività. Taluni fornitori diventano di fatto partner di Fondazione rispetto ad alcune linee strategiche.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi fabbisogni
Bilancio sociale
Co-progettazione attività
Partecipazione ad eventi ed altre occasioni di confronto
Seminari
Sito web

Comunità locali di riferimento

Nella descrizione delle sedi si forniscono informazioni specifiche relative alle Comunità locali di riferimento

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi fabbisogni

Bilancio sociale

Partecipazione a tavoli ed altre occasioni di confronto

Seminari

Sito web

Social Network e newsletter

4. Persone che operano per l'ente

4.1 Consistenza e composizione

Le persone rappresentano il cuore dell'attività dell'ente, da loro dipende l'andamento generale e soprattutto i risultati nei confronti degli utenti che usufruiscono dei nostri servizi.

26

Il personale dipendente alla data di chiusura dell'A.F. 2023-2024 è di 63 persone. Rispetto all'anno precedente il numero è diminuito di 3 unità. La riduzione è dovuta a dimissioni (di cui due per pensionamento) e a cessazioni di rapporti a tempo determinato. A fronte di queste cessazioni, si è proceduto solo in parte alla sostituzione delle risorse, cercando di efficientare l'impiego del personale in forza.

Tabella 4.1

Consistenza personale dipendente (alla data di chiusura dell'esercizio)

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno	Terzultimo anno
A tempo indeterminato	60	62	65
Di cui part time	23	22	26
A tempo determinato	3	4	5
Di cui part time	2	3	2
Totale	63	66	70
Di cui part time	25	25	28

In particolare sono state assunte 8 persone e 11 sono uscite dall'organico.

Tabella 4.2

Turn over nel corso dell'esercizio

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	2	6
N. dipendenti usciti	5	6
Motivi di uscita	Dimissioni volontarie (di cui 2 per pensionamento)	1 Scadenza contratto e 5 dimissioni volontarie

Nell'anno precedente erano stati assunte 6 persone (2 a t. indet. e 4 a t. det.) con una fuoriuscita di 10 persone (7 a t. indet. e 3 a t. det.) sempre per dimissioni volontarie o scadenza contrattuale.

Tabella 4.3

Persone categorie protette nel personale dipendente (L. 68)

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. persone categorie protette	4 ¹	3 ²
N. minimo previsto dalla legge	4	4

¹ Fondazione ENAC Veneto inoltre ha un'ulteriore quota di riserva coperta con una Convenzione in base all'Articolo 14 del d.lgs. 276/2003.

² Fondazione ENAC Veneto ha adempiuto all'obbligo di legge non tramite un'assunzione diretta ma sottoscrivendo ad ottobre 2021 una Convenzione in base all'Articolo 14 del d.lgs. 276/2003.

Tabella 4.4

Contratto di lavoro applicato, consistenza personale retribuito non dipendente (alla data di chiusura dell'esercizio)

Al personale dipendente si applica il Contratto collettivo della Formazione Professionale. Ma l'ente si avvale anche di tutta una serie di collaboratori, professionisti dei diversi settori merceologici su cui insistono i nostri corsi, persone che ci aiutano a concretizzare i nostri servizi in un'ottica di prossimità al mondo del lavoro.

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno
Collaboratori coordinati e continuativi	nd	1
Collaboratori occasionali	73	37
Lavoratori autonomi	436	154
Contratto di somministrazione	0	0
Distaccato da altro ente	0	0
Totale	509	192

L'elevato numero di lavoratori autonomi è dovuto all'elevata variabilità delle specializzazioni dei corsi combinata all'alto livello di professionalità richiesto ai formatori dei percorsi, in particolare per le attività rivolte agli adulti, nonché all'incremento di attività. All'interno di tali percorsi infatti ci avvaliamo prevalentemente professionisti con esperienza pratica nelle materie del corso, che svolgono incarichi di docenza come attività secondaria. Pur non essendo dipendenti rappresentano per l'ente una risorsa importante: molti sono fidelizzati e collaborano in varie iniziative, supportandoci spesso anche nel progettare iniziative con contenuti formativi aggiornati e misurati sui fabbisogni del mercato.

Anche in questo anno 22/23 come nei precedenti, non sono stati coinvolti Operatori del Servizio Civile.

Tabella 4.5

Operatori del Servizio Civile Universale nel corso dell'esercizio

	N. maschi	N. femmine	N. totale
Operatori che hanno svolto il servizio nel corso dell'anno	0	0	0

Tabella 4.6

Ore servizio degli operatori del Servizio Civile Universale nel corso dell'esercizio

N. ore totali	0
---------------	---

Tirocini ospitati

Nell'anno 23-24 sono stati attivati due tirocini extracurricolari, uno nella sede di Treviso Viale Europa e uno nella sede di Schio. Il primo, di inserimento lavorativo in affiancamento al personale IT, non ha avuto successo e l'esperienza si è risolta dopo pochi giorni per decisione del tirocinante. Il secondo, previsto per attività di accoglienza cliente, gestione e tutoraggio corsi di formazione e servizi al lavoro, della durata prevista di 6 mesi, è stato cessato anticipatamente per proporre alla tirocinante un contratto a tempo determinato che la stessa ha accettato.

Tabella 4.7

Persone in tirocinio nel corso dell'esercizio

	N. maschi	N. femmine	N. totale
Persone che hanno svolto il tirocinio nel corso dell'anno	1	1	2

Tabella 4.8

Volontari nel corso dell'esercizio

	N. maschi	N. femmine	N. totale
Volontari	0	4	4

Nel corso dell'anno hanno operato 4 volontarie nell'area leFP di Verona con funzioni di accoglienza e sorveglianza degli studenti e per svolgere lezioni di recupero fuori dall'orario scolastico.

Tabella 4.9

Distribuzione personale retribuito per funzione

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - operatori mercato del lavoro	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Dipendenti a tempo determinato	0	2	0	1	0	3
Dipendenti a tempo indeterminato	5	28	13	13	1	60
Totale Ultimo anno	5	30	13	14	1	63
Totale Penultimo anno	5	31	15	14	1	66

Tabella 4.10

Distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Il 69,84% del personale della Fondazione è di sesso femminile.

Sede	SFP CANOSSIANA DI VERONA					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori - progettisti - tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	8	0	2	0	10
Maschi	0	5	0	0	0	5
Totale	0	13	0	2	0	15

Sede	SFP CANOSSIANA DI TREVISO					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori - progettisti - tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	10	1	0	0	11
Maschi	0	6	0	2	0	8
Totale	0	16	1	2	0	19

Sede	SEDE VERONA - ADULTI					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori - progettisti - tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	3	0	0	3
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	3	0	0	3

Sede	SEDE TREVISO - ADULTI					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori - progettisti - tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	2	0	0	2
Maschi	0	0	1	0	0	1
Totale	0	0	3	0	0	3

Sede	SEDE SCHIO - ADULTI					
------	---------------------	--	--	--	--	--

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor – OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	3	0	1	4
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	3	0	1	4

Sede	SEDE FELTRE - ADULTI					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor – OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	3	0	0	3
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	3	0	0	3

Sede	SEDE REGIONALE					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor – OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	3	0	1	7	0	11
Maschi	2	0	0	3	0	5
Totale	5	0	1	10	0	16

Tabella 4.11

Sintesi distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor – OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	3	18	13	9	1	44
Maschi	2	11	1	5	0	19
Totale	5	29	14	14	1	63

Tabella 4.12

Sintesi distribuzione personale retribuito per sede e funzione

Sede	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor – OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
SFP CANOSSIANA DI VERONA	1	13	0	2	0	17
SFP CANOSSIANA DI TREVISO		16	1	2	0	20
SEDE VERONA - ADULTI	1	0	3	0	0	4
SEDE TREVISO - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE SCHIO - ADULTI		0	3	0	1	6
SEDE FELTRE - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE REGIONALE	3	0	1	8	0	17
Totale	5	29	14	14	1	70

Vi sono in tutto 5 figure direzionali: Direttore Generale dell'ente, direttore amministrativo e direttore del controllo di gestione che operano presso la sede Regionale; Direttore Regionale dell'area adulti ha la sua sede di lavoro principale presso la sede operativa di Feltre. Le due scuole di formazione hanno un unico direttore. Il personale docente è interamente impiegato nelle Scuole di Formazione Professionale Iniziale mentre nell'area Servizi al Lavoro ed Imprese per la docenza ci si avvale di collaboratori esterni con contratti a co.co/occasionalità o di libera professione. Il personale amministrativo è concentrato nella sede regionale dell'ente, ad eccezione di alcune figure di segreteria che operano all'interno delle Scuole Professionali di Verona e Treviso.

Nel personale amministrativo e di segreteria sono conteggiati anche gli addetti del reparto IT (due persone) e dell'area marketing (1 persona).

Il personale ausiliario della Fondazione è composto da 1 persona nella sede di Schio.

Tabella 4.13

Distribuzione personale per titolo di studio

Titolo di studio	N. dipendenti	% dipendenti
Licenza Media / qualifica	3	5%
Diploma (quadriennale o quinquennale)	12	19%
Laurea o titolo superiore	48	76%
Totale	63	100%

Quasi tutto il personale di Fondazione ENAC Veneto ha conseguito il diploma di laurea o è in possesso di titoli di formazione superiore.

Tabella 4.14

Distribuzione personale per età

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 30 anni	3	5%

Da 30 a 40 anni	22	35%
Da 41 a 50 anni	18	29%
Da 51 a 60 anni	16	25%
Oltre 60 anni	4	6%
Totale	63	100%

Fondazione ENAC Veneto registra al suo interno una buona componente giovanile: il 40% del suo personale è di età inferiore ai 40 anni. Nonostante questo la professionalità risulta elevata, il 78% del personale infatti ha un'esperienza professionale di più di 5 anni e il 35% ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Tabella 4.15

Distribuzione personale per esperienza professionale

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	10	16%
Da 3 a 5 anni	4	6%
Oltre 5 anni	49	78%
Totale	63	100%

Come si può vedere quasi l'80% dei dipendenti hanno una seniority superiore ai 5 anni, elemento che garantisce all'ente un patrimonio di competenze importante.

Tabella 4.16

Distribuzione personale dipendente per anzianità aziendale

Anni di esperienza	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	6	10%
Da 3 a 5 anni	19	30%
Da 6 a 10 anni	16	25%
Oltre 10 anni	22	35%
Totale	63	100%

Il 60% dei dipendenti ha un'anzianità superiore ai 5 anni.

4.2 Formazione

Le persone che lavorano in Fondazione configurano il "Come" agiamo la nostra mission. Per questo per Fondazione è fondamentale supportarle e valorizzarle anche dal punto di vista formativo. Fondazione crede fortemente nella Formazione Continua come leva strategica per migliorare le proprie performance e anche il clima aziendale; in tal senso promuove ogni anno la definizione di piani specifici di aggiornamento.

Le aree formative di riferimento per l'anno formativo in oggetto sono state:

- Formazione tecnica:
 - o Progettazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti finanziati
 - o Processi di onboarding
 - o Misure e strumenti per la gestione dei servizi per il lavoro, compresa l'area del disability manager
 - o Implementazione e gestione del piano di marketing e del CRM
 - o Strumenti per la didattica e per la certificazione delle competenze
 - o Sicurezza in azienda

- Formazione identitaria: interventi sul carisma e sulla scuola canossiana; condivisione e presentazione reciproca delle due anime di Fondazione (SFP ed Area adulti)
- Formazione sulla sicurezza sul lavoro e trattamento dati/privacy;
- Formazione competenze trasversali: team building, coaching e comunicazione.

I percorsi formativi di seguito elencati, che hanno visto protagonista il personale di ENAC Veneto non tengono conto di due importanti aree:

33

1. gli **incontri di équipe** e/o dei collegi docenti/consigli di classe che ogni sede calendarizza periodicamente e nei quali, oltre al confronto sullo stato avanzamento delle attività, vengono realizzati spesso interventi di aggiornamento su tematiche di interesse comune per la sede (procedure, novità normative ecc.)
2. gli interventi formativi svolti a supporto del personale amministrativo e di controllo di gestione per l'implementazione del **nuovo software di contabilità analitica**. Essendosi infatti conclusi nell'anno formativo 23-24, andranno a valere sul prossimo anno fiscale ma nella realtà dei fatti sono iniziati in quest'anno fiscale.

L'attività formativa è stata conforme a quanto stabilito dal CCNL che prevede un aggiornamento annuale per tutto il personale e nello specifico che al personale impegnato nell'area "erogazione" – docenti, coordinatori e tutor - venga garantito un monte ore di aggiornamento minimo di 100 ore, mentre a tutto il resto delle risorse umane una quota di 36 ore. Praticamente la totalità del personale ha partecipato ad iniziative formative. Per il personale ausiliario queste sono state limitate all'aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione carismatica.

Tabella 4.17

Dati complessivi attività formativa

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. iniziative formative	Non siamo riusciti a recuperare il dato post data breach	51
Durata totale iniziative formative (in ore)		212
N. partecipazioni personale dipendente		297
N. ore totali partecipazione personale dipendente		1198
N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti		64

Non ci è stato possibile di conseguenza recuperare nemmeno le attività formative per ambito e le ore medie erogate.

4.3 Valorizzazione

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano pone da sempre particolare attenzione alla valorizzazione delle persone che vi operano, riconoscendone il ruolo centrale nello

sviluppo dell'organizzazione. In questa direzione, uno degli strumenti adottati è il questionario annuale di soddisfazione del personale, utile per raccogliere percezioni, valutazioni e suggerimenti volti al miglioramento continuo del sistema.

In linea con il ciclo delle attività dell'ente, la somministrazione avviene solitamente nei mesi estivi, al termine dell'anno formativo, e prevede 33 domande articolate in sette aree tematiche:

34

- Condizioni lavorative
- Sviluppo professionale
- Compiti e responsabilità
- Collegli e collaborazione
- Fiducia, impegno e coinvolgimento
- Informazione e comunicazione
- Rapporto diretto con il responsabile di sede

Ogni domanda prevede una scala di valutazione da 1 a 5 (dove 1 corrisponde a "Per niente" e 5 a "Completamente"). In chiusura, viene inoltre chiesto un giudizio complessivo sull'andamento dell'anno lavorativo.

Per l'anno formativo 2023/2024, il questionario è stato distribuito a 63 dipendenti, coinvolgendo tutte le sedi e le diverse figure professionali presenti in Fondazione: direttori, responsabili di sede, docenti, personale amministrativo, progettisti, tutor e staff della formazione continua e a catalogo. Tuttavia, le risposte pervenute sono state 36. Il numero ridotto è attribuibile alla mancata fase di sollecito che, come consuetudine, viene effettuata a chiusura dei termini ai primi di settembre. Quest'anno, però, l'attenzione dell'intera Fondazione è stata assorbita dalla gestione delle conseguenze del data breach, che ha avuto un impatto significativo sull'operatività.

Tabella 4.18

Livello di partecipazione

ANNO SCOLASTICO	2023/2024	2022/2023
questionari analizzati	36	53
questionari inviati	63	66
Tasso compilazione	57,14%	80,30%

Il questionario di soddisfazione del personale, strumento centrale per la lettura del clima interno, ha registrato nell'anno scolastico 2023/24 una partecipazione inferiore rispetto all'anno precedente: **36 risposte su 63 dipendenti**, contro le **53 raccolte nel 2022/23**. Come già evidenziato, questa flessione è da attribuirsi alla mancata fase di sollecito, non realizzata nel mese di settembre a causa delle complessità organizzative derivate dal data breach. Nonostante ciò, i dati restituiscono un quadro significativo del vissuto delle persone in Fondazione, con alcuni segnali positivi e altri che suggeriscono aree di attenzione.

Si confermano molto buoni i giudizi legati alla collaborazione interna e al senso di appartenenza:

- Spirito di squadra e identità dell'ente: migliorano i dati sulla spinta alla collaborazione (4,31 vs 4,06) e sulla percezione di uno stile distintivo dell'Ente (4,28 vs 4,09).
- Relazioni con il responsabile: sono tra gli aspetti più apprezzati, con punteggi altissimi e in crescita – la relazione con il proprio responsabile (4,67) e la sua capacità di ascolto (4,44) confermano una leadership diffusa e di qualità.
- Gestione efficace delle criticità da parte dei responsabili di sede: anche qui si nota un miglioramento (4,33 vs 4,17), che rafforza la fiducia nei ruoli apicali.

Tabella 4.19
Risultati questionari

N.	Ambito indagato	ANNO 23/24	ANNO 22/23
1.	L'ambiente lavorativo (spazi, postazioni, attrezzature, luminosità, ecc.) è adeguato	4,00	3,91
2.	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili, gestendo il carico di lavoro e prendendo sufficienti pause	3,83	3,43
3.	Generalmente non mi capita di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro (insofferenza, disinteresse, senso di inutilità e depressione, assenza di iniziati...	3,81	3,57
4.	Le mie condizioni di lavoro e l'Ente mi consentono di declinare bene tempi di lavoro e tempi di vita	4,22	3,96
5.	Ritengo che le reali possibilità di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,83	3,66
6.	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,06	3,92
7.	Ricevo adeguata formazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	4,08	3,89
8.	I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,97	3,75
9.	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,00	3,79
10.	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,47	4,47
11.	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	4,11	3,96
12.	Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto all'impegno richiesto e allineata rispetto al mercato esterno	3,36	2,94
13.	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,31	4,06
14.	Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,11	4,15
15.	La collaborazione con altre sedi e servizi funziona bene	3,86	3,72
16.	Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti tra colleghi	3,53	3,30
17.	Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'ENTE da altre realtà che svolgono analoghi servizi	4,28	4,09
18.	La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	3,44	3,45
19.	Mi vedo a lavorare a lungo per questa organizzazione	4,08	4,08
20.	Mi sento spronato a pensare e condividere idee e soluzioni	4,19	4,00
21.	Vengo coinvolto su come migliorare i risultati	3,89	3,75

N.	Ambito indagato	ANNO 23/24	ANNO 22/23
22.	Conosco gli obiettivi strategici della mia scuola/servizio	3,97	3,79
23.	Conosco i risultati raggiunti dall'organizzazione	3,78	3,74
24.	Sono tenuto informato dell'andamento del lavoro nella mia area/team in termini di qualità, tempi, costi	3,58	3,51
25.	Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	4,28	4,08
26.	La circolazione delle informazioni all'interno della organizzazione è adeguata e tempestiva	3,69	3,47
27.	Le persone che lavorano con me vengono trattate dal Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio in modo corretto e professionale	4,47	4,40
28.	Ritengo importante che le prestazioni vengano valutate	4,25	4,28
29.	Il mio responsabile definisce obiettivi chiari con me e mi aiuta a risolvere problemi lavorativi	4,36	4,04
30.	Ho una buona relazione con il mio responsabile	4,67	4,57
31.	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,44	4,38
32.	Il Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,33	4,17
33.	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,11	4,08

Diversi indicatori mostrano un miglioramento rispetto all'anno precedente, a conferma di un trend positivo nella percezione dell'ambiente di lavoro:

- **Benessere e sostenibilità del lavoro:** aumenta la percezione di sostenibilità dei ritmi lavorativi (3,83 vs 3,43) e si riduce il disagio percepito (3,81 vs 3,57), segno che l'organizzazione ha compiuto passi avanti nel gestire il carico e il clima lavorativo.
- **Equilibrio vita-lavoro:** la possibilità di conciliare tempi di lavoro e vita personale ottiene un buon risultato (4,22) e migliora sensibilmente rispetto all'anno scorso (3,96).
- **Formazione e sviluppo professionale:** cresce la soddisfazione rispetto alla formazione ricevuta (4,08 vs 3,89) e alla qualità dei percorsi di aggiornamento (3,97 vs 3,75), rafforzando il ruolo della Fondazione come ambiente di crescita.
- **Chiarezza organizzativa e autonomia:** restano alti i punteggi legati all'autonomia lavorativa (4,47 stabile) e migliorano la chiarezza degli obiettivi e dei ruoli (4,11 e 4,00 rispettivamente).
- **Retribuzione percepita:** pur restando l'indicatore più basso in assoluto, il giudizio sulla retribuzione migliora sensibilmente (3,36 vs 2,94), segno forse di una maggiore

Accanto agli elementi di forza, vi sono alcuni aspetti che, pur migliorando, meritano attenzione:

- **Carichi di lavoro e distribuzione:** se da un lato la sostenibilità individuale del lavoro migliora, permane un certo squilibrio percepito nella distribuzione tra colleghi (3,53 vs 3,30), un tema spesso delicato nelle organizzazioni complesse.

- **Valorizzazione e riconoscimento:** la sensazione che l'organizzazione premi le persone più capaci e impegnate rimane stabile ma non particolarmente alta (3,44 vs 3,45); ciò può riflettere un bisogno di maggiore trasparenza o visibilità nei criteri di riconoscimento.
- **Coinvolgimento strategico e comunicazione interna:** pur in miglioramento, gli indicatori legati alla comunicazione e alla conoscenza degli obiettivi strategici e dei risultati dell'organizzazione mantengono valori medio-bassi (tra 3,58 e 3,97), suggerendo l'opportunità di rafforzare la comunicazione istituzionale e i momenti di condivisione.

I dati dell'anno 2023/24 confermano una buona tenuta del clima interno, con segnali incoraggianti in molte aree, specialmente quelle legate al benessere individuale, alla formazione, alla qualità delle relazioni e al senso di appartenenza. La leadership diffusa, il lavoro in team e l'autonomia sono percepiti come punti di forza. Permangono però alcuni margini di miglioramento, in particolare nella valorizzazione del merito, nella distribuzione dei carichi e nella comunicazione strategica. Questi risultati offrono spunti preziosi per la programmazione di azioni mirate a consolidare e far evolvere la qualità dell'ambiente di lavoro in Fondazione.

4.4 Compensi e retribuzioni

I compensi e le retribuzioni erogate dalla Fondazione sono frutto di una precisa politica retributiva, basata sulle normative nazionali legate al CCNL della formazione professionale nel caso dei dipendenti, e dei limiti statuari nel caso degli organi di controllo e gestione dell'ente.

Per quanto riguarda gli organi di amministrazione e controllo della fondazione, i compensi si articolano come segue:

- I membri del CdA e dell'OdV svolgono la propria funzione gratuitamente; viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni previa presentazione della documentazione di spesa.
- Il Revisore dei Conti riceve un onorario annuo pattuito di 3.000 €.

Il personale dipendente percepisce come retribuzione quanto stabilito dalle tabelle retributive del CCNL, a cui viene aggiunto un elemento regionale.

Nel corso dell'esercizio è stato firmato il rinnovo del contratto collettivo per il periodo 2024-2027 che ha stabilito un aumento retributivo del 3% dal mese di giugno 2024.

Alla definizione delle singole retribuzioni concorre inoltre il livello di inquadramento del singolo dipendente. Il rapporto tra le retribuzioni annue lorde minime e massime previste per i dipendenti rientra nel limite stabilito di 1:8.

Fondazione ENAC Veneto eroga al proprio personale dipendente buoni pasto del valore di 7 €, nei casi previsti dal CCNL. Fondazione eroga tali buoni in modalità elettronica, avvalendosi dello storico fornitore Pluxee (prima Sodexo).

Come azione di Welfare aziendale, l'ente garantisce ai propri dipendenti la possibilità di aderire al fondo SANI.IN.VENETO, un fondo di assistenza sanitaria integrativa regionale che prevede la possibilità per gli iscritti di rimborsi o tariffe agevolate per prestazioni socio-sanitarie. L'adesione al fondo prevede il versamento di una quota annuale di € 125,00, che per l'80% è a carico dell'azienda e per il 20% a carico del dipendente. L'adesione al fondo SANI.IN.VENETO è individuale ed esclusivamente su base volontaria. La sanità integrativa, per opera del rinnovo del CCNL di riferimento, diventa obbligatoria per tutti i dipendenti a partire dal 1° settembre 2024.

I volontari che hanno operato nel corso dell'esercizio 2023-2024 hanno svolto la loro attività gratuitamente senza alcun tipo di rimborso.

Parità di Genere

Il CdA sostiene politiche di conciliazione della vita familiare con il lavoro; tra le altre, è un suo indirizzo che possa essere concesso, su richiesta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time quando richiesto per esigenze di conciliazione vita-lavoro, ed in primis per la gestione dei figli.

38

Rapporti Sindacali

Le organizzazioni sindacali che rappresentano i dipendenti di Fondazione sono 2: CISL Scuola e Formazione e CISL Scuola Verona. Il numero di lavoratori iscritto ai sindacati è molto limitato: vi hanno aderito in tutto solo 2 dipendenti, uno per organizzazione sindacale.

Durante l'anno 23-24 non sono stati svolti scioperi, né sono stati richiesti permessi sindacali RSA.

5. Obiettivi e attività

Premessa

IL VALORE SOCIALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Fondazione opera all'interno del sistema della **formazione professionale** Veneto.

Nel parlare di formazione professionale non si può non ricordare quanto essa abbia un valore sociale oltre che economico perché oltre ad essere una leva di competitività a più livelli, risponde anche a finalità educative e di integrazione sociale. Purtroppo, la limitatezza temporale di alcune progettualità spesso ci fanno perdere la continuità dei servizi che è invece fondamentale per la società che ne fruisce e per gli individui che da tali servizi possono sviluppare un proprio **percorso di crescita e realizzazione umana, sociale, economica e professionale**. Fondazione agisce su più fronti (Formazione ai ragazzi in obbligo formativo, Formazione superiore, Sostegno al sistema produttivo locale, Servizi al lavoro) e cercando di attingere a più fondi (oltre che Regione Veneto con le sue diverse ramificazioni, Fondazioni Private, Fondinterprofessionali, altri finanziatori) proprio nell'ottica di un servizio integrato ed ampio e di una sostenibilità anche temporale delle iniziative stesse.

39

Nelle varie trasformazioni avvenute nel mondo della FP, costante e fondamentale il fatto che l'offerta dei servizi, indipendentemente dall'ambito in cui si realizza e dalla tipologia di destinatario, **pone al centro del processo educativo e formativo la persona e la sua valorizzazione**.

Nel tempo, una **dimensione** che ha acquisito sempre più importanza è sicuramente quella **lavorativa: dall'occupabilità all'occupazione**. A partire dal 2009 in Regione Veneto i centri di formazione professionale sono stati invitati ad affiancare alle attività strettamente formative anche i servizi per il lavoro.

La legge regionale 3/2009 ha consentito ai Centri di accreditarsi per i servizi al lavoro e di attivare una serie di servizi per aiutare le persone **in difficoltà lavorativa** a riqualificarsi e ricollocarsi nel mercato. Da allora si sono susseguiti provvedimenti che hanno favorito lo sviluppo di questo aspetto fino al **decreto legislativo 150/2015** che ha ridefinito le linee di sviluppo delle politiche attive del lavoro. Questa evoluzione ha consentito alle nostre sedi di svolgere un'importante **funzione sociale anche per il target degli adulti** ovvero di contribuire a sostenere le persone nel percorso di ricerca del lavoro.

Presso le nostre strutture vengono quindi oggi organizzati non solo percorsi di formazione professionale finalizzati a formare e/o riqualificare le persone (giovani e adulti) affinché possano esercitare un mestiere, ma anche specifici servizi di accompagnamento verso il mercato del lavoro. Vi sono operatori dedicati al supporto nella ricerca attiva di impiego in un sistema che prevede la valorizzazione dell'integrazione dei servizi di incrocio tra domanda e offerta di lavoro e quella di formazione finalizzata all'inserimento lavorativo.

Un altro aspetto rilevante da sottolineare rispetto alla nostra funzione è rappresentato dal ruolo che gli Enti di formazione svolgono nel **prevenire il disagio sociale** e nel ridurre i fenomeni di marginalizzazione connessi alla dispersione scolastica e formativa di ragazzi provenienti da realtà "difficili". Il contrasto della dispersione e dell'evasione scolastica, la formazione e la riqualificazione delle persone, la lotta alla disoccupazione e il sostegno ai sistemi produttivi locali si integrano all'interno delle attività quotidiane presenti nelle nostre sedi.

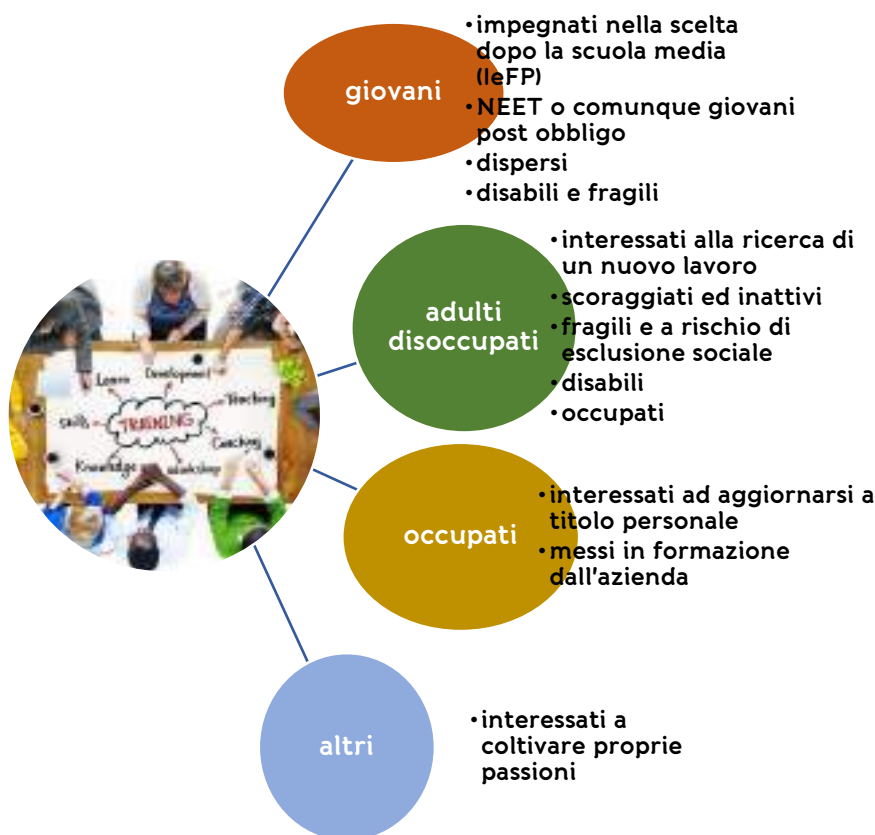
Importante, in particolare rispetto alla tipologia di destinatari rappresentati dai giovani che frequentano percorsi di secondo ciclo (fulcro dell'attività del nostro Ente), è la dimensione di **integrazione sociale** che le nostre due scuole hanno assunto nel tempo. Oltre a fornire ai ragazzi competenze professionali teoriche e pratiche, finalizzate ad un inserimento lavorativo, le nostre scuole si configurano come dei veri e propri spazi di socializzazione, di educazione e di sostegno.

La formazione professionale svolge un ruolo determinante nel favorire il processo di integrazione sociale dei giovani grazie all'attenzione e alla capacità di intervenire su coloro che presentano maggiori fragilità, sia promuovendo l'acquisizione di competenze umane, sociali e culturali necessarie all'ingresso nella vita adulta, sia arginando il rischio di esclusione sociale e le conseguenze connesse. Presso le nostre sedi i ragazzi non solo attuano l'obbligo formativo ma sono **protetti dal rischio sociale** in senso ampio.

Un ulteriore elemento che nel tempo ha acquisito rilevanza sempre maggiore è il **collegamento** delle sedi **con le realtà del territorio di riferimento** (produttive ma non solo). Il livello di sviluppo economico di un territorio dipende anche dalla qualità dell'istruzione e formazione dei cittadini; questo elemento può essere correlato direttamente alla riduzione delle disuguaglianze sociali e al benessere delle persone.

LA VARIETÀ DEI NOSTRI UTENTI E SERVIZI

Con l'evoluzione dei servizi formativi e per il lavoro, tuttora in corso, la platea di utenza a cui le nostre sedi si rivolgono è sempre più diversificata:



- giovani (e loro famiglie) impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita dalla scuola media che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;

- giovani che hanno già assolto l'obbligo formativo e scolastico e che per avvicinarsi al mondo del lavoro cercano un percorso formativo professionalizzante, giovani NEET o giovani disillusi che oggi appaiono invisibili e spenti, prigionieri di una narrazione collettiva che non li vede mai come protagonisti, e che devono per questo trovare stimoli per ri-attivarsi;
- giovani in dispersione scolastica che vogliono rimettersi in gioco attraverso percorsi di formazione fortemente connessi con il lavoro anche in collegamento con i Centri Provinciali di istruzione degli adulti;
- persone in difficoltà occupazionale che hanno la necessità di trovare una nuova collocazione lavorativa anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dalle politiche attive del lavoro;
- persone già occupate che vogliono riqualificarsi/aggiornarsi sia per svolgere al meglio la propria professione sia per cambiare settore lavorativo;
- persone, giovani e adulte, con disabilità o in condizione di svantaggio (ulteriore rispetto al tema della mancanza di lavoro) che necessitano di azioni di formazione di base, di sostegno all'occupabilità e più in generale di inclusione sociale;
- persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

Questi soggetti, per cui Fondazione realizza nelle sue sedi un'ampia varietà di servizi, possono essere ricondotti a tre grandi categorie:

- **GIOVANI:** percorsi di secondo ciclo per l'assolvimento del diritto- dovere e dell'obbligo di istruzione (e relativi servizi di orientamento) e percorsi di specializzazione professionale;
- **ADULTI:** percorsi di formazione superiore, formazione permanente e servizi per il lavoro;
- **IMPRESE:** servizi alle imprese: formazione continua, consulenza e ricerca e selezione.

Queste attività sono prevalentemente svolte in regime di accreditamento con Regione Veneto e nella quasi totalità finanziate attraverso una pluralità di bandi. Fondazione eroga anche servizi di natura privata di formazione permanente e continua, in alcuni casi su committenza di aziende.

La pluralità dei servizi offerti da fondazione a questi tre macro-target si possono così riassumere:



giovani

- Formazione professionale (secondo ciclo) "ordinamentale"
- Formazione professionale in modalità "duale"
- TITOLO DI STUDIO: qualifica e diploma professionale



adulti

- Formazione Superiore con rilascio di titolo di studio riconosciuto
- Formazione permanente
- Servizi al lavoro



imprese

- Corsi finanziati
- Corsi a commessa
- Formazione in materia di sicurezza sul lavoro
- Tirocini e stage
- Ricerca e selezione
- Outplacement

42

GIOVANI - L'offerta di secondo ciclo che si realizza nelle nostre Scuole di Formazione Professionale (SFP) si caratterizza per la presenza di due modalità di realizzazione, entrambe delle quali conducono gli studenti all'ottenimento degli stessi titoli di studio: **qualifica** (in esito al 3° anno) e **diploma professionale** (in esito al 4° anno):

- il **percorso formativo classico** basato su una didattica prevalentemente laboratoriale e su brevi periodi di stage in azienda.
- il **percorso duale** che, pur prevedendo come nel caso precedente una metodologia didattica fortemente laboratoriale, si caratterizza per la partecipazione dei ragazzi ad attività in azienda per periodi lunghi (circa la metà del monte ore curriculare) sia attraverso l'alternanza rafforzata sia attraverso l'utilizzo della forma contrattuale dell'apprendistato di I livello. Questa modalità si adatta bene sia a ragazzi fortemente motivati e orientati al lavoro sia ai ragazzi con più difficoltà negli ambienti formativi tradizionali, come i NEET.

Rientrano in questo ambito (SFP) anche i **servizi di orientamento** descritti nel capitolo che viene qui introdotto.

ADULTI - La Formazione professionale è un elemento chiave dei sistemi di apprendimento permanente che fornisce alle persone conoscenze, strumenti e competenze richieste dal mercato del lavoro da un lato e impulso per l'integrazione sociale dall'altro. È definita la regina delle Politiche Attive del Lavoro, intendendo per queste "tutte le iniziative messe in campo dalle Istituzioni, nazionali e locali, per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo". Con l'accreditamento per i Servizi per il Lavoro Fondazione è una realtà che offre una gamma completa di servizi: progettiamo e svolgiamo percorsi sia **per disoccupati** che **per occupati**. Siamo motivati a rivolgere particolare attenzione all'**inclusione sociale** e al **contrasto all'emarginazione**, per abilitare le persone a realizzare appieno le aspettative professionali.

Rientrano nell'area adulti 3 macro-tipologie di servizio:

1. I **percorsi di formazione con rilascio di titoli**, che sono finalizzati all'ampliamento delle competenze professionalizzanti dei partecipanti, normalmente persone già in possesso di un titolo di studio di secondo ciclo, e si

realizzano, nel caso dell'offerta delle nostre sedi, attraverso la proposta di percorsi OSS, percorsi a Qualifica e IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).

2. I percorsi nella **formazione permanente**, in cui annoveriamo tutti i corsi di formazione nei quali la componente di servizi al lavoro è quasi irrilevante nel pacchetto di attività che si propone ai destinatari e il risultato occupazionale non è obiettivo e risultato immediatamente richiesto.

In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

- corsi di formazione a catalogo
 - corsi di formazione finanziata, rivolti ad utenza occupata che partecipa a titolo personale (non formazione "aziendale")
 - corsi di formazione finanziata per disoccupati,
 - corsi di formazione commissionatici da altre realtà per un target specifico
3. I **servizi per il lavoro**, svolti in regime di accreditamento, attraverso i quali le sedi offrono a persone interessate a trovare/ritrovare o cambiare lavoro una serie di servizi finalizzati al supporto al reinserimento al lavoro (e al contempo strumenti per contrastare l'esclusione sociale) sulla base delle tipologie di proposte che le politiche attive regionali consentono di realizzare.

IMPRESE - Mettiamo la nostra competenza a disposizione delle aziende che vogliono sostenere i processi di cambiamento e innovazione. Organizziamo interventi articolati di consulenza e formazione, dall'analisi dei fabbisogni, alla pianificazione e implementazione di azioni di sostegno all'apprendimento, individuale e organizzativo, per realizzare insieme alle aziende il percorso di crescita e formazione più efficace. Questa nostra offerta comprende: corsi ed eventi finanziati, formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, consulenza per l'accesso ai fondi interprofessionali, tirocini e stage, outplacement, corsi personalizzati e, in virtù dell'autorizzazione ottenuta da ANPAL all'intermediazione, anche ricerca e selezione.

5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI

Quadro di insieme

Le nostre Scuole di Formazione Professionale di Treviso e Verona, accreditate da Regione Veneto, sono rivolte a ragazze/i provenienti prevalentemente dalla scuola secondaria di primo grado, ma anche ragazzi in dispersione; offrono attività educative e formative finalizzate alla promozione umana, sociale e professionale. Hanno come obiettivo la **crescita integrale di ogni allievo**, preparando i giovani ad assumere il proprio compito nella società con competenza professionale e responsabilità. Gli obiettivi che per questo perseguono, attraverso uno **stile di vita educativo gratuito, fermo e autorevole**, sono:

44

			
COSTRUIRE	FORMARE	ABILITARE	ISTRUIRE
<i>Rapporti nel rispetto di sé e degli altri</i>	<i>Promuovendo la crescita della persona valorizzandone la dignità e le doti</i>	<i>Orientando alla conoscenza e realizzazione di sé</i>	<i>Favorendo l'assimilazione del sapere, educando ad una coscienza critica e responsabile</i>

L'offerta formativa di II ciclo prevede in entrambe le sedi i due indirizzi:

- **Grafico ipermediale**
- **Servizi d'impresa.**

I ragazzi possono fermarsi al III anno acquisendo una qualifica professionale oppure proseguire con il IV anno che offre un diploma professionale di quarto livello EQF con il quale è possibile proseguire gli studi nella filiera della formazione professionale accedendo ad un IFTS/ITS oppure accedere sistema dell'istruzione iscrivendosi ad un V anno.

I percorsi triennali sono stati finora prevalentemente di tipo **"ordinamentale"** prevedendo una didattica laboratoriale intervallata da brevi periodi di stage durante il secondo e il terzo anno ma a seguito della modifica della fonte di finanziamento alla quale Regione Veneto ha attinto, ora mista tra FSE+ e PNRR, nell'anno 22-23 anche le classi prime e le classi terze sono state avviate in modalità **"duale"**.

Dal sistema ordinamentale al sistema duale



Le Regioni avevano sottoscritto nel 2016 i Protocolli di Intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dando avvio alla sperimentazione del sistema duale,

con l'intento di rafforzare il collegamento tra leFP e mondo del lavoro favorendo la transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro e l'occupabilità dei giovani. A conclusione della fase sperimentale, il sistema duale è ormai considerato una modalità consolidata per la realizzazione dell'offerta di leFP. Per questo motivo Regione Veneto negli ultimi anni aveva avviato su alcuni progetti una fase sperimentale di transizione dalla modalità ordinamentale a una di "contaminazione" ordinamentale/duale. Dall'A.F. 22/23 l'utilizzo delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), e l'adozione delle modalità organizzative e delle condizioni connesse specificatamente alla Missione 5 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Sistema Duale", relativa al PNRR, ha comportato la conversione dei percorsi ordinamentali della leFP in sistema duale:

- le classi prime hanno visto l'introduzione dell'**alternanza simulata** (percorsi di apprendimento e/o orientamento in assetto esperienziale simulato con l'assegnazione di compiti di realtà)
- le altre classi hanno visto l'introduzione combinata di alternanza simulata (per alcune ore) e di **alternanza rafforzata** con l'aumento sostanziale delle ore di esperienza pratica in azienda.

La modalità duale permette agli studenti di sperimentarsi in azienda per circa la metà delle ore nel corso dell'anno formativo attraverso un'esperienza di alternanza scuola lavoro o addirittura con l'inquadramento in un contratto di **apprendistato di I livello**. Nell'apprendistato di I livello, mirante al conseguimento del titolo di studio, l'allievo assume il **doppio status di studente e lavoratore**, anticipando di fatto il suo reale ingresso nel mondo del lavoro, e l'azienda, beneficiando di sgravi retributivi e contributivi, ha la possibilità di contribuire direttamente alla formazione di una sua giovane risorsa. L'apprendistato di I livello costituisce una grossa opportunità per tutti i soggetti coinvolti, compreso l'organismo di formazione che è chiamato a stringere rapporti di maggior valore con il tessuto imprenditoriale perché qui viene ribaltata l'ottica di osservazione in quanto l'azienda è chiamata ad essere protagonista. Anche il glossario dell'esperienza lo sottolinea, definendo formazione "interna" quella svolta nella struttura ospitante ed "esterna" quella a scuola.

Ma in generale l'intensità del percorso svolto on the job anche durante l'alternanza rafforzata richiede un approccio più consapevole nei soggetti ospitanti che devono saper garantire un'effettiva capacità formativa e volontà nell'entrare a pieno titolo nel processo di apprendimento e valutazione. Proprio per questo motivo, d'altronde le aziende diventano anche più esigenti e selettive nella scelta dei ragazzi da accogliere, elemento con il quale le scuole di formazione professionale devono fare i conti modificando approccio ed aspettative.



Nella nostra sede di Treviso una delle sezioni del percorso a qualifica è già interamente in modalità duale da 5 anni: in risposta alle crescenti richieste di iscrizione per il settore grafico, infatti, dall'A.F. 18/19 Fondazione ha presentato e vinto progetti su bandi regionali per percorsi triennali in modalità duale a valere sulla SFP canossiana di Treviso. Inoltre i percorsi di IV anno sono ad oggi tutti in sistema duale.

La modalità duale rimane comunque un percorso complesso, tanto più quanto più giovane è l'età degli studenti coinvolti. Se già in quarta l'inserimento in un contesto aziendale per così tante ore, può risultare difficoltoso e a volte disorientante per gli studenti, sicuramente in seconda e terza lo è ancora di più comportando un livello di motivazione e maturità non sempre già presente, nonché una preparazione di base che può non esserci il tempo materiale di erogare a sufficienza.

Bisogni educativi speciali

Entrambe le scuole accolgono anche studenti con difficoltà, non necessariamente certificati.

Per tutti coloro che presentano svantaggi o fragilità sociali e/o culturali vengono previsti interventi didattici mirati e personalizzati.

Per favorire una progettualità che risponda in modo funzionale ai bisogni educativi speciali, si predispongono Piani Didattici dedicati in funzione della diagnosi specialistica, miranti a garantire il successo scolastico.

Negli anni, per gli studenti con disabilità certificata L.104, si è cercato di rendere il servizio di sostegno didattico sempre più efficace e al contempo sostenibile.

Come è noto la leFP non può attingere ai canali ministeriali di richiesta di insegnanti di sostegno come avviene nelle scuole pubbliche ma le Scuole di Formazione di ENAC Veneto si sono dotate di personale specializzato. Vengono stipulati contratti con le famiglie e le stesse poi vengono accompagnate nella richiesta di rimborso a Regione Veneto attingendo alle risorse del Buono Scuola.

Tabella 5.1

Dati fondamentali dell'attività formativa di secondo ciclo dell'ultimo biennio

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. classi	N. ore Curricolari annue	N. studenti	N. classi	N. ore curricolari annue	N. studenti
SFP CANOSSIANO DI VERONA	12	990	242	12	990	236
SFP CANOSSIANO DI TREVISO	12	990	248	12	990	255
totali	24	23.760*	490	24	23.760*	491

*Le ore totali curricolari sono date del numero di classi per il numero di ore di ciascuna classe, sommate

Sono state finanziate/riconosciute

- su Verona: 3 sezioni per ogni annualità del triennio, 1 quarta grafica ed 1 quarta mista “mista” conteggiata come 2 classi in quanto a doppio indirizzo di uscita: grafica e servizi di impresa (questo significa che le materie comuni non professionalizzanti vengono svolte a classi riunite essendo entrambe di dimensioni numeriche ridotte);
- su Treviso: 3 sezioni per ogni annualità del triennio (di cui una duale), 2 quarte di cui una “mista” nell’accezione sopra detta.

Il numero di studenti considerato è quello di coloro che hanno frequentato almeno il 25% del monte ore.

Pur avendo lo stesso numero di classi notiamo che il n. di utenti di Treviso è leggermente superiore a quello di VR.

Complessivamente il numero totale di studenti è stabile rispetto all’anno precedente, un dato che ci incoraggia e in qualche modo ci premia in un contesto generale di calo delle iscrizioni alle scuole superiori, conseguenza del famoso fenomeno delle “culle vuote”.

5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo

LA METODOLOGIA

La metodologia didattica adottata nelle Scuole di Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano si ispira allo stile educativo di Santa Maddalena di Canossa, fondatrice dell'Istituto Canossiano, e ha quindi come finalità la **formazione integrale della persona**; la metodologia adottata permette agli allievi di sperimentare competenze professionali valorizzando al tempo stesso l'area delle competenze trasversali, indispensabili nella maturazione personale e particolarmente apprezzate nel mondo del lavoro. L'obiettivo è di porre gli studenti al centro della cura formativa e favorirne quindi la crescita della personalità e della professionalità affinché possano essere protagonisti nel mondo del lavoro e nella società.

Nelle scuole di Fondazione, date le dimensioni ridotte, c'è il tempo per ogni singolo allievo, per riconoscerne e valorizzare l'originalità, le attitudini e le capacità.

L'impianto metodologico adottato dalla scuola costituisce una strategia di approccio al processo di gestione delle competenze. **I saperi non sono pertanto, aggregati per discipline ma per competenze, intese come l'insieme di conoscenze, capacità operative, valori e comportamenti:**

- Moduli professionali: apprendimento di competenze tecnico-professionali che si esplicano in gran parte in laboratorio e dalla classe II anche in contesto aziendale
- Moduli di base e trasversali: moduli di apprendimento orientati prevalentemente alla crescita personale, comportamentale e culturale degli allievi, con caratteri di integrazione didattica con le attività di formazione professionale.

Ogni anno formativo inizia nelle nostre scuole con il **modulo di accoglienza** che permette: ai nuovi arrivati un più agevole inserimento nel nuovo contesto scolastico, la conoscenza reciproca, dei formatori e della struttura che li ospita; agli altri studenti consente di ritrovarsi e ri-conoscersi, riconfermando l'appartenenza al gruppo.

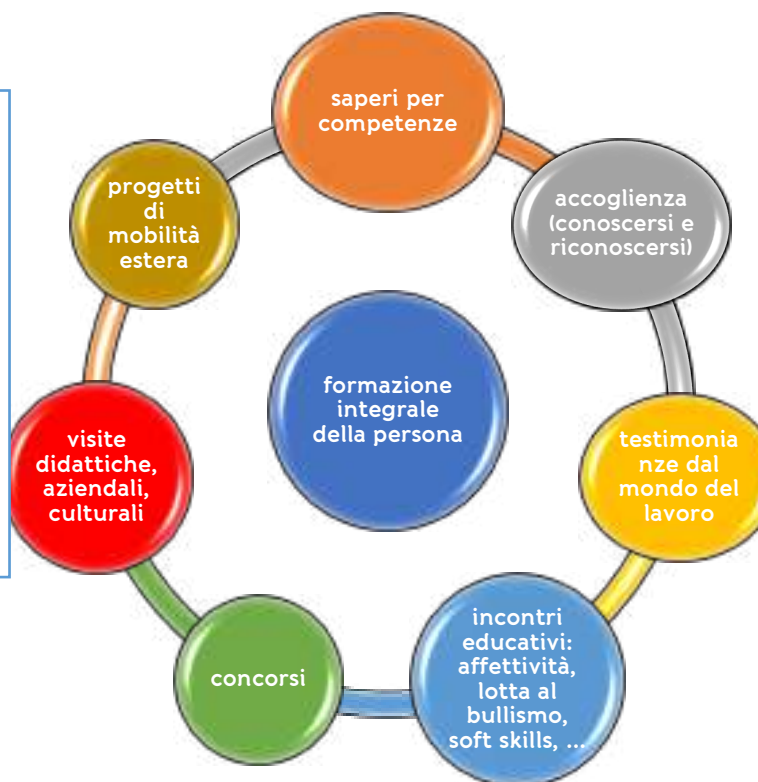
Oltre all'attività formativa più strettamente curriculare, realizzata tra teoria, laboratori pratici ed esperienze in azienda, le nostre scuole integrano l'offerta con **proposte di riflessione su temi trasversali e approfondimenti specifici**, grazie a testimonianze dal mondo del lavoro e altri incontri a scopo educativo. È prevista inoltre la partecipazione guidata degli studenti a **bandi di concorso** interni ed esterni, con la finalità di stimolare la creatività, valorizzare e consolidare le competenze acquisite. Sono realizzate inoltre svariate **uscite didattiche**. Infine, agli studenti più meritevoli e motivati viene proposta la possibilità di partecipare ad esperienze di **mobilità all'estero** nell'ambito del Programma ERASMUS+ KA1 VET (in collaborazione con ENAC).

Alcune esperienze svolte nell'anno formativo a corollario del percorso didattico:

- Incontri sul tema della **legalità**
- Attività di **orienteering** (a Verona), allo scopo di rendere gli studenti edotti su alcuni luoghi importanti nel territorio, dal punto di vista professionale;
- Visita alla Tipoteca a Cornuda (TV) per gli allievi dell'indirizzo grafico: **visita al museo** e partecipazione ad alcuni **laboratori didattici** sulla stampa;
- **Visita alla città di Mantova** con guida artistica e naturalistica, e **a Torino** e visitare la città e il Museo del Cinema.
- Incontri per gli studenti di Treviso con gli operatori di Adecco sul tema **dell'Accompagnamento al lavoro**,
- Erogazione del modulo di il **modulo di Sicurezza sul lavoro** in collaborazione con Confartigianato
- A Treviso, incontri dal titolo "**Salute, affettività e sessualità**" e altri dal titolo "Cibo e vita" sulla **corretta alimentazione e le sostanze dannose per la salute** e i relativi disturbi organizzati dalla LILT (Lega Italiana Per La Lotta Contro I Tumori in collaborazione con LILT)
- con Caritas sul tema della **Gestione dei conflitti**
- Interventi sulle "**Soft skills**" o "Competenze di vita", nell'ambito del progetto "Skillati per la vita" e ad un altro intervento organizzato dalla LILT sul tema.
- Attività di riflessione sul tema delle **scelte di vita**, aiutati dalla presenza e dalla testimonianza di alcuni giovani del Seminario di Treviso, e una attività di **sensibilizzazione alle diversità** di apprendimento sul tema dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e sui personali stili cognitivi e le intelligenze multiple
- **Testimonianze dal mondo del lavoro** con particolare riguardo all'ambito professionale e all'autoimprenditorialità.
- **Incontri proposti dall'associazione dei Maestri del Lavoro**, che offre formazione su tematiche d'attualità.

Alcuni partner che sono intervenuti nel processo di erogazione:

- ✓ LILT, Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori)
- ✓ CCIAA
- ✓ ENAC Ente Nazionale Canossiano
- ✓ Comando dei Carabinieri
- ✓ Maestri del Lavoro



- ✓ ULSS
- ✓ Caritas
- ✓ Agenzie per il Lavoro
- ✓ Confartigianato
- ✓ Imprese del territorio
- ✓ Psicologa professionista

L'OFFERTA FORMATIVA

Tabella 5.2

Figure professionali formate per sede ultimo anno formativo concluso

Figura professionale	Sedi	N. sezioni qualifica (triennali)	N. sezioni diploma (4° anno)	Totale classi	Totale studenti
Operatore Grafico Multimediale	SFP VERONA	2	-	6	130
Operatore Amministrativo- Segretariale		1	-	3	74
Tecnico Grafico		-	2	2	24
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1	14
Totale SFP CANOSSIANA DI VERONA		3	3	12	242
Operatore Grafico Multimediale	SFP TREVISO	2	-	6	142
Operatore Amministrativo- Segretariale		1	-	3	68
Tecnico Grafico		-	2	2	25
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1	13
Totale SFP CANOSSIANA DI TREVISO		3	2	12	248

La scuola di Verona si è impegnata in una campagna promozionale capillare attraverso azioni diverse:

- ✓ postalizzazione di volantini
- ✓ inserzioni sulla stampa locale
- ✓ sponsorizzate sui social media
- ✓ presenza a saloni dell'orientamento
- ✓ presenza in centri commerciali

Tabella 27

Struttura del percorso a qualifica in sistema duale

Come dicevamo in premessa di capitolo l'offerta duale, già presente da 5 anni con il percorso a qualifica di operatore grafico a Treviso, finanziato con risorse del Ministero del Lavoro e Regione Veneto, quest'anno si è estesa anche ad altre sezioni, interessando tutte le classi prime e terze di entrambe le scuole, secondo le condizioni di finanziamento previste dal PNRR.

L'intensità delle ore alternanza (simulata o rafforzata) cambia a seconda del finanziamento su cui insistono i progetti. Nei percorsi che prima erano ordinamentali, la Regione ha mitigato un po' la consistenza dell'alternanza introducendo alcune ore di simulata che, svolgendosi in laboratorio, permettono di far rimanere gli allievi in un contesto scolastico per più ore rispetto al 50% previsto dal sistema duale. Rimane comunque da considerare che **circa 7 settimane in II e 9 settimane in III** di permanenza in azienda e di conseguenza di assenza a scuola, sono un periodo molto lungo su cui la didattica ha dovuto fare i conti.

La permanenza degli allievi così giovani ancora, a scuola, permetterebbe di formarli maggiormente e prepararli sia con competenze professionali sia con competenze trasversali spendibili nel contesto lavorativo e consentirebbe altresì di monitorare più da vicino situazioni di fragilità.

Annualità in sistema duale	Ore Aula	Ore Asl Simulata	Ore Asl rafforzata o Apprendistato	Totale
Primo Anno Triennale Duale (TV)	590	400	0	990
Primo Anno (duale PNRR)	742	248	0	990
Secondo Anno Triennale Duale (TV)	490		500	990
Secondo Anno (duale PNRR)	663	65	262	990
Terzo anno Triennale Duale (TV)	590		400	990
Terzo anno (duale PNRR)*	569	84	337	990

La possibilità di avviare apprendistati di I livello nei II e III anni, rimane sempre molto difficile: le aziende faticano ad impegnarsi con tali contratti per risorse che risultano ancora molto acerbe.

Tabelle 5.3

Struttura del 4° anno in sistema duale

Diploma tecnico /quarto anno) in sistema duale	N. classi	Formazione	Asl o Apprendistato	Totale
Tecnico Grafico	2	490	500	990
Tecnico Servizi d'Impresa	2	490	500	990

La stretta collaborazione scuola/azienda diventa stimolante sia dal lato studente che ha la possibilità di vivere una reale e significativa esperienza formativa nelle imprese, sia dal lato scuola che è chiamata a ripensare l'approccio con il tessuto imprenditoriale, raccogliendone feedback e trasformandoli in input per rimodulare le competenze e renderle sempre più allineate ai bisogni del mercato. Tutto ciò necessita di un vero e

proprio salto culturale, e nelle scuole e nelle aziende, per evolvere verso un modello di impresa formativa, non tutti i territori ad oggi appaiono così ricettivi al cambiamento. La SFP di Verona è riuscita in questi anni, anche per i numeri contenuti di studenti in duale da seguire, a supportare da vicino le aziende nella conoscenza dello strumento dell'alternanza e dell'apprendistato di I livello, anche investendo in consulenza ed informazione. Questo le ha permesso di centrare sempre gli obiettivi del numero di apprendistati da attivare che Regione Veneto impone nei bandi dei IV anni per avere punteggi premianti nelle presentazioni dei progetti successivi. La nostra sede di Treviso, che deve raggiungere obiettivi di apprendistato anche nei II e III anni dei progetti triennali duali finanziati da Ministero e Regione fatica invece a raggiungere tali obiettivi: sicuramente la giovane età (seconda e terza) e l'alto numero di studenti da seguire sono tra i motivi principali; inoltre le aziende del territorio ancora non vivono il duale come un'opportunità di conoscenza e inserimento lavorativo di una risorsa, essendo ancora culturalmente legate all'esperienza dello stage scolastico/formativo. Altro elemento da valutare è che i dati ci dicono che studenti e famiglie della nostra scuola di Treviso sono più orientati alla prosecuzione negli studi che al mondo del lavoro.

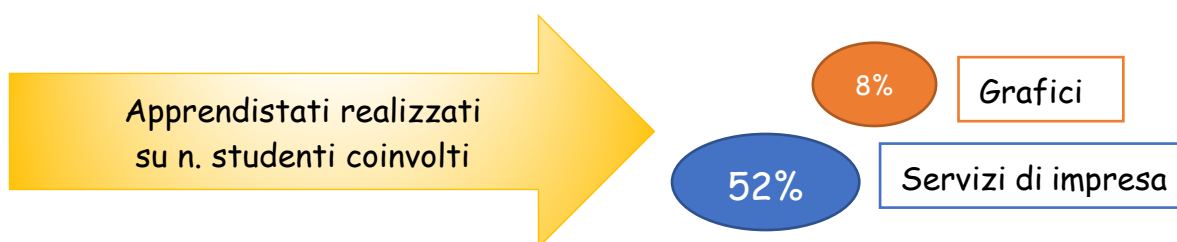
Con il processo di conversione delle classi ordinamentali in duali diventa però sempre più importante il compito del tutor formativo della scuola che attraverso competenze commerciali, consulenziali, organizzative, didattiche deve riuscire a stimolare la partecipazione attiva delle imprese, recepirne i fabbisogni, coinvolgere l'intero corpo docente nella specificità del sistema duale e nell'integrazione tra le due componenti scuola-lavoro.

Tabella 5.4

Percorsi sistema duale nell'a.f. concluso: n. allievi coinvolti.

Sistema duale		Tot allievi	Di cui (n. allievi)		
Figura professionale e specifica corso qualifica / diploma	N. corsi		impresa simulata	alternanza	apprendistato
Tecnico Grafico	4	49	0	45	4
Tecnico dei servizi di impresa	2	27	0	15	14 (alcuni passano da ASL a APP)
Operatore Grafico	12	272	227	171	0
Operatore Servizi di impresa	6	142	142	93	0
Totale	14			324	18

Proprio alla luce della conversione resa necessaria dal finanziamento PNRR, il numero di studenti coinvolti nel duale è molto aumentato. Il numero di apprendistati però è rimasto quasi stabile perché ha interessato per lo più gli studenti di IV. Si segnala che su Verona 12 allievi su 16 afferenti la classe IV servizi di impresa, è stato avviato in apprendistato



In generale rimane sempre arduo concludere contratti di apprendistato per gli studenti del grafico. Il tessuto imprenditoriale del settore grafico è spesso caratterizzato da liberi professionisti o aziende molto piccole, poco strutturate e che spesso non sono in grado di offrire adeguate capacità organizzative e formative, o più semplicemente non hanno l'interesse necessari.

GLI STUDENTI

Come si può vedere dalle tabelle sottostanti si conferma una prevalenza di popolazione studentesca maschile come negli anni precedenti; inoltre il 90% sono di cittadinanza italiana. Da notare che con le seconde (e successive) generazioni di immigrati non sempre il possesso della cittadinanza è un indice significativo per definire la padronanza della lingua italiana e il grado di integrazione.

Tabella 5.5
Studenti per genere

genere	N.	%
FEMMINA	191	45%
MASCHIO	232	55%
Totale complessivo	423	

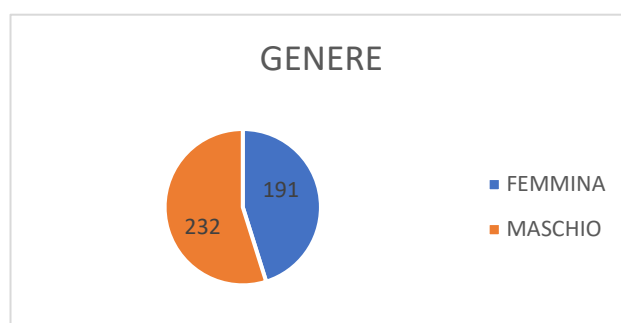
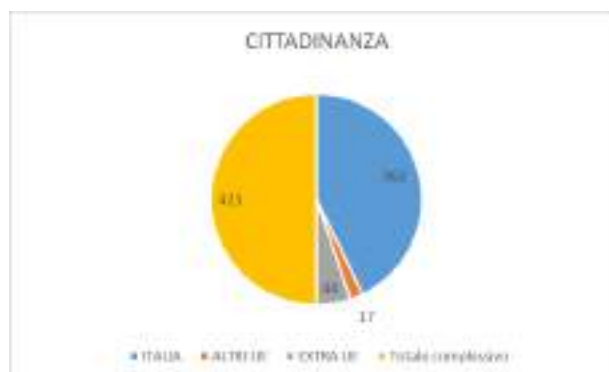


Tabella 5.6
Studenti per cittadinanza

cittadinanza	N.	%
ITALIA	362	86%
ALTRI UE	17	4%
EXTRA UE	44	10%
Totale complessivo	423	



Il 3% degli studenti delle nostre SFP ha una disabilità certificata ma oltre il 30% esprime un bisogno educativo speciale, di intensità diversa, e non tutti certificati. Il dato è superiore a quello rilevato lo scorso anno (DA 27% A 34%).

Tabella 5.7
Studenti con disabilità certificata

	TV	VR	TOT L104	TOT STUDENTI	%
Con disabilità certificata	10	3	13	423	3%

Tabella 5.8

Studenti BES (senza disabilità certificata)

	TV	VR	TOT BES	TOT STUDENTI	%
DSA con diagnosi	43	44			
ADHD con diagnosi	12	10			
Altri BES con diagnosi*	13	14			
Altri BES non certificati	6				
Totale BES	74	68	142	423	34%

*altri profili di sviluppo/svantaggi socio economici

Tabella 5.9

Studenti DROP-OUT

Meno del 8% della popolazione studentesca proviene da altre scuole ed arriva alla SFP in seguito ad abbandoni e bocciature, dato non molto distante (ma in diminuzione) dall'anno precedente.

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o bocciature	TV	VR	TOT
Nel primo anno	11	13	24
In anni successivi	4	4	8
TOTALE	15	17	32

Nel novero non vengono considerati alcuni studenti che si iscrivono alla classe prima dall'inizio anno scolastico pur essendo stati bocciati l'anno precedente perché non vengono considerati come passerelle.

I SERVIZI DI ORIENTAMENTO (NELL'AMBITO DEI PERCORSI DI SECONDO CICLO)

Le Scuole offrono per i propri allievi e per chi si mostra interessato ad iscriversi ai corsi che offriamo:

- ✓ Informazione orientativa
- ✓ orientamento in ingresso
- ✓ riorientamento
- ✓ orientamento in uscita

L'informazione orientativa è garantita tutto l'anno dalle direzioni e dai responsabili dell'orientamento; nel periodo ottobre/gennaio l'attività si intensifica, con la presenza ai vari saloni dell'orientamento, agli open day, e con l'organizzazione di laboratori per i ragazzi delle medie.

Inizia in tale periodo anche l'orientamento in ingresso, che prosegue poi tutto l'anno, ricevendo la scuola in continuità richieste di iscrizione. L'intensificazione avviene tra dicembre e gennaio, quando sono sentite tutte le famiglie che si iscrivono tramite portale MIUR. C'è poi comunque un continuum di richieste di iscrizione da parte delle famiglie fino a settembre. Da ultimo, anche il servizio di riorientamento è attivo tutto l'anno.

Tabella 5.10

Dati su attività orientamento

Attività realizzate	TV	VR
N. open day	3	4
N. colloqui in ingresso	81	85
N. casi riorientamento studenti interni	1	1
N. casi riorientamento studenti esterni	10	10

I casi di riorientamento di studenti interni sono stati pochi quest'anno, abbastanza in linea gli altri almeno su Verona, a Treviso invece sono aumentati il numero di colloqui in ingresso, strumento resosi più necessario in questo momento storico di curva demografica, per far comprendere meglio le potenzialità della leFP.

54

Gradimento aziende

La soddisfazione delle aziende viene indagata tramite un questionario da compilarsi on line.

Le aziende segnalano un gradimento elevato soprattutto riguardo alle relazioni intrattenute con tutor e ragazzi e alla professionalità della scuola e degli operatori con cui sono venuti in contatto.

Il punteggio assegnato dalle aziende è tra i 4 e i 5 punti in una scala dove 5 è il massimo assegnabile.

Tabella 5.11

Risultati indagine soddisfazione aziende

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,48	4,42
Comunicazione	4,48	4,59
Organizzazione	4,5	4,51
Percorso	4,2	4,20
Qualità della formazione	4,12	3,99
Media	4,35	4,34

Il livello gradimento è in linea con quello dello scorso anno. Le aziende delle classi II e III rispondono mediamente in più rispetto a quelle delle IV. E normalmente più quelle di Treviso che di Verona

Tabella 5.12

Percentuale di risposta ai questionari di gradimento

classi	percentuale di compilazione
Terze SFP TV	83%
Terze SFP VR	56%
Media complessiva	74,5%

Avendo subito il grave databreach non tutti i dati sono stati recuperati, indichiamo comunque sopra la percentuale media di risposta ottenuta dalle aziende ospitanti le classi III.

L'obiettivo di miglioramento rimane quello di aumentare la base di rilevazione cosa che si sposa con la cura del rapporto con l'azienda durante tutto il processo.

PROGETTI SPECIFICI

Certificazioni

La SFP di Verona offre ai propri studenti la possibilità di conseguire queste due certificazioni:

- **Certificazione ICDL**
- **Certificazione linguistica Inglese Livello B1**

Si tratta di attività extracurricolari su base volontaria, per le quali Fondazione chiede un rimborso delle spese effettivamente sostenute (per es. per l'acquisto delle skill cards per l'ICDL).

La certificazione ICDL però non ha ottenuto molto successo nell'anno conclusosi e non sono quindi state effettuate sessioni d'esame.

La certificazione linguistica è stato invece possibile farla raggiungere ad un gruppo di allievi misto tra Treviso e Verona, selezionati per la partecipazione ad un progetto di mobilità transnazionale in Irlanda di cui parleremo più avanti.

Concorsi

Le nostre scuole talvolta propongono ai propri studenti di partecipare a concorsi che possono stimolare la creatività ma anche l'interesse per le materie del corso e la loro applicazione pratica in contesti diversi e competitivi, concorsi promossi da istituzioni locali o da ENAC Ente Nazionale Canossiano.

Sostegno didattico

In entrambe le Scuole di Fondazione, come si nota dai dati dei partecipanti più sopra esposti, molti studenti esprimono bisogni educativi speciali; si è quindi deciso di integrare l'offerta formativa con percorsi individuali di **sostegno didattico ad alunni con disabilità**: tale strumento non viene finanziato dai contributi pubblici sui progetti di leFp. Le famiglie, supportate dalle nostre scuole, hanno potuto però avanzare richiesta di accesso al contributo "Buono-Scuola" e hanno così finanziato il 100% dei costi. Alle famiglie che non rientravano nei requisiti per l'accesso al buono scuola, il servizio è stato offerto a pagamento. In tutto Fondazione ha erogato

- 10 percorsi a Treviso
- 2 percorsi a Verona

Le ore individuali, settimanali, sono state tarate in base agli specifici bisogni e quindi sono state diversificate caso per caso: da un minimo di 4 ore settimanali ad un massimo di 9 ore settimanali.

Oltre al sostegno per i ragazzi certificati L.104, le SFP canossiane offrono un **supporto di recupero** integrativo gratuito a coloro che hanno accumulato "debiti" formativi o comunque hanno bisogno di un aiuto nelle discipline in cui risultano carenti.

Esperienze all'estero

La strategia di internazionalizzazione rappresenta per le scuole di Fondazione un modo per valorizzare, ripensare e aggiornare la qualità dell'offerta formativa e la struttura organizzativa in modo da preparare i giovani a realizzarsi come persone in un mondo sempre più interconnesso e aiutare i docenti a sostenerli in questo percorso.

Ogni anno, grazie alla partnership di ENAC Ente Nazionale Canossiano, ed in particolare la sua certificazione Erasmus+ **VET Mobility Charter**, viene offerta la possibilità a studenti e staff di fare delle esperienze all'estero, di vario tipo.

Per gli allievi vengono proposti progetti di mobilità professionalizzante, in cui gli allievi svolgono uno stage formativo all'estero. I progetti assicurano il finanziamento da parte dell'Unione Europea del viaggio verso il paese ospitante, l'alloggio (presso appartamenti condivisi, famiglie ospitanti, residenze studentesche) il vitto, i trasporti locali, l'assicurazione, il tutoraggio e l'assistenza da parte di un partner intermediario nel paese ospitante.

Gli allievi che si candidano alla partecipazione a queste esperienze sono selezionati in base alle competenze linguistiche, a quelle trasversali, allo spirito di adattamento, alla flessibilità e alla motivazione.

ERASMUS + e MOVE

Durante l'anno formativo il programma ERASMUS + ha permesso a 4 studenti e 1 docente di usufruire di un periodo di mobilità estera sul tema "skill competition", tramite ENAC Ente Nazionale Canossiano (una settimana in inverno). ENAC Nazionale offre ogni anno opportunità di questo genere a tutti i suoi associati.

Nell'anno formativo 23-24 Fondazione ha percorso anche una nuova strada per offrire esperienze di soggiorno all'estero ai propri studenti: n. 20 iscritti alle classi terze delle Scuole di Formazione Canossiana di Treviso e Verona hanno avuto l'opportunità di svolgere una esperienza di mobilità all'estero, in Irlanda, finalizzata all'apprendimento e al perfezionamento della lingua inglese, all'interno di un progetto FSE+ finanziato da Regione Veneto e direttamente promosso e gestito da Fondazione ENAC Veneto: **Progetto MOVE** – COD 6413-0002-600-2023. Il progetto ha previsto un percorso preparatorio in Italia e un periodo di 14 gg (per 60 ore di esperienza) all'estero e si è svolto complessivamente da marzo ad agosto 2024. Nelle attività in Italia si sono realizzati:

- ✓ l'intervento di Focus Paese a cura di ENAC Ente Nazionale Canossiano ETS, per inquadrare la conoscenza dell'Irlanda, meta della mobilità transnazionale e, aiutare a creare/rafforzare lo spirito di gruppo tra gli studenti partecipanti
- ✓ le attività di allineamento delle competenze rivolte a 5 studenti che sono stati supportati per raggiungere il livello linguistico degli altri studenti ammessi,
- ✓ le attività di preparazione alla certificazione linguistica.

La Mobilità Transnazionale si è svolta a Clonakilty, a 30 km di Cork, in Irlanda per i 14 giorni previsti da progetto: la partenza è avvenuta il 30/06/24 dall'Italia e il rientro il 14/07/2024. Le attività all'estero sono iniziate con una fase di accoglienza ed un meeting introduttivo, per poi proseguire con lezioni di grammatica e letteratura e altre attività in lingua inglese. La formazione linguistica è stata erogata attraverso un approccio interattivo e stimolante: visite culturali e aziendali, quiz, workshop, visione di film, attività sportive. Fin dalla fase di progettazione si è deciso di appoggiarsi ad un partner estero EUROPEAN CAREER EVOLUTION che potesse offrire sia supporto nell'organizzazione logistica dell'esperienza (vitto e alloggio) sia e soprattutto una formazione linguistica qualificata in Irlanda. Il partner infatti vanta pluriennale esperienza in programmi di formazione professionale per enti educativi e aziende, programmi di formazione professionale europei come il Leonardo da Vinci, il Fondo Sociale Europeo, l'Erasmus.

Al rientro dall'estero gli studenti hanno avuto la possibilità di seguire 8 ore di corso di preparazione alla certificazione linguistica e hanno poi sostenuto l'esame di

certificazione: i 10 studenti della SFP di Treviso l'hanno sostenuta con Trinity College London, e 10 studenti della SFP di Verona con Cambridge English.
19 studenti su 20 hanno ottenuto la certificazione linguistica B1/B2.

Con il bando MOVE Fondazione ha potuto anche offrire una opportunità di mobilità estera nel Regno Unito, anche a 19 studenti del quarto anno degli indirizzi in Scienze applicate e Scienze Umane del Liceo Canossiano di Feltre.

Anche in questo caso il progetto ha previsto attività in Italia e mobilità transnazionale:

- ✓ FOCUS PAESE: attività di gruppo volta ad approfondire la conoscenza del Regno Unito (8 h)
- ✓ FORMAZIONE IN MOBILITA' TRANSAZIONALE: 2 settimane consecutive (formazione linguistica e visite culturali 60 h)
- ✓ ALLINEAMENTO DELLE COMPETENZE (per 5 destinatari, coaching/supporto aggiuntivo)
- ✓ PREPARAZIONE AGLI ESAMI (8 h) E ESAME DI CERTIFICAZIONE

57

Tabella 5.13

Esperienza all'estero per i ragazzi delle ns SFP

Programma / progetto	N. studenti in corso che hanno partecipato all'esperienza	N. studenti che hanno partecipato all'esperienza usciti in anno precedente
MOVE 2023	30 giugno – 14 luglio 2024 20 (10 SFP VR + 10 SFP TV)	0
2023-1-IT01-KA121-VET-000115531 skills competition in Germania (ERASMUS PLUS)	28 gennaio al 2 febbraio 2024 4	4

Le esperienze di mobilità formativa transnazionale rappresentano un'opportunità straordinaria per gli studenti delle scuole superiori, in particolare per quelli della formazione professionale. Offrono la possibilità di confrontarsi con contesti lavorativi e culturali diversi, sviluppando competenze tecniche, linguistiche e trasversali fondamentali per l'ingresso nel mondo del lavoro. Questi percorsi rafforzano l'autonomia, la consapevolezza delle proprie capacità e l'apertura mentale, contribuendo in modo concreto alla crescita personale e professionale dei giovani.

I RISULTATI (OUTPUT – EFFETTI)

Tabella 5.14

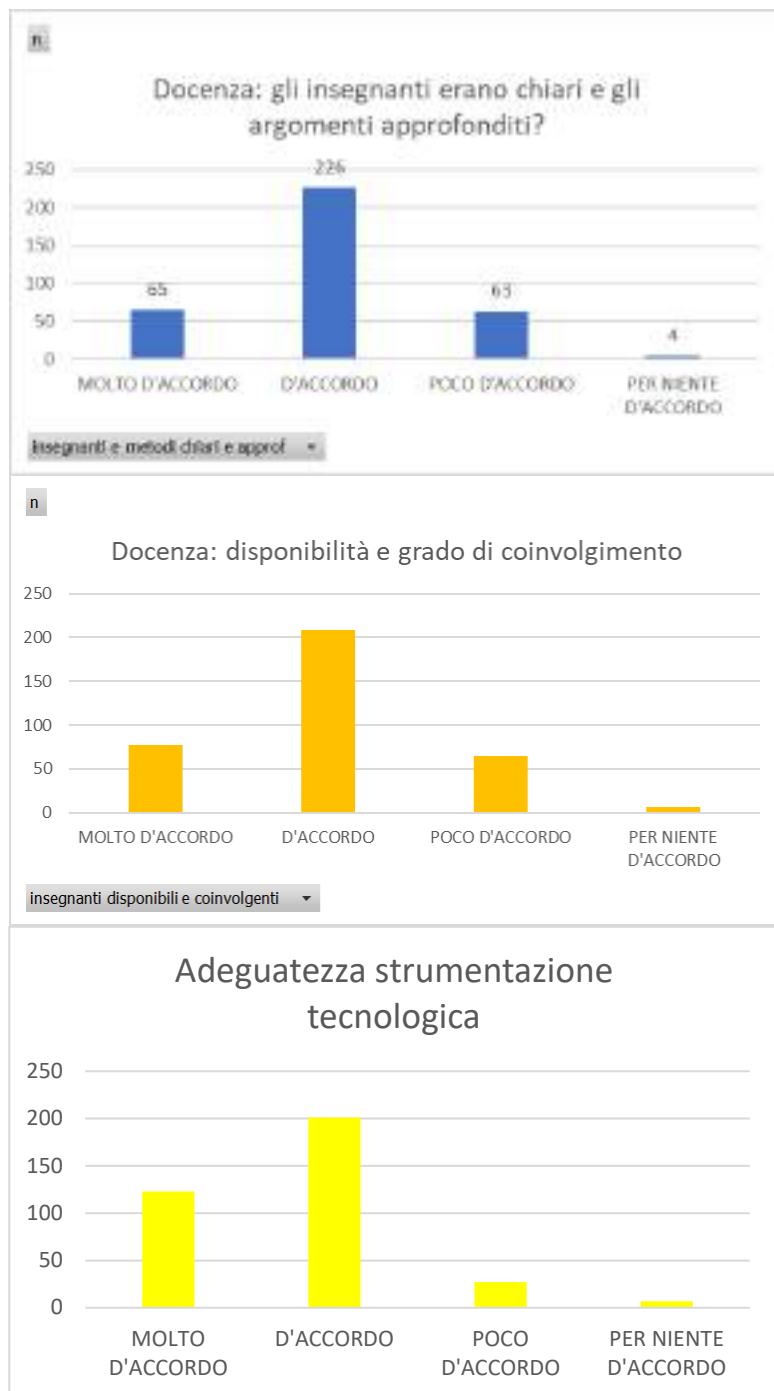
Esiti scolastici percorsi triennali - Qualifiche - e di quarto anno - Diplomi

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	429	86,49%	451	89,48%
Bocciati	38	7,66%	43	8,53%
Ritirati	29	5,85%	10	1,98%
Totale	496	100,00%	504	100,00%

Risultati dei questionari di gradimento - studenti e famiglie

Purtroppo il data breach non ha permesso di recuperare gli esiti dei gradimenti somministrati puntualmente a fine anno scolastico.

Abbiamo rielaborato gli esiti dei questionari somministrati da Regione Veneto la cui estrazione però non è di agevole lettura, per questo riportiamo gli esiti solo di alcuni aspetti indagati che ci sembrano particolarmente rilevanti:

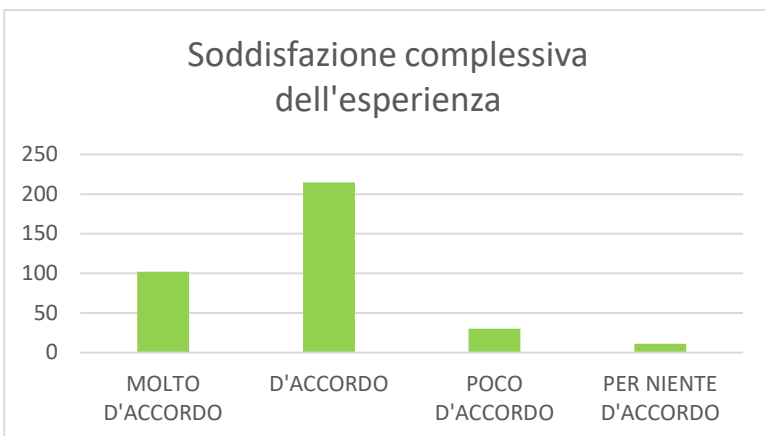


Oltre l'80% degli studenti esprime un giudizio molto positivo (d'accordo/molto d'accordo) riguardo alla chiarezza espositiva e alla profondità dei contenuti offerti dai docenti. Un livello analogo di apprezzamento, sempre intorno all'80%, si registra anche per quanto riguarda la disponibilità e il coinvolgimento del corpo docente.

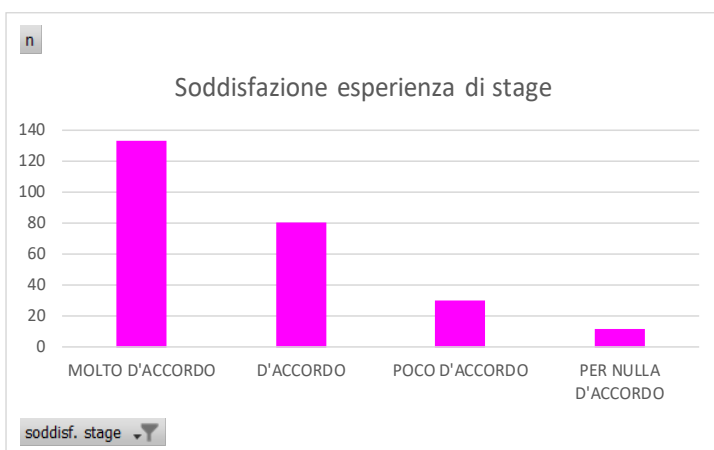
I docenti rappresentano senza dubbio il cuore pulsante della scuola, e il riconoscimento del loro valore da parte degli studenti è un elemento di grande importanza per la Fondazione.

Particolarmente significativo è l'apprezzamento per la disponibilità dimostrata dai docenti, un aspetto che riflette pienamente i valori di accoglienza propri del carisma canossiano e della missione della Fondazione.

Fondazione è felice che gli investimenti fatti sul fronte delle attrezzature didattiche (**laboratori informatici e di fotografia** in particolare) anche grazie ai finanziamenti regionali (**VET Digital Innovation 2023 e VET Innovation 2024**) siano riconosciuti ed apprezzati. Oltre il 90% degli studenti esprime infatti soddisfazione riguardo alla strumentazione messa a disposizione della scuola.



In generale quasi il 90% degli iscritti si dichiara soddisfatto dell'esperienza presso i nostri centri di formazione e, nonostante la lunghezza delle esperienze di alternanza di quest'anno, circa l'80% degli studenti che hanno svolto l'esperienza on the job, ne è soddisfatta.



Le esperienze di alternanza previste dalle normative di quest'anno si sono rivelate particolarmente impegnative per gli studenti, soprattutto per la loro durata, superiore a quanto erano abituati. L'assenza prolungata da scuola degli studenti di seconda e terza ha reso necessario un ripensamento complessivo: dalla propedeuticità delle conoscenze in aula, alla riorganizzazione dei calendari, fino alle modalità di accompagnamento durante il tirocinio.

Esiti occupazionali

L'indagine sugli esiti occupazionali viene eseguita telefonicamente e solitamente a circa 6 mesi dal termine dell'anno formativo, quindi tra dicembre 2023 e gennaio 2024, sugli studenti – promossi hanno frequentato l'ultimo anno del triennio oppure il IV anno. Quest'anno però le interviste sono state svolte solo tra febbraio e marzo 2024 perché il personale di Fondazione è stato impegnato nel ripristino dell'infrastruttura, dei modelli, dei processi, della contabilità post-databreach.

Tabella 5.15 Sintesi esiti dei promossi

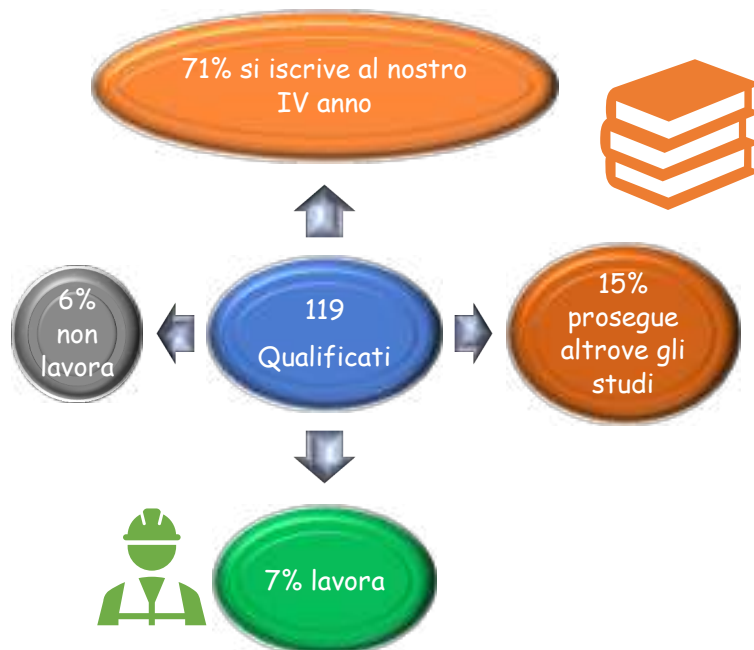
	SFP TV	SFP VR	TOT	%	
Qualificati 23-24					cfr 22-23
Iscritti al IV anno presso ns SFP	41	44	85	71%	69%
Iscritti al IV anno presso ALTRA SCUOLA	11	7	18	15%	8%
Lavorano	3	6	8	7%	11%
Disoccupati	1	4	7	6%	6%
Non rispondono	1	0	1	1%	5%
Totale	57	61	119	0	99%
Diplomati 23-24					cfr 22-23
Iscritti ad altro percorso formativo	22	2	24	33%	41%
Sono in tirocinio curriculare	1	2	3	4%	6%
Lavorano	7	18	25	35%	23%
Disoccupati	6	13	19	26%	12%
Non rispondono	0	1	1	1%	7%
Totale	36	36	72	0	89%

Il dato che primo si impone, in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno, è che il **60% circa dei promossi ha proseguito gli studi**.

La percentuale di studenti qualificati che prosegue gli studi è addirittura del 87%.

Di questi oltre il 70% si iscrive ai nostri quarti anni.

Rappresentiamo gli esiti dei qualificati concentrandoci su coloro che hanno risposto al sondaggio:



Prosegue e si consolida il confronto con le realtà istituzionali che permettono di offrire agli studenti delle nostre scuole una prospettiva di proseguo negli studi: Scuole Superiori Statali ed Ufficio Scolastico in particolare. Soprattutto a Treviso emerge da molti studenti la richiesta, per ora non soddisfabile, di poter rimanere un ulteriore anno dopo la quarta. Si nota un notevole interesse a conseguire il diploma di maturità.

Se consideriamo i numeri di chi lavora sul totale degli indagati che non hanno proseguito gli studi allora arriviamo al 50% di occupati

19 al settore grafico.

Tabella 5.16

Esiti occupazionali per ambito formativo e per sede Verona

ambito	disoccupato	iscritto ad un altro percorso formativo	lavora	sta svolgendo un tirocinio extracurriculare	nr	Totale complessivo
qualifica grafica	3	29	4	0	0	36
qualifica servizi di impresa	22	2				24
diploma grafico	9	1	9	2	1	22
diploma servizio di impresa	4	1	9			14
Totale complessivo	17	53	24	2	1	97

4 studenti hanno proseguito a lavorare nella stessa azienda in cui hanno svolto l'alternanza/apprendistato.

Tabella 5.17

Esiti occupazionali per ambito formativo e per sede Treviso

ambito	disoccupato	iscritto ad un altro percorso formativo	lavora	sta svolgendo un tirocinio extracurriculare	Totale complessivo
qualifica grafica		34	2		36
qualifica servizi di impresa	1	18	1		20
diploma grafico	5	11	7	1	24
diploma servizio di impresa	1	11	1		24
Totale complessivo	7	74	11	1	93

3 studenti hanno proseguito a lavorare nella stessa azienda in cui hanno svolto l'alternanza/apprendistato.

Tabella 5.18

Tipologia contrattuale degli occupati sede di Verona

contratti	n. studenti
Tempo Indeterminato - apprendisti	17
Tempo determinato	3
Altro	3
(non risponde)	1
Totale complessivo	24

Oltre il 70% sono stati assunti a tempo indeterminato

Tabella 5.19

Tipologia contrattuale degli occupati sede di Treviso

contratti	n. studenti
Tempo Indeterminato - apprendisti	3
Tempo determinato	5
Lavoro autonomo	1
Altro	2
Totale complessivo	11

Tabella 5.20

Coerenza occupazione con percorso formativo sede di Verona

coerenza profilo	n. studenti
sì	5
no	18
Non rilevato	1
Totale complessivo	24

Tabella 5.21

Coerenza occupazione con percorso formativo sede di Treviso

coerenza profilo	n. studenti
sì	3
no	6
parzialmente	1
Non rilevato	1
Totale complessivo	11

5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani

Fondazione ENAC Veneto partecipa a **reti territoriali di orientamento** all'interno delle quali vengono proposte attività di orientamento, formazione e informazione (orientamento scolastico, formazione genitoriale, educazione civica, aggiornamento e promozione culturale) rivolte ai giovani e alle famiglie:

- Centro Edilizia Treviso - Coordinamento tra SFP della prov. di Treviso
- Scuola e Territorio: Educare Insieme - Rete di Scuole Statali e paritarie, del primo e secondo ciclo, collabora con famiglie, agenzie educative, enti e associazioni territoriali per condividere iniziative e risorse sui temi dell'educazione e della crescita
- ORIENTA Verona - Convenzione triennale di coordinamento delle iniziative di orientamento sul territorio di Verona

Nell'ambito dell'**orientamento scolastico** Fondazione ha preso parte a tre progetti finanziati da FSE+ di respiro triennale e particolarmente rivolti a ragazzi e famiglie frequentanti la scuola secondaria di I grado.

La direttiva regionale a cui ENAC Veneto ha risposto mira a fornire a famiglie e studenti orientamento informativo e motivazionale con lo scopo di ridurre l'insuccesso scolastico.

1. Il progetto di Treviso di cui è capofila: 6413-0001-685-2023 **ORIENTA-TeVi**
2. Il progetto di Verona di cui è partner di COSP 747-0001-685-2023 **ORIENTA ATTIVA MENTE VERONA 2023-2026**
3. Il progetto di Vicenza di cui è partner di ACROSS 3909-0001-685-2023 **OrientalSy_23-26**



Il progetto di Treviso è molto vasto per attività e partenariato, coinvolgendo come partner Istituzioni territoriali e Scuole pubbliche secondarie di I grado, Scuole pubbliche secondarie di II grado, ITS - Istituti Tecnici Superiori, SFP e altri enti di formazione.

Nei percorsi di orientamento dove siamo partner sono stati realizzati per lo più eventi di diffusione su alcune tematiche inerenti:

- ✓ la scelta dopo la scuola media,
- ✓ l'utilizzo dei social media in adolescenza,
- ✓ la scoperta dei talenti,
- ✓ i cambiamenti neurobiologici, emotivi e relazionali tipici dell'adolescenza in relazione al rapporto con la scuola.

Tabella 5.22: ore realizzate nel progetto 6413-0001-685-2023 ORIENTA-TeVi

Azioni realizzate/ore realizzate	ENAC VENETO	ENGIM VENETO	IVL	METALOGOS	UNISEF	Totale complessivo
CSII - CONSULENZA SPECIALISTICA	47					47
EVNT - EVENTI	2					2
FCSG - FOCUS GROUP	4					4
LAOG - LABORATORIO DI ORIENTAMENTO - DI GRUPPO	36		12	36	40	124
LAOI - LABORATORIO DI ORIENTAMENTO - INDIVIDUALE	27	38				65
SMNR - SEMINARI	2	4				6
WEBI - WEBINAR		2				2
WRKS - WORKSHOP	4					4
Totale complessivo	122	44	12	36	40	254

Tabella 5.23: allievi coinvolti nel progetto 6413-0001-685-2023 ORIENTA-TeVi

Azioni realizzate/utenti coinvolti	ENAC VENETO	ENGIM VENETO	IVL	METALOGOS	UNISEF	Totale complessivo
CSII - CONSULENZA SPECIALISTICA	1					1
EVNT - EVENTI	100					100
FCSG - FOCUS GROUP	20					20
LAOG - LABORATORIO DI ORIENTAMENTO - DI GRUPPO	270		45	135	165	615
LAOI - LABORATORIO DI ORIENTAMENTO - INDIVIDUALE	27	27				54
SMNR - SEMINARI	20	40				60
WEBI - WEBINAR		20				20
WRKS - WORKSHOP	20					20
Totale complessivo	458	87	45	135	165	890



Con giugno 2023 è inoltre iniziato il **progetto GENER-AZIONI** finanziato da Impresa Sociale Con I Bambini e rivolto alla cosiddetta **Comunità Educante**. Nel 23-24 le attività di questo progetto sono entrate nel vivo.

Il progetto si fonda sull'esperienza di Casa di Deborah, una comunità educativa diurna accreditata dal Comune di Verona, creata da FAMIGLIE PER LA FAMIGLIA ETS (di seguito FFX), dove un'équipe multidisciplinare e un gruppo di volontari accolgono ragazzi e ragazze offrendo loro ascolto, supporto allo studio e occasioni di scoperta attraverso l'arte, la musica, la lettura e la creatività. L'obiettivo è intercettare precocemente situazioni di fragilità, prevenendone l'aggravarsi e offrendo spazi di relazione e crescita positiva.

Attraverso “Gener-Azioni”, ENAC Veneto amplia il proprio impegno sul territorio, coinvolgendo attivamente la propria Scuola di Formazione Professionale Canossiana e contribuendo a costruire ponti tra scuola, famiglie, terzo settore e imprese.

Le azioni del progetto comprendono:

- Form-Azione della Comunità Educante: percorsi formativi rivolti a educatori, docenti, operatori e volontari su tematiche come il supporto agli adolescenti, la cittadinanza digitale, la ricerca di fondi e la progettazione per la sostenibilità delle iniziative, la gestione dei conflitti.
- Genitori a Scuola di Empowerment: incontri e laboratori pensati per sostenere il ruolo educativo delle famiglie.
- Incontri con la bellezza: laboratori artistici, di scrittura, fotografia e lettura, co-progettati con i ragazzi e per i ragazzi, per stimolare espressione, protagonismo e benessere.
- Rafforzamento della rete: workshop, momenti di scambio, team building e condivisione di buone pratiche tra tutti gli attori coinvolti.

Nell'anno formativo 23-24 abbiamo concluso queste specifiche attività:

Tabella 5.24: azioni concluse progetto Gener-Azioni

Azione	Attività	data di avvio	data di fine
Form-azione	Gestione dei conflitti ED1	21/02/2024	21/02/2024
Momenti di incontro della CE	Workshop Minori Autori di C-reato	23/03/2024	23/03/2024
Momenti di incontro della CE	Team Building ed 1 (una settimana residenziale con gli operatori di Casa di Deborah e altri attori istituzionali)	13/06/2024	16/06/2024



Un altro progetto che ha respiro pluriennale e che ha coinvolto il target di giovani è il **progetto MINERVA**, un progetto presentato in risposta al bando PARI (DGR 1522/22) di Regione Veneto.

Il progetto ha previsto una serie di interventi mirati a stimolare l'interesse e a favorire l'accesso di ragazze e donne alle **discipline e le professioni STEAM**, acronimo di Science Technology Engineering Art Mathematics, e si è rivolto a **studenti e studentesse delle scuole medie e superiori**, ma anche alle loro famiglie, e a **donne disoccupate**, così come a docenti e dirigenti scolastici. In maniera residuale alcuni interventi sono stati rivolti a donne disoccupate. Il progetto era costruito con un ampio partenariato anche con società ad alto carattere di innovatività (**Onde Alte, Wondergene s.r.l., IALANAPIA VENETO s.r.l., Fablab, Upskill**), oltre ad altri **Organismi di formazione e Università Ca Foscari e all'Università di Trento** che hanno portato avanti due stimolanti progetti di ricerca sul tema delle STEAM.

Il progetto aveva questi macro obiettivi:

- rafforzamento della rete tra organizzazioni che operano in vario modo nell'ambito della parità e delle competenze nel territorio della Provincia di Treviso,
- analisi dei fabbisogni e dello stato dell'arte
- sperimentazione tramite le azioni pilota finalizzate a contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte formative/professionali e investire nelle competenze STEAM per garantire una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro.

A livello di cittadinanza erano previste azioni di sensibilizzare della comunità di riferimento (provincia di Treviso) sui temi della parità, focalizzando l'attenzione sulle tematiche

- Lotta agli stereotipi e alla discriminazione basata sul genere
- Partecipazione equilibrata al mercato del lavoro
- Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Nell'anno 23-24 sono stati realizzati interventi individuali (come il **mentoring per le imprenditrici digitali**) e formazioni di gruppo (come il **corso di empowerment e soft skills per le steam attraverso il teatro**, il laboratorio di **coding** e quello di **robotica**) nonché eventi di diversa natura, anche aperti alla cittadinanza; limitandoci alle azioni svolte direttamente da ENAC VENETO, e non annoverando quelle dei partner, sono state **erogate quasi 350 ore**.

Tipologia interventi	ore	destinatari	interventi
COII - CONSULENZA INDIVIDUALE	36	2	2
COMI - COACHING/MENTORING INDIVIDUALE	40	45	5
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	180	24	2
FOGG - FORMAZIONE OUTDOOR DI GRUPPO	12	9	1
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO	44	99	7
LFPW -PROJECT WORK	8	16	2
EVNT - EVENTI	9	90	3
WRKS - WORKSHOP	16	80	4
Totale complessivo	345	365	26

5.2 AREA ADULTI

Quadro di insieme

Il profilo di riferimento dei percorsi dell'area adulti parte dalle stesse basi di quelli di leFP: riflette la profonda convinzione che la persona è "qualcuno" e non "qualcosa". Un soggetto che, pur trovandosi in condizioni sociali e culturali in diversi casi critiche o svantaggiate, sa riconoscere e mettere in gioco le facoltà umane di meravigliarsi, vivere un'esperienza di comunità dove porsi domande, trovare gusto nella conoscenza, essere consapevole del "vasto mondo" in cui è collocato e delle sorprendenti facoltà della propria mente, delle proprie mani, del proprio cuore e della propria anima.

Negli adulti, avendo a che fare con persone ormai al di fuori dell'età evolutiva, con bisogni anche molto diversi e che rimangono in contatto con noi per un tempo più limitato, gli approcci e le metodologie per far sentire accolte le persone sono invece specifiche.

La Formazione professionale è un elemento chiave dei sistemi di apprendimento permanente che forniscono alle persone conoscenze, strumenti e competenze richieste dal mercato del lavoro. Progettiamo e svolgiamo percorsi sia **per disoccupati** che **per occupati**. Siamo motivati a rivolgere particolare attenzione all'**inclusione sociale** e al **contrasto all'emarginazione**, per abilitare le persone a realizzare appieno le aspettative professionali.

In questo il tessuto imprenditoriale è partner irrinunciabile (con cui definire i profili professionali in modo efficace e costruire percorsi di inserimento lavorativo) e talvolta esso stesso cliente. Analizziamo le esigenze delle imprese, traducendo fabbisogni e richieste in servizi utili a migliorare le persone e le organizzazioni.

La nostra offerta comprende percorsi sia gratuiti/finanziati che a pagamento in vari ambiti:

- *Istruzione e formazione tecnica-superiore;*
- *Formazione continua;*
- *Formazione permanente;*
- *Corsi di aggiornamento e di specializzazione professionale;*
- *Corsi per la Sicurezza;*
- *Formazione obbligatoria di preparazione al conseguimento di patenti e certificazioni;*
- *Corsi per aziende con fondi interprofessionali e Fondo Sociale Europeo;*
- *Certificazioni ICDL;*
- *Formazione su misura.*

Le nostre aree: Amministrazione e Finanza, CAD e Grafica, Commerciale e vendite, Comunicazione e Social Media Marketing, Informatica e PC, Lingue Straniere, Logistica e Produzione, Organizzazione Aziendale, Ristorazione e Turismo, Sicurezza, Socio Assistenziale Educativa, Web e E-commerce.

ENAC Veneto, attraverso le sue sedi accreditate, è parte integrante della **rete veneta di soggetti pubblici e privati** per i servizi di incontro fra domande e offerte di lavoro di cittadini e imprese.

Offre **servizi per chi cerca lavoro:**

- Sportello Informativo
- Accompagnamento al lavoro
- Incrocio domanda e offerta di lavoro

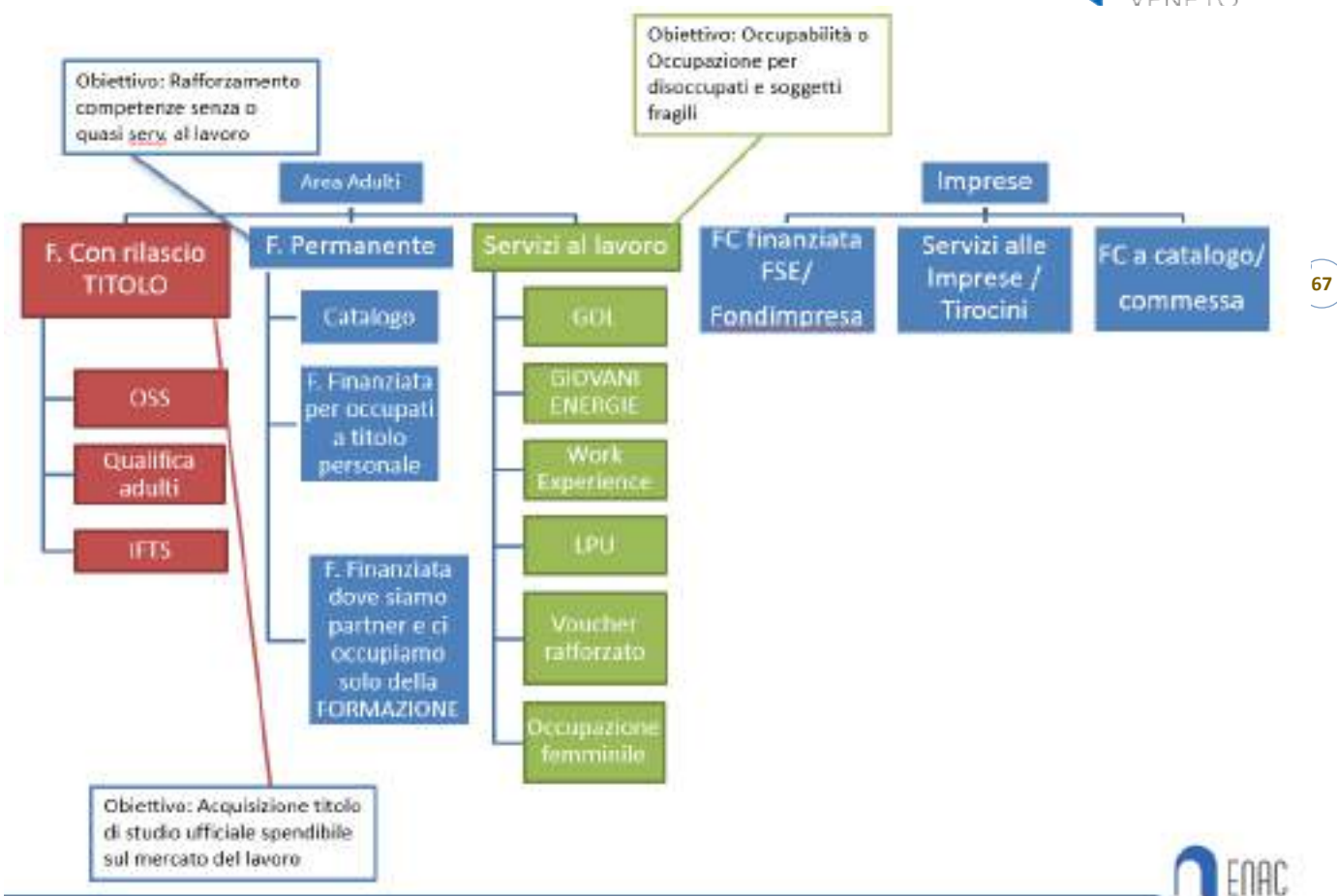
avvalendosi di professionisti specializzati nello sviluppo di competenze e strategie per la crescita professionale.

L'attività per adulti anche da un punto di vista organizzativo e del modello di business ha caratteristiche differenti dall'attività rivolta ai giovani, per complessità e variabilità. Innanzi tutto questo genere di progetti non segue l'anno formativo classico (dal 01/09 al 31/08 dell'anno successivo) perché i bandi su cui vengono presentate le proposte progettuali escono in diversi momenti dell'anno – non prevedibili – spesso si accavallano e hanno ognuno periodi di svolgimento diversi. C'è inoltre da considerare che molti progetti prevedono al loro interno più percorsi rivolti a gruppi di utenza diversa e con durata temporale diversa. La **nota metodologica** seguita prevede di rilevare in questo bilancio le attività concluse nell'A.F. di competenza:

- laddove il progetto preveda un pacchetto di azioni rivolte allo stesso gruppo di utenti si rilevano i dati nell'anno formativo in cui tutto il progetto si conclude
- qualora il progetto si componga di percorsi diversi, rivolti a gruppi di utenti differenti, si rilevano i dati dei percorsi conclusi nell'anno formativo di indagine, anche se il progetto nel suo complesso risulta ancora in corso.

I percorsi, inoltre, prevedono spesso una composizione di interventi personalizzati, con caratteristiche non sempre standardizzabili.

Fondazione è spesso chiamata da altri capofila, in quanto organismo di formazione accreditato, ad erogare la formazione prevista all'interno di un progetto di politica attiva: siccome in questo caso il contributo dell'ente si esaurisce nell'erogazione delle competenze formative e non viene richiesto di entrare nel processo di inserimento lavorativo, annoveriamo questi corsi nella formazione permanente.



5.2.1 La formazione con rilascio di titolo³

Fondazione non ha ad oggi sviluppato una offerta costante e delineata in questo ambito, ad eccezione del corso per Operatore Socio Sanitario, limitatamente all'area dell'alto vicentino.

Mentre i corsi OSS sono sempre a riconoscimento e quindi a pagamento per l'utenza, i corsi IFTS sui quali gli ultimi anni la Regione sta investendo in una programmazione costante, sono invece finanziati integralmente. Finora però non prevedono una indennità di frequenza ai partecipanti e quindi non è sempre facile intercettare utenza disponibile a frequentare un percorso lungo senza sostegni. Accanto a queste due tipologie, Regione Veneto ha introdotto la possibilità di farsi riconoscere corsi su specifiche figure professionali repertorate. Tra queste noi abbiamo già gestito un primo corso per formare la figura di Operatore del Mercato del Lavoro a Verona e quest'anno abbiamo portato a termine il medesimo corso su Treviso.

Quest'anno i corsi conclusi in questo ambito sono stati:

- **l'Operatore Socio Sanitario (1000 ore** di cui 480 ore di e 520 di tirocinio curriculare diviso in 4 esperienze diverse). Tra le ore d'aula, alcune vengono erogate in modalità FAD asincrona tramite la fruizione di moduli formativi inviati a tutti gli enti da una scuola incaricata della loro progettazione da Regione Veneto. L'esperienza dell'ente in questo ambito risale al 2010. Questi corsi attualmente sono riconosciuti da Regione Veneto che da poco tempo è passata ad approvare un progetto "master" replicabile in più edizioni, senza scadenza temporale. Non

³ Comprende i corsi ITS-IFTS e i corsi finalizzati alla formazione di una figura professionale con qualifica.

vengono finanziati da contributo pubblico all'ente, ma i partecipanti possono richiedere un voucher individuale (finanziato dal FSE), effettivo solo per gli utenti che raggiungono almeno una frequenza pari al 90% del monte ore corso e che sono in possesso di determinati requisiti ISEE. La richiesta e la rendicontazione del voucher rimane onere dell'ente formativo. Sono fissate da bando anche le modalità di selezione, le ore corso e le competenze oggetto del corso stesso.

- **I corsi IFTS finalizzati all'ottenimento del certificato di specializzazione superiore.** Nell'AF 23-24 la Fondazione ha vinto l'approvazione di 5 progetti IFTS da **800 ore** (50% aula, 50% stage), 4 per la figura di conducente di autobus, presentata in accordo e su mappatura del fabbisogno delle aziende di trasporto locale, 1 per la figura di tecnico amministrativo. Purtroppo non è stato possibile avviarli tutti e 4: il percorso "Tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria" non ha riscontrato sufficiente interesse, nonostante diverse azioni promozionali intraprese. Risulta sempre più difficile in generale raccogliere adesioni per percorsi lunghi (almeno 8 mesi in questo caso) e non indennizzati. Tra i percorsi della Linea 3 per il trasporto pubblico locale, uno dei percorsi, previsto per il territorio veneziano non è stato avviato perché non si è riusciti a trovare sufficiente disponibilità e collaborazione con l'azienda locale il cui contributo è fondamentale per gestire questi percorsi elaborati e delicati. Si tratta, infatti, di percorsi che preparano i partecipanti anche al conseguimento delle patenti D+E+CQC per il trasporto pubblico delle persone e necessitano dell'impegno fattivo sia di una scuola guida (o di un consorzio di scuole guida) con la quale l'azienda di trasporto locale abbia un rapporto di fiducia consolidato, sia delle aziende di trasporto stesse che oltre ad ospitare gli studenti in tirocinio, devono garantire la compartecipazione ai costi di ottenimento delle patenti per coloro che al termine del percorso saranno in possesso delle patenti, avranno acquisito il certificato di specializzazione e, in virtù di questo saranno idonei all'assunzione. Dei 3 corsi linea 3 avviati nell'anno formativo, 2 si sono conclusi entro il 31/08/24
- **Il corso propedeutico per tecnico specializzato in servizi per il lavoro** cod 6413-2-668-2015. Questo percorso di **300 ore** è finalizzato all'ottenimento di un attestato di frequenza che non possiamo definire una vera e propria qualifica ma che annoveriamo in questa sezione perché rappresenta una sorta di idoneità riconosciuta da Regione Veneto ed atta a "scontare" un anno di esperienza a chi volesse procedere all'accreditamento come Operatore del Mercato del Lavoro. E' un corso che nasce a pagamento ma che attraverso la collaborazione con G-Group e il finanziamento di FORMATEMP, siamo riusciti a rendere gratuito per i partecipanti.

Tabella 5.25

Dati fondamentali attività di formazione con rilascio di titolo nell'ultimo biennio

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. corsi	N. ore per corso	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
SEDE VERONA – ADULTI (IFTS)	1	800	16	2	800	31
SEDE TV – ADULTI (IFTS + OML)	2	800 300	14 12	0	0	0
SEDE SCHIO – ADULTI (OSS)	1	1000	23	0	0	0
Totale	3	2900*	65	0	1600	31

*Totale dato dalla somma, per ciascuna sede di n° corsi per N° Ore

L'OFFERTA FORMATIVA

L'**OSS** è una figura professionale che svolge la propria attività in strutture ospedaliere, case di riposo, altre strutture socio sanitarie e in assistenza domiciliare; la sua attività è finalizzata a soddisfare i bisogni primari della persona, favorire il benessere e l'autonomia in un contesto sia sociale che sanitario, in collaborazione con gli altri operatori professionali, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Normalmente, gli utenti che escono con questo titolo hanno un'alta percentuale di ricollocamento e risultano occupati in breve tempo perché il mercato necessita di tale figura e la richiesta assorbe quasi tutti i qualificati.

La figura in uscita dal percorso **Tecniche per la conduzione di mezzi per il trasporto pubblico locale** si propone di attribuire abilità operative specialistiche e competenze tecniche di alto profilo per la guida di mezzi di trasporto per persone su strada. È pensato per essere un percorso altamente professionalizzante, focalizzato all'inserimento immediato degli allievi/e nel mercato del lavoro. La definizione di questo specifico percorso di specializzazione è nata infatti dal forte fabbisogno professionale espresso dal territorio regionale. Gli allievi oltre ad ottenere le competenze necessarie al conseguimento delle patenti di categoria D + DE e l'abilitazione al trasporto pubblico dei passeggeri (CQC-persone), seguono un periodo di formazione frontale per assumere competenze più specifiche al ruolo che dovranno ricoprire in azienda.

La figura in uscita dal **Corso propedeutico per tecnico specializzato in servizi per il lavoro** è una figura sempre più richiesta per operare nei bandi della Direzione Lavoro di Regione Veneto, è una risorsa scarsa sul territorio e questi corsi aiutano a soddisfare il fabbisogno degli enti accreditati ai servizi per il lavoro, anche se spesso queste persone si specializzano anche per poter partecipare a concorsi pubblici di Veneto Lavoro. La figura dell'OML promuove e stabilisce contatti con i datori di lavoro al fine di rilevare le vacancy, interroga e gestisce le banche dati per ricercare offerte di lavoro idonee, presidia le fasi di segnalazione ed incontro tra i candidati resisi disponibili ed i datori di lavoro, fino al recepimento e alla registrazione del riscontro finale sugli esiti del servizio erogato. Assiste inoltre gli utenti in cerca di occupazione nella definizione di un proprio progetto professionale, sostenendoli nell'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza, nella redazione del CV ed assistendoli nella scelta delle opportunità formative più utili alla loro crescita professionale.

Tabella 5.26

Tipologia Offerta Formativa di Percorsi con rilascio di titolo

Tipologia ⁴	Numero corsi	Numero ore	Numero partecipanti
Operatore Socio Sanitario	1	1000	23
Tecnico conduzione trasporto locale	2	800	30
Tecnico specializzato in servizi per il lavoro	1	300	12

I PARTECIPANTI

Nel corso OSS la maggior parte sono donne, da sempre più dedite ai percorsi di cura dell'altro, nei corsi per conducente di autobus invece la maggioranza sono uomini, in entrambi prevale una media scolarizzazione in ingresso (diploma di scuola secondaria).

I RISULTATI

I risultati sono stati generalmente buoni sia dal punto di vista del successo formativo che dell'indice di gradimento che dell'esito occupazionale.

In entrambi i percorsi, considerando che l'occupazione rappresenta l'esito atteso e che si tratta di esperienze particolarmente impegnative, è frequente dover gestire criticità, segnalazioni e situazioni complesse.

Tabella 5.27

Esiti formativi

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Ottenimento titolo (/promossi)	42	83%	28	90%

Esiti occupazionali

Nei percorsi di conducente autobus:

- al follow-up effettuato a circa 30 giorni dalla fine delle attività (31/07/2024) per il corso di Verona, è emerso che circa il 75% dei partecipanti è occupato: 6 di queste sono occupate presso l'azienda partner ATV srl

- nell'analogo percorso di Treviso al raggiungimento del 70% del monte ore di tirocinio, ATVO ha assunto 10 candidati. Di questi, 9 a 30 gg sono ancora dipendenti di ATVO con contratto a tempo determinato fino al 30/09. L'utente che si è dimesso da ATVO è ora occupato a tempo indeterminato presso un'azienda privata di autonoleggio con conducente

Questi percorsi hanno un impatto sociale elevato rispondendo ad un fabbisogno concreto del territorio.

Ecco cosa ha detto in merito il direttore generale di ATV nella conferenza stampa di apertura di questi percorsi: «Grazie a questo progetto disponiamo oggi di un canale di reclutamento che ha già dato risposte importanti. L'anno scorso, infatti, in occasione della prima edizione, abbiamo coperto tutti i posti disponibili e su 16 partecipanti, una decina sono entrati in azienda e sono tuttora con noi. Auspichiamo quindi che questa

⁴ ITS, IFTS, qualifica OSS, ecc.

nuova edizione possa avere un riscontro ancora maggiore. Il valore aggiunto del corso IFTS è quello di offrire una disponibilità continuativa di personale qualificato con cui far fronte al turn over dei pensionamenti. Allo stesso tempo si favorisce la formazione di un rapporto stretto con il territorio valorizzando l'attrattiva di questa professione che è sicura, appagante e socialmente stimolante ma che presenta barriere di accesso importanti, soprattutto per i costi elevati e i tempi lunghi del conseguimento delle patenti superiori. Il corso IFTS offre una risposta efficace proprio a queste esigenze».

**

Nel percorso OSS normalmente circa il 90% degli idonei trova lavoro entro 6 mesi.

Dei 12 idonei al percorso OML, si precisa che alcuni hanno proseguito gli studi, altri hanno capito che non era il lavoro per loro, i restanti hanno facilmente trovato lavoro nel campo.

71

5.2.2 La formazione permanente⁵

L'obiettivo dei percorsi di FORMAZIONE PERMANENTE è fornire alle persone competenze che permettano loro di avviare processi di adattamento al cambiamento, cogliendone i vantaggi e rendendole protagoniste del cambiamento stesso. Il rafforzamento di competenze, assieme allo stimolo alla riflessione sulla progettualità personale, sono gli strumenti attraverso cui agiamo e che permettono anche di migliorare lo stato professionale. Con le attività di orientamento e di servizi al lavoro si completa il servizio. L'utenza di questo servizio quindi può essere sia disoccupata che occupata.

Nella FORMAZIONE PERMANENTE transitano quindi attività anche di natura molto diversa ma che hanno come comun denominatore il fatto che la componente di servizi al lavoro è irrilevante o quasi.

In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

- ✓ corsi di formazione a catalogo (a mercato), nei quali l'utenza può essere sia occupata che disoccupata
- ✓ corsi di formazione finanziata:
 - o rivolti ad utenza occupata che partecipa a titolo personale (non percorsi di aggiornamento su mandato dell'azienda)
 - o per disoccupati, erogati in partenariato all'interno di progetti nei quali il contributo dell'ente si esaurisce nell'erogazione delle competenze formative e non vi è responsabilità di inserimento occupazionale

La formazione inserita in questa sezione viene realizzata quindi sia **gratuitamente** che **a pagamento**.

>>Formazione a catalogo: In questo anno formativo è importante sottolineare la prosecuzione della collaborazione con:

- **GEA Centro Studi Interventi Assistiti con gli animali** per la realizzazione degli IAA (Interventi Assistiti con gli Animali) volti alla formazione di figure professionali che possono operare interventi di pet therapy. La collaborazione con GEA prosegue da qualche anno e nasce da una comunanza di approcci tra i due enti: l'aver a cuore il benessere e la cura delle persone e l'interesse verso proposte innovative che possono sviluppare nuove opportunità lavorative per le persone;
- **PENTA FORMAZIONE** per la condivisione di un catalogo e la segnalazione di utenti che si rivolgono ai ns sportelli e vengono indirizzati ai loro corsi

⁵ Comprende i corsi finalizzati all'aggiornamento di competenze professionali in prospettiva lavorativa senza rilascio di qualifica per persone non occupate o per persone occupate ma non nell'ambito di iniziative dell'azienda in cui lavorano.

Quest'anno abbiamo investito poco nella formazione a catalogo perché non abbiamo dedicato risorse umane specifiche, ma è stata un'attività svolta nei ritagli di tempo da dipendenti volenterosi.

Abbiamo comunque realizzato 3 corsi a catalogo a Feltre:

- ✓ Buste paga
- ✓ ABC della contabilità
- ✓ Inglese base

Mentre a Schio abbiamo avviato i corsi:

- ✓ Disegno meccanico
- ✓ Interventi Assistiti per Gli Animali (IAA)



- Corso avanzato IAA 23/24 IAA_03_01
 - Corso propedeutico IAA 23/24 IAA_02_01
 - Corso integrativo per coadiutori gatto e coniglio IAA 23/24 IAA_04_01
- La quota di competenza di ricavi generati è di oltre 21 mila euro:

IAA 22-23 quota 23-24	14.725,42 €
IAA 23-24	7.687,53 €

e finanziata: La formazione permanente finanziata da Regione Veneto è svolta sia in partenariato che direttamente e riguarda solitamente percorsi che non hanno l'occupabilità come output diretto e non riguardano una partecipazione a titolo aziendale. Nel 23-24 non abbiamo partecipato a questo genere di iniziative.

5.2.3 I servizi per il lavoro

ENAC Veneto, attraverso le sue sedi accreditate, è parte integrante della **rete veneta di soggetti pubblici e privati** per i servizi di incontro fra domande e offerte di lavoro di cittadini e imprese. Offre **servizi per chi cerca lavoro** avvalendosi di professionisti specializzati nello sviluppo di competenze e strategie per la crescita professionale.

I servizi al lavoro canossiani di ENAC Veneto offrono:

- **Sportello Informativo:** accoglienza e informazione sulle opportunità formative e professionali, analisi della domanda.
- **Accompagnamento al lavoro:** supporto nella ricerca di nuove opportunità professionali attraverso molteplici servizi: bilancio di competenze, stesura e verifica periodica di un piano di ricerca di lavoro, realizzazione/aggiornamento del Curriculum Vitae, simulazioni di colloqui lavorativi, percorsi formativi e/o di supporto all'autoimprenditorialità, tirocini di inserimento lavorativo...
- **Incrocio domanda offerta:** candidatura su offerte di lavoro in linea con il profilo dell'utente e organizzazione di colloqui di selezione.

I beneficiari delle iniziative afferenti questa sezione sono i soggetti disoccupati ai sensi della Legge n. 26/2019 art. 4 comma15-quater e del D. Lgs. 150/2015. Entro questa definizione ampia, nelle attività di Fondazione trovano spazio specifici progetti orientati a supportare fasce di popolazione caratterizzate da forme di fragilità ulteriori, fino all'inclusione sociale e ai progetti per categorie protette.

I servizi al lavoro possono essere svolti per caratteristiche, composizione e durata, ma hanno come minimo comun denominatore il fatto di mirare all'inserimento o

reinserimento lavorativo degli utenti attraverso specifiche misure di politica attiva: tirocini extracurriculari, percorsi di ricerca attiva del lavoro e incrocio domanda offerta di lavoro, accompagnamento al lavoro, percorsi di autoimprenditorialità o, per le fasce più deboli, di educazione all'autonomia. L'efficacia del percorso è in tal senso spesso misurata dall'ente finanziatore nel numero e nelle caratteristiche dei ricollocamenti.

Nell'ambito dei servizi al lavoro, nel 23-24 Fondazione ha lavorato su diversi fronti, tra i principali: Programma GOL, Voucher rafforzato, Giovani Energie, Lavori di pubblica utilità

73



Il **programma Gol** è un'azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) **per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro**. Elemento costitutivo della riforma Gol, da cui dipendono i finanziamenti Ue, è la definizione di milestone e target, in termini di beneficiari da coinvolgere in attività formative.

Gol è attuato dalle Regioni e Province autonome sulla base dei Piani regionali (Par) a suo tempo approvati da Anpal (l'ex Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro). La sua attuazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e al Piano nazionale nuove competenze.

Il programma Gol si basa sulla personalizzazione dei servizi. Le persone sono indirizzate al percorso più adeguato grazie ad una fase di profilazione che avviene a cura dei Centri per l'impiego e alla valutazione dell'occupabilità attuata tramite l'assessment quali-quantitativo (patto di servizio Gol). La finalità del Programma GOL è infatti quella di accompagnare la trasformazione del mercato del lavoro con un modello di interventi flessibili rispondenti alle esigenze di ciascun destinatario, in grado di facilitare le transizioni occupazionali e migliorare l'occupabilità, innalzando le competenze.

Nello specifico, sono previsti 5 percorsi, nell'ottica di offrire una risposta personalizzata ai bisogni occupazionali dei differenti target di destinatari:

- Percorso 1 - Reinserimento occupazionale e Percorso 2 - Aggiornamento "Upskilling"
- Percorso 3 - Riqualificazione "Reskilling"
- Percorso 4 - Lavoro e Inclusione
- Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Fondazione ENAC Veneto dall'avvio della misura, ha lavorato in particolare nel percorso 1 e 2, 3 e 4.

**

Con il **Voucher per il lavoro rafforzato** le persone con **disabilità** iscritte agli elenchi del collocamento mirato dei Centri per l'impiego del Veneto possono frequentare corsi di formazione gratuiti e ricevere supporto nella ricerca di un lavoro. In particolare, il voucher consente di ricevere servizi di supporto specialistico personalizzato, frequentare corsi di formazione per il potenziamento delle competenze con un'indennità di frequenza per ogni ora di attività svolta in presenza, svolgere esperienze di tirocinio retribuito, ricevere un aiuto nella ricerca di un impiego adatto alle proprie abilità e aspettative, suggerimenti nella stesura del curriculum vitae e consigli su come sostenere un colloquio di lavoro.

**

Giovani Energie - Azioni sperimentali per l'attivazione dei giovani nella definizione del proprio percorso formativo e professionale è una iniziativa finanziata dalla Regione del Veneto per avvicinare i giovani al mercato del lavoro e favorire il rientro all'interno di percorsi formativi dei minori in dispersione scolastica. Il progetto mira a raggiungere soprattutto i giovani più distanti dal mercato del lavoro, coloro che sono scoraggiati, spesso non interessati alle politiche attive e che, di norma, non si rivolgono alla rete regionale dei servizi per il lavoro e non intraprendono i percorsi più strutturati di politica attiva (Work experience, Programma GOL ecc.) offerti nell'ambito della programmazione regionale. Questa iniziativa mira a contrastare la marginalità sociale e la bassa partecipazione, a "stanare" questi giovani con azioni capillari sul territorio, attivando una rete di partner che siano in grado di stimolare la curiosità dei giovani e stimolare i loro talenti, mettendo anche a disposizione risorse per la realizzazione di eventi ed idee che i giovani possono avere e che abbiano un impatto sociale sul territorio.

**

I **Progetti di Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva (LPU)** sono un'iniziativa promossa dalla Regione del Veneto che mira a sostenere i cittadini in maggiore difficoltà attraverso attività di orientamento, accompagnamento al lavoro e l'offerta di esperienze di lavoro temporaneo presso le amministrazioni comunali, favorendo così l'inclusione sociale. In queste iniziative è prevista un'esperienza di lavoro temporaneo, formalizzata tramite un contratto a tempo determinato della durata massima di 6 mesi. I partecipanti possono essere coinvolti in attività straordinarie legate ai servizi di pubblica utilità presso le amministrazioni pubbliche, come ad esempio servizi bibliotecari, museali, ambientali o di gestione e sviluppo del verde. ENAC Veneto è protagonista in questi progetti, sul territorio dell'alto vicentino grazie all'adesione alla "Rete del patto territoriale per la cittadinanza attiva raggruppamento Unione Montana Pasubio Alto Vicentino". Nel 23-24 ha partecipato anche come **partner di Metalogos**, sul territorio Bellunese.

**

Oltre a questi progetti ENAC Veneto si è impegnato nella realizzazione di **Work Experience** e nell'implementazione delle attività previste dal **progetto MINERVA (DGR 1522/22)**, interventi mirati a stimolare l'interesse e a **favorire l'accesso di ragazze e donne alle discipline e le professioni STEAM**, acronimo

di Science Technology Engineering Art Mathematics. La maggior parte delle attività erano rivolte a studenti e studentesse per questo si trovano gli esiti nel capitolo 5.1. Ma citiamo anche qui l'impegno del progetto perché alcune azioni erano rivolte a donne disoccupate e sono considerate nei servizi per il lavoro.

**

I progetti sono realizzati attraverso la partecipazione ad importanti reti nei diversi territori. Oltre a partnership con **agenzie per il lavoro, altri enti di formazione** (Lavoro & Società, Metalogos, Ecipa, Engim, Across, Unisef, Insieme di può, solo per citarne alcuni), è di estrema rilevanza la partnership con i **Comuni** delle province dove operano le nostre sedi formative, con le **Scuole** del territorio, con alcune **Università** (per progetti di ricerca a supporto delle nostre attività) e con alcune **società che hanno valorizzato i progetti con connotazioni di innovatività** (Onde Alte, Wondergene s.r.l., IALANAPIA VENETO s.r.l., Fablab, Upskill)

Risulta importante anche la relazione con i Sindacati, in particolare con CISL Veneto, oltre a quella, in termini di partner operativo, di ENAC Ente Nazionale Canossiano.

Tabella 5.28

Quadro di insieme dell'offerta di servizi da parte delle sedi

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocinanti (ore)	Servizi* (ore)	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocinanti (ore)	Servizi* (ore)
SEDE FELTRE	145	908	2448	984	104	706	0	290
SEDE SCHIO	346	2720	4608	1914	282	654	2560	727
SEDE TREVISO	364	2550	7920	1683	210	600	0	995
SEDE VERONA	238	1876	9936	1539	176	280	960	776
sedi esterne	42	416	0	82	0	0	0	0
Totale	1093	8054	24912	6119,3	772	2240	3520	2788
aumento	42%	260%	608%	119%				

Tra i servizi per il lavoro consideriamo: accompagnamento, counselling, ricerca attiva, sostegno all'autoimprenditorialità, sia individuali che di gruppo.

Quest'anno abbiamo gestito percorsi GOL anche fuori sede, nell'alto trevigiano, rispondendo ad una richiesta espressa dai Centri per l'impiego che in quei territori rilevavano poca offerta per i propri iscritti.

I numeri riportati in tabella non contano gli utenti del progetto Minerva che preferiamo annoverare tra gli interventi a supporto degli studenti.

Come si può vedere l'attività è esplosa rispetto all'anno precedente con un incremento a livello di ore erogate di servizi per il lavoro di oltre il 100% rispetto all'anno

precedente. Il programma GOL è stato un forte incentivo a questa esplosione se si conta che quasi 7000 ore di formazione sulle 7902 riguardano proprio i percorsi GOL. Nel 23-24 le sedi adulti hanno realizzato circa 120 corsi di formazione di cui oltre 100 solo all'interno dei percorsi GOL.

La macchina di GOL dopo un iniziale assestamento di processi, sta funzionando molto bene grazie alla collaborazione fattiva dei Centri per l'Impiego. La concorrenza sui territori attualmente è forte ma è intenzione di Fondazione far emergere quanto una formazione di qualità possa fare la differenza in termini di impatto per le persone e per la società.

Oltre a Gol, voucher rafforzato, giovani energie, LPU, la Fondazione ha lavorato anche su:

- percorsi di supporto per studenti che hanno terminato il loro ciclo di studi e sono in condizione di disabilità, con il fine di promuovere un loro proficuo inserimento lavorativo
- work experience

Tabella 5.29

Durata dei percorsi formativi attivati

Durata	Numero	% su totale
Fino a 16 ore	5	4%
Da 17 a 48 ore	52	44%
Superiore a 48 ore	69	58%
Totale	126	100%

Le work experience propongono corsi di almeno 140 ore, e GOL nella sua riforma in itinere (dalla DGR 845 alla DGR 1147) richiede che i corsi, anche quelli di competenze digitali, siano almeno di 40 ore per permettere che chi li frequenta possa essere considerato target raggiunto dal PNRR, dal punto di vista della componente formativa.

Tabella 5.30

Aree formative dei percorsi formativi attivati

Area formativa/numero corsi	FELTRE	SCHIO	TREVISO	VERONA	SEDI ESTERNE	tot per area	% per area
AF - AMMINISTRAZIONE E FINANZA	3	7	11	12	1	34	29%
ALTRO	0	1	0	0	0	1	1%
CC - CUSTOMER CARE & ACCOGLIENZA	0	0	0	0	1	1	1%
CD - COMPETENZE DIGITALI	3	8	8	5	0	24	20%
CG - CAD E GRAFICA	0	0	2	0	0	2	2%
CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING	1	0	4	4	1	10	8%
CU - CUCINA, PANIFICAZIONE E RISTORAZIONE	0	2	0	0	0	2	2%
CV - COMMERCIALE E VENDITE	1	0	2	0	1	4	3%
IN - INFORMATICA E PC	3	9	2	4	0	18	15%
LP - LOGISTICA E PRODUZIONE (ADD. CNC, LOGISTICA, SALDATORE, VERDE)	2	10	4	2	1	19	16%
OC - OCCHIALERIA	1	0	0	0	0	1	1%
SA - SARTORIA & TESSILE	0	1	0	0	0	1	1%
VE - MANUTENZIONE DEL VERDE & COLTIVAZIONI	0	1	0	0	0	1	1%
WE - WEB & E-COMMERCE	0	0	0	2	0	2	2%
PERS - CRESC PERS E PROFESSIONALE - SOFT SKILL*	2	0	3	1	0	6	5%
	16	39	36	30	5	126	

Come si può notare dalla tabella soprastante le aree formative sulle quali Fondazione ha promosso più corsi sono state:

- **Amministrazione e finanza** (in particolare contabilità, amministrazione, segreteria, che esprimono un fabbisogno trasversale in tutte le aziende)
- **Competenze digitali e informatica.** Queste due aree le abbiamo distinte perché le competenze digitali base hanno a che fare non solo con le competenze informatiche necessarie ai processi lavorativi ma anche e soprattutto con le competenze digitali necessarie ad esercitare la propria cittadinanza attiva e poter usufruire dei servizi digitali messi a disposizione dalla pubblica amministrazione. All'interno dei moduli di competenze digitali è infatti prevista una alfabetizzazione su informazioni e dati, comunicazione e collaborazione digitale, sicurezza in ambito digitale, creazione di contenuti digitali, ma anche creazione di un'identità digitale, accedendo in modo autonomo a siti web e applicazioni mobile utili a individuare vacanze, acquisendo informazioni affidabili, proteggendo i propri dati personali e la privacy.
- **Logistica e produzione** dove sono annoverati sia i percorsi di magazzino, logistica ma anche quelli inerenti il confezionamento e altre aree produttive (come meccanica e saldatura). In questa area contiamo anche tutti i corsi di patentino **carrello elevatore** che sono strettamente legati alle funzioni aziendali inserite nella logistica.
- **Comunicazione e social media marketing.**

Tabella 5.31

Numero di tirocini attivati

	ore tirocini	n. utenti
FELTRE	2448	8
SCHIO	4608	10
TREVISO	7920	17
VERONA	9936	23

Oltre ai tirocini delle Work experience, abbiamo promosso altri tirocini sia sul programma Giovani Energie, sia su alcuni percorsi GOL 3 e 4.

I tirocini extracurricolari trovano spazio in modo discontinuo nei progetti che seguiamo ma crediamo sempre che rappresentino una modalità fondamentale per l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro. Offrono ai partecipanti l'opportunità di acquisire esperienza pratica, sviluppare competenze professionali e ampliare la propria rete di contatti. Secondo i dati disponibili a livello nazionale, circa il 60% dei giovani che completano un tirocinio extracurricolare trova un'occupazione stabile entro sei mesi dalla conclusione del percorso.

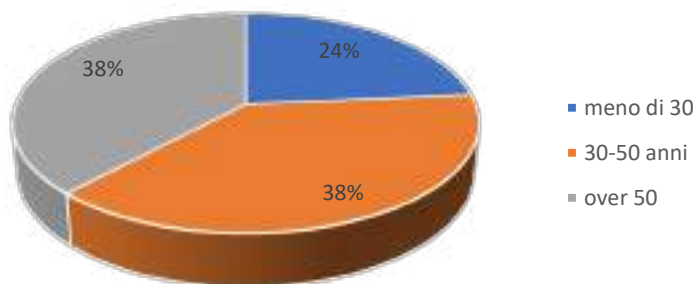
Questa esperienza formativa non solo arricchisce il curriculum, ma permette anche alle aziende di individuare e formare nuovi talenti, contribuendo così alla crescita e all'innovazione del tessuto produttivo.

CARATTERISTICHE DEGLI UTENTI

Non siamo riusciti a fare un'estrazione dei dati complessiva su tutti gli utenti seguiti perché il data breach ha azzerato il lavoro di costruzione di database condivisi che in parte eravamo riusciti a fare. Fotografiamo le caratteristiche principali degli utenti GOL: la maggior parte sono donne con un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, di origine

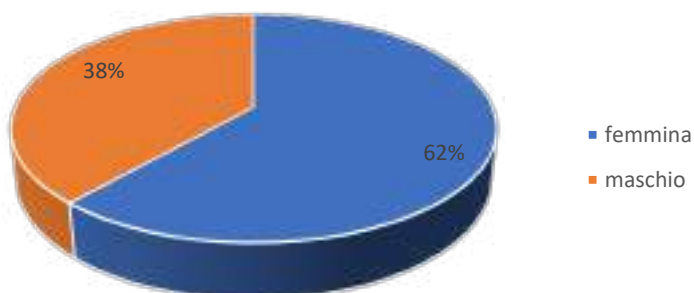
Italiana, in linea con quanto rappresentato in effetti dall'andamento del mercato occupazionale dove emerge che la popolazione femminile subisce ancora un gap di disoccupazione rispetto agli uomini. Da settembre 2024 sono iniziati progetti specifici per l'inserimento occupazionale di persone con background migratorio.

Età degli utenti GOL



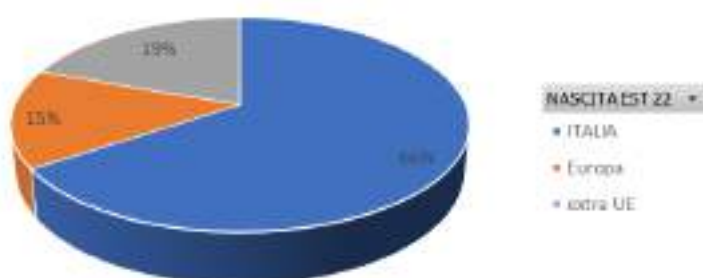
78

Genere degli utenti GOL

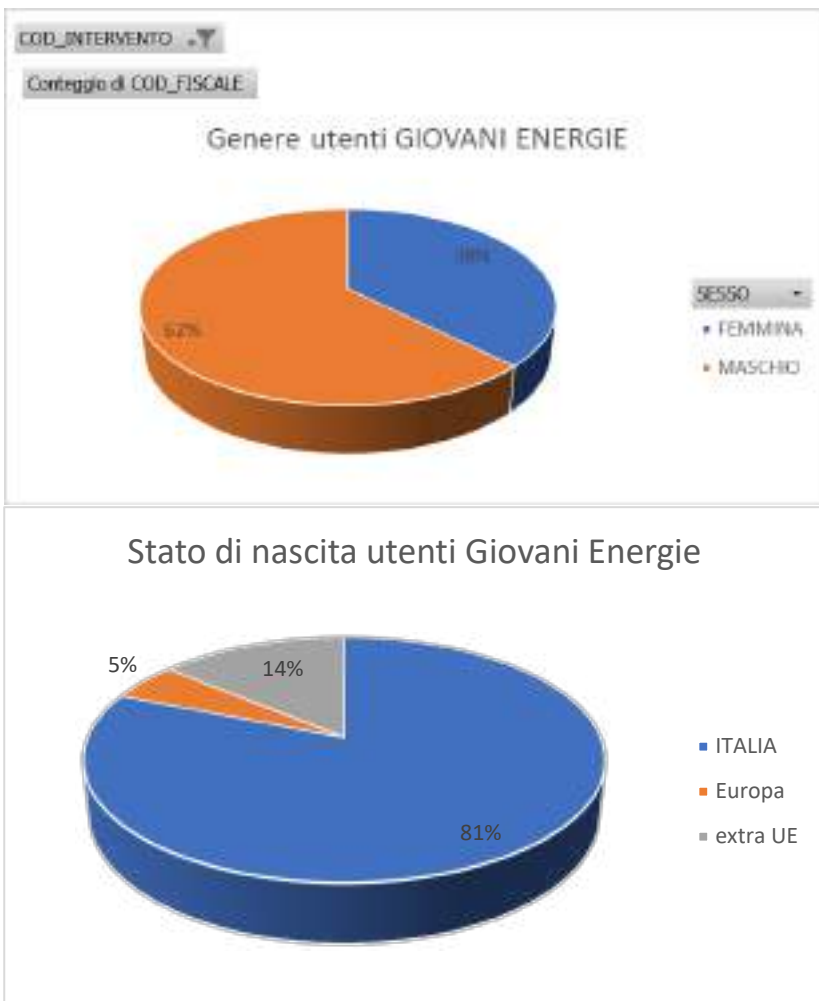


Conteggio di Codice fiscale:

Stato di nascita degli utenti GOL



Nei progetti Giovani Energie gli utenti sono suddivisi, come genere, in modo opposto agli utenti GOL, cioè la maggior parte sono maschi, under 30, e con una più netta prevalenza di persone di origine italiana.

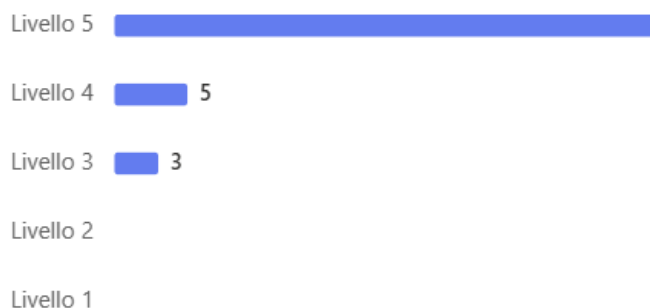


CUSTOMER SATISFACTION

Purtroppo il sistema di rilevazione della customer satisfaction è andato perso con l'attacco informatico.

Le poche rilevazioni raccolte da settembre 20245 confermano però i livelli di soddisfazione percepita precedenti.

Sull'**utilità delle attività di servizi al lavoro** la maggior parte dei partecipanti restituisce il punteggio massimo:



RISULTATI OCCUPAZIONALI

Fondazione ENAC Veneto effettua normalmente il follow-up telefonico in due momenti distinti: uno a 30 giorni dal termine del progetto e uno a circa 6 mesi. Purtroppo anche il sistema di rilevazione follow up è stato perso con i dati rilevati nell'anno 23-24.

Possiamo però offrire comunque un quadro di massima dei ricollocamenti partendo dalla fotografia fatta da IDO Lavoro Veneto sugli utenti iscritti a GOL2, rilevazione che abbiamo avuto la necessità di rifare per esigenze di rendicontazione.

80

In GOL2 danno origine alla premialità solo i **contratti di almeno 6 mesi** (6 mesi e 1 giorno) che sono considerati di rilevanza significativa, quindi nella tabella sottostante non sono invece rilevati tutti quei contratti brevi che comunque hanno sottoscritto gli utenti e hanno permesso loro di riattivarsi lavorativamente.

Dall'inizio dell'anno 2024 abbiamo raggiunto **48 ricollocazioni di rilevanza significativa** nella modalità sopra detta. E' vero che rappresentano solo il 5% degli utenti presi in carico nel periodo, ma c'è da considerare che almeno altri 100 utenti rispetto a questi 48 hanno sottoscritto contratti di breve durata (meno di 6 mesi) e così la percentuale di persone che lavorano raggiunge circa il 16% degli utenti presi in carico. E' un dato comunque in continuo divenire perché il mercato occupazionale risulta attualmente in movimento.

Tabella 5.32

Tipologia e percentuali di contratti attivati in GOL 2 DGR 1147 che hanno dato origine alla premialità rendicontale

contratti rilevati che danno premialità	percentuali utenti
TD>=6 mesi fino a 12 mesi - Percorso 2	46%
TD>=12 mesi/Apprendistato II livello - Percorso 2	31%
TI/Apprendistato I o III livello - Percorso 2	23%
Totale complessivo	100%



5.3 AREA IMPRESE

Quadro di insieme

I bandi regionali di formazione continua e gli avvisi dei fondi interprofessionali per l'aggiornamento dei lavoratori aziendali perseguono obiettivi strategici mirati a **sostenere la competitività** delle imprese e la crescita professionale dei dipendenti. Questi obiettivi si concentrano su diverse aree chiave:

Acquisizione di competenze digitali e tecnologiche: La formazione mira a colmare il divario tra le competenze attuali dei lavoratori e le nuove esigenze del mercato, promuovendo l'adozione di tecnologie avanzate e la digitalizzazione dei processi aziendali.

Riqualficazione professionale e sviluppo delle soft skills: Percorsi formativi orientati alla valorizzazione delle competenze trasversali, come la leadership, la comunicazione efficace e la gestione del cambiamento, fondamentali per l'adattamento alle dinamiche lavorative in evoluzione.

Sostenibilità ambientale e transizione ecologica: Iniziative formative volte a supportare le imprese nell'adozione di pratiche sostenibili e nella transizione verso modelli di business più ecologici, contribuendo così agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Certificazione delle competenze: Implementazione di sistemi per la validazione e certificazione delle competenze acquisite, anche in contesti non formali, per garantire la spendibilità delle stesse nel mercato del lavoro.

Questi interventi sono sostenuti da risorse provenienti da fondi strutturali europei, come il **Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+)**, e da fondi interprofessionali, come **Fondimpresa**, che offrono alle aziende opportunità di formazione finanziata per i propri dipendenti.

Alcuni bandi finanziano percorsi specifici per alcuni settori, come in Regione da qualche anno, dopo la pandemia, avviene per il settore Spettacolo e Cultura.

Accanto ai percorsi finanziati, ENAC Veneto continua ad erogare altri servizi alle imprese, in risposta a specifici fabbisogni. Le attività vanno da corsi di formazione progettati su misura per le esigenze contingenti dell'azienda, a promozione di tirocini di inserimento lavorativo, a consulenze di varia natura.

- ✓ **Ricerca & Selezione**
- ✓ **Commesse:** percorsi formativi realizzati su specifica richiesta di un'azienda committente, finalizzati allo sviluppo di competenze mirate e funzionali all'inserimento o aggiornamento professionale dei partecipanti in relazione ai fabbisogni aziendali
- ✓ **Tirocini extracurricolari**
- ✓ **Co-promozione di corsi a catalogo di Penta Formazione:** ENAC Veneto e Penta condividono da anni un catalogo di corsi a pagamento, a fronte di una pluriennale convenzione.

Punti di forza, principali fattori di identità/qualità dei servizi

Fondazione ENAC Veneto sta lavorando per costruire e consolidare con le aziende un rapporto di fiducia tale per cui la relazione nata in occasione di uno specifico servizio o proposta formativa, possa poi svilupparsi più ampiamente (cross selling).

Si cerca di fidelizzare le aziende nel tempo, diventando per alcune di esse interlocutore privilegiato, garantendo affidabilità e offrendo un reciproco vantaggio.

Ci sono realtà, che da anni ospitano nostri tirocinanti e ci commissionano formazione ad hoc e che ci hanno chiesto ora il supporto per progettare loro un corso a valere sul Conto Formazione di Fondimpresa.

Ampliare l'offerta dei servizi alle imprese e al contempo porci in ascolto dei fabbisogni emergenti dal mercato, attraverso il contatto con i diretti interessati, sono elementi importanti su cui ENAC Veneto sta investendo energie; dall'anno formativo concluso, proprio a tal fine, ha istituito internamente tavoli di lavoro appositamente rivolti al target aziende, per meglio targettizzare anche le proprie politiche commerciali. Nella mappa dei processi di ENAC Veneto le aziende infatti sono sia in input che in output, derivando infatti dal mercato i fabbisogni e gli stimoli per la costruzione di idee progettuali appetibili, ed essendo rivolti al mercato i profili formati che vogliamo aggiornare, collocare o reinserire.

Tra i fattori di identità che caratterizzano il lavoro di ENAC Veneto non possiamo non citare i progetti in rete con **partner e attori istituzionali che operano in ambito sociale**. Anche negli anni passati la Fondazione si era cimentata su bandi di formazione continua per aziende dell'ambito socio-sanitario e sociale e quest'anno la Fondazione ha lavorato a stretto contatto con le **ATS di Verona, Sona e Belluno** in risposta al bando regionale **DGR 69/2023: "INSIEME: IMPLEMENTAZIONE DI NUOVI SISTEMI INTER-ISTITUZIONALI E DI EQUIPE MULTIDISCIPLINARI INTERSERVIZIO PER PREVENIRE L'ESCLUSIONE SOCIALE DELLE FAMIGLIE"**

LE IMPRESE CHE HANNO USUFRUITO DEI SERVIZI

Tabella 5.33

Quadro di insieme dell'offerta di servizi da parte delle sedi

Sede	Formazione continua	Servizi per le imprese
SEDE VERONA - ADULTI	X	X
SEDE TREVISO - ADULTI		X
SEDE SCHIO - ADULTI	X	X
SEDE FELTRE - ADULTI	X	X

5.3.1 La formazione continua

La formazione continua intende agire sull'adeguamento delle competenze dei lavoratori già inseriti in azienda, valorizzando il capitale umano attraverso lo sviluppo anche di soft skill al fine di accrescere la competitività e l'efficienza dell'azienda stessa. Come già detto rientrano in questa tipologia sia i percorsi finanziati dai Fondi Interprofessionale (Fondimpresa), sia interventi finanziati dal Fondo Sociale Europeo/Regione Veneto, sia i percorsi a pagamento a commessa.

Nei percorsi a commessa solitamente Fondazione ENAC Veneto riesce a rispondere alla richiesta di aggiornamento specifica circa competenze meno innovative, e quindi non previste dai bandi finanziati, ma ugualmente necessarie al funzionamento delle

imprese (sicurezza, contabilità, informatica, lingue ecc.). Ultimamente anche con il catalogo Fondimpresa è possibile offrire aggiornamenti su queste tematiche.

Tabella 5.34

Dati fondamentali attività di **formazione continua finanziata** realizzata nell'ultimo anno (FSE DGR 1643-Cultura + Fondimpresa)

Sedi	Partecipanti	N. prog. formativi	Tot ore formazione
VERONA	95	9	172
RDD	84	28	832
Totale complessivo	179	37	1004

83

La sede RDD è utilizzata per definire l'appartenenza di alcuni interventi alla sede regionale: si tratta in particolare di progetti finanziati da Fondimpresa, dove le sedi (**Schio e Feltre**) intervengono in modo marginale offrendo alcuni interventi ad aziende di quei territori, mentre il grosso del Piano Formativo è rivolto ad aziende di Verona o comunque del Veneto intercettate grazie al contatto di consulenti esterni e gestite da un coordinamento a livello centrale, senza il contributo operativo delle sedi formative di ENAC Veneto.

Gli interventi di formazione continua finanziata hanno avuto tematiche diverse ma rimane come per gli anni scorsi preponderante l'area dell'**organizzazione aziendale** intesa come **mappatura dei processi** e revisione e ammodernamento degli stessi in un'ottica di sviluppo ed efficienza.

Area formativa/numero corsi	Somma di N. CORSI	Media di ORE CORSO
CG - CAD E GRAFICA	1	24
CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING	1	60
IN - INFORMATICA E PC	4	30
PERS - CRESC PERS E PROFESSIONALE - SOFT SKILL*	8	26
CULTURA & SPETTACOLO	9	19
OA - ORGANIZZ.AZ.LE, MAPPATURA PROCESSI E PROCEDURE	10	26
LI-LINGUE	4	40
Totale complessivo	37	27

Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del 10% circa delle ore di formazione continua erogate, a fronte di una inversamente proporzionale flessione del n. di partecipanti. C'è però da considerare che il quadro complessivo dell'aumento di attività va considerato alla luce anche degli interventi di formazione e consulenza mirati alla Pubblica Amministrazione e realizzati nel Bando INSIEME DGR 69/23 di cui esponiamo di seguito i risultati:

Tabella 5.35

Dati fondamentali attività di consulenza e formazione finanziata a favore degli **Ambiti Territoriali Sociali** (DGR69/23)

TIPOLOGIA ATTIVITA'	BL	VR	Totale complessivo
ACTR – Action research	4	8	12
COII -consulenze individuali		20	20
IRCC – incontri di rete	6	8	14
SISG – consulenza sostegno innovazione strategica	18		18
WRKS - workshop	4	8	12
Totale complessivo	32	44	76

Queste attività si riferiscono a **3 progetti di respiro triennale** (2 a Verona e 1 a Feltre).

La consistenza delle ore erogate non restituisce una fotografia veritiera dell'impatto che tali progetti hanno sulle sedi coinvolte e sul territorio. Questo primo anno è stato rivolto alla modellizzazione dei processi e dei servizi che saranno rivolti a famiglie multiproblematiche e il lavoro per riunire e coordinare le parti coinvolte nel processo è stato ben più intenso di quanto le ore registrate in tabella possono rappresentare. L'obiettivo di questi progetti è la **riconfigurazione delle modalità di presa in carico integrata delle famiglie multiproblematiche** attraverso la costituzione di Equipe multidisciplinari e, solo dopo questo primo anno, sarà avviata la sperimentazione di azioni pilota con il finanziamento e la gestione di voucher a supporto dei diversi servizi richiesti dalle famiglie.

Con queste azioni si desidera promuovere l'integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, compresi gli indigenti e i bambini.

L'output di questo primo anno è stato quindi la produzione di **Linee guida e protocolli di presa in carico per la modellizzazione delle equipe multidisciplinari interservizio**.

Per realizzare queste attività partner strategici sono state le Università e società di consulenza specializzate nell'ambito welfare:

- ✓ Sinodé s.r.l.
- ✓ Clesius
- ✓ MAG mutua per l'autogestione cooperativa sociale
- ✓ Università di Verona

Il target primario delle azioni realizzate quest'anno sono le **Pubbliche Amministrazioni (Comuni e ULSS) e gli stakeholders che gravitano attorno a queste realtà**, in primis le Cooperative che erogano i servizi direttamente.

5.3.2 Gli altri servizi

Gli altri servizi offerti alle aziende durante l'anno formativo 23-24 sono stati:

COMMESSE:

- Corso Access Eismann
- Corso aggiornamento preposti
- Lettura disegno meccanico
- Corso di Primo soccorso
- Supporto nella presentazione di piani formativi Fondimpresa c/formazione e nella gestione di piani Endofap

Le commesse sono normalmente servizi di progettazione e/o gestione di servizi formativi ritagliati sui fabbisogni specifici dell'azienda. Sono solitamente percorsi brevi e di cui c'è necessità di immediata cantierabilità. Laddove il fabbisogno fosse più strutturato e potesse attendere, si preferisce far rientrare l'azienda in un piano formativo finanziato

TIROCINI EXTRACURRICULARI a pagamento (ricerca e segnalazione profilo, attivazione del servizio, monitoraggio degli esiti) sulle sedi di Treviso, Verona, Schio.

I tirocini extracurricolari rimangono un cavallo di battaglia di ENAC Veneto, azione che si persegue senza troppo sforzo. Sono infatti le aziende già conosciute a contattarci e a volte viene proposto il proseguo del tirocinio dopo l'esperienza già conclusa sul finanziato, per dare tempo all'impresa di valutare meglio il candidato all'assunzione.

RICERCA E SELEZIONE personale. Questo servizio è iniziato nell'anno formativo 22-23. Purtroppo il turnover di OML interni sulle varie sedi non ha permesso di cavalcare l'onda e sviluppare il servizio. Per ora quindi è rimasto attivo solo sulla nostra sede di Treviso.

Tabella 5.36

Consistenza e distribuzione dei servizi erogati

N. Servizi erogati per sede	SC	TV	VR	FE	RG	Totale
Commesse e consulenze	4			3	1	8
Ricerca&selezione		2				2
Tirocini	4	11	9			24
Totale complessivo	8	13	9	3	1	34

Tabella 5.37

Ricavi lordi dei servizi erogati e distribuzione per sede

Servizi	SC	TV	VR	FE	RG	Totale
Commesse	5.270,40 €			240,00 €	5.111,80 €	10.622,20 €
ricerca&selezione		2.074,00 €				2.074,00 €
Tirocini	1.000,00 €	3.564,00 €	2.340,72 €			6.904,72 €
Totale	6.270,40 €	5.638,00 €	2.340,72 €	240,00 €	5.111,80 €	19.600,92 €

Tabella 5.38

Aziende coinvolte nei servizi erogati e distribuzione per sede

Aziende coinvolte nei servizi di cui sopra	SC	TV	VR	FE	RG	Totale
	8	13	9	8	1	33

6. Situazione economico-finanziaria

In questa sezione si presentano i principali dati economici dell'esercizio 23/24, relativo al periodo 1 Settembre 2023 – 31 Agosto 2024. Per un approfondimento si rimanda al Bilancio di Esercizio.

6.1 Le risorse economiche

RISULTATO DELL'ESERCIZIO

Tabella 6.1	Ultimo anno	Penultimo anno
Ricavi e proventi	5.180.034,00	3.516.295,00
Costi e oneri	5.030.537,00	3.530.581,00
Imposte dell'esercizio	101.207,00	3.308,00
Avanzo/disavanzo	48.290,00	-17.594,00

L'esercizio ha chiuso con un avanzo di 48.290; nell'esercizio precedente c'era stata una perdita di 17.594.

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Tabella 6.2	Ultimo anno			Penultimo anno		
Origine	Pubblica	Privata	Totale	Pubblica	Privata	Totale
Ricavi/proventi dai servizi erogati	4.457.673,00	493.215,00	4.950.888,00	2.811.659,00	533.044,00	3.344.703,00
5 per mille	0	0	0,00	0	0	0
Liberalità	0	0	0,00	0	0	0
Altro	2.000,00	227.146,00	229.146,00	21.953,00	149.639,00	171.592,00
Totale	4.459.673,00	720.361,00	5.180.034,00	2.833.612,00	682.683,00	3.516.295,00

Tabella 6.3	Ultimo anno		
Quota percentuale contributi pubblici e privati	Contributi pubblici	Contributi privati	Totale
% su totale	86%	14%	100,00%

Tabella 6.4 Ripartizione ricavi/proventi dai servizi erogati per tipologia di servizio

Tipologia dei servizi	Pubblici	Privati	Totale	%
Area Giovani	2.470.264,00	155.080,00	2.625.344,00	53%
Area Adulti	1.751.592,00	85.187,00	1.836.779,00	37%
Area Imprese	235.817,00	252.948,00	488.765,00	10%
Altro	0,00	0,00	0,00	0%
Totale	4.457.673,00	493.215,00	4.950.888,00	100%

Tabella 6.5

Ripartizione dei ricavi/proventi dai servizi erogati ricevuti da enti pubblici per tipologia di enti

Tipologia	Importo
Regione	4.416.119,00
Comuni	0,00
Ministeri / Agenzie Nazionali	0,00
UE	0,00
Altri	41.554,00
Totale	4.457.673,00

Tabella 6.6

Ripartizione dei ricavi/proventi dai servizi erogati da privati per tipologia di soggetti

Tipologia di soggetti	Importo
Persone fisiche	233.980,00
Aziende	56.189,00

Tipologia di soggetti	Importo
Fondi interprofessionali	201.559,00
Fondazioni	1.290,00
Altri soggetti	197,00
Totale	493.215,00

Come è possibile evincere dai dati, l'86% dei proventi di Fondazione ENAC Veneto provengono da contributi pubblici, erogati prevalentemente da Regione del Veneto.

Tabella 6.7: Costi e oneri (al netto delle imposte)

Voce di spesa	Ultimo anno	Penultimo anno
Personale dipendente	2.155.072,00	2.187.871,00
Personale non dipendente	826.211,00	437.021,00
Affitto, utenze e manutenzione immobile (con relativi ammortamenti)	283.323,00	282.366,00*
Acquisto e manutenzione attrezzature (con relativi ammortamenti)	153.186,00	80.718,00*
Beni di consumo e servizi per esercitazioni didattiche	10.864,00	16.864,00
Partenariati operativi sui progetti	462.553,00	109.457,00
Altro	1.139.328,00	416.284,00
Totale	5.030.537,00	3.530.581,00

*Si segnala nel corso dell'esercizio 22-23 non sono stati stanziati ammortamenti ai sensi del D.L. 104/2020 e ss.mm.ii.

Come per tutte le realtà che erogano servizi la voce di costo più rilevante è rappresentata dalle risorse umane, che rappresenta il 43% dei costi totali.

6.2 Attività di raccolta fondi

Non è stata realizzata alcuna raccolta fondi

7. Altre informazioni

7.1 Contenziosi e controversie

Per l'anno 2023-24 non si sono registrati contenziosi e controversie.

7.2 Impatto ambientale

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano è impegnata nella costruzione di un modello di business sostenibile sotto il piano ambientale. Per perseguire tale scopo, Fondazione ha implementato iniziative atte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Le attività dell'ente sono riassumibili principalmente in 3 macro-gruppi: erogazione corsi di formazione, front-office e back office. Tali attività implicano un impatto ambientale coinvolgente principalmente 3 fattori:

- Consumo di energia elettrica
- Consumo di energia termica
- Consumo di carta.

Fondazione mitiga il suo impatto ambientale attraverso:

- L'approvvigionamento di energia elettrica da fornitori che utilizzano fonti rinnovabili
- Il controllo dei consumi di gas naturale per gli impianti di riscaldamento
- La presenza di elementi strutturali (es. infissi) atti al controllo della dispersione energetica
- Il controllo dell'utilizzo di carta

7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria

Lotta alla Corruzione

Fondazione è attivamente impegnata nella prevenzione e lotta alla corruzione. Per limitarne il rischio, ha sviluppato e implementato il modello 231: il modello introduce misure progettate specificatamente sulla struttura interna di Fondazione che permettono una prevenzione efficace e capillare degli episodi di corruzione. Tali misure comprendono procedure di valutazione dei rischi, formazione/informazione del personale in materia di anticorruzione. Per maggiori informazioni sul modello 231, si rimanda alla sezione 3.2 Il sistema di governo e controllo.

Nel corso dell'annualità 2023-24 non si sono registrati episodi di corruzione e/o cause legali pubbliche legate alla corruzione.

7.4 Informazioni su riunioni degli organi

Tabella 108 - Riunioni annuali

N. riunioni effettuate nell'anno	Numero medio di partecipanti
5	6

I partecipanti sono i 5 membri del Consiglio di Amministrazione più il Direttore Generale che viene di norma invitato a partecipare. Talvolta viene invitata a partecipare anche il Revisore Legale.