



Fondazione

**ENAC Veneto CFP Canossiano**

# Bilancio Sociale

C

## 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 .....	8
2.3 Le attività statutarie .....	11
2.4 Collegamenti e collaborazioni .....	11
2.5 Il contesto di riferimento .....	14
3. Struttura, governo e amministrazione .....	16
3.1 La base sociale .....	16
3.2 Il sistema di governo e controllo .....	16
3.3 Gli stakeholder .....	18
4. Persone che operano per l'ente .....	22
4.1 Consistenza e composizione .....	22
4.2 Formazione .....	28
4.3 Valorizzazione .....	30
4.4 Compensi e retribuzioni .....	33
5. Obiettivi e attività .....	35
Premessa .....	35
5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI .....	38
Quadro di insieme .....	38
5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo .....	39
5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani .....	52
5.2 AREA ADULTI .....	53
Quadro di insieme .....	53
5.2.1 La formazione con rilascio di titolo .....	54
5.2.2 La formazione permanente .....	59
5.2.3 I servizi per il lavoro .....	64
5.3 AREA IMPRESE .....	72
Quadro di insieme .....	72
5.3.1 La formazione continua .....	75
6. Situazione economico-finanziaria .....	79
6.1 Le risorse economiche .....	79
6.2 Attività di raccolta fondi .....	81

6.3 Eventuali criticità.....	81
7. Altre informazioni .....	82
7.1 Contenziosi e controversie.....	82
7.2 Impatto ambientale .....	82
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria.....	83
7.4 Informazioni su riunioni degli organi .....	83

## 1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2020/2021 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 dal Direttore Generale Matteo Roncarà e ha coinvolto un gruppo di lavoro composto da Marta Oliboni Responsabile Amministrativo, Carlotta Olivieri Responsabile Ufficio Controllo di Gestione, 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 gruppo di lavoro interno è stato supportato da Giovanni Stiz, consulente esterno esperto in rendicontazione sociale di Seneca Srl e da ENAC Nazionale.

È il secondo anno in cui Fondazione ENAC Veneto redige il proprio Bilancio Sociale seguendo le linee guida ministeriali: un processo importante, da migliorare di anno in anno, anche attraverso il coinvolgimento di fette sempre più ampie di personale, non solo in fase di presentazione ma anche di elaborazione.

Il Bilancio Sociale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/12/2021 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](mailto:matteo.roncara@enacveneto.it)

045/8001690

## 2. Informazioni generali sull'ente

### 2.1 Profilo Generale

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 5 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.

<b>Nome dell'ente</b>	Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano
<b>Codice Fiscale e PIVA</b>	04489420234
<b>Forma Giuridica</b>	Fondazione
<b>Qualificazione ai sensi del terzo settore</b>	NP
<b>Accreditamento Formazione</b>	A0649
<b>Accreditamento Servizi per il lavoro</b>	L246
<b>Indirizzo sede legale</b>	Via San Giuseppe 11, 37123 Verona (VR)
<b>Sedi operative accreditate</b>	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 Verona – Via San Giuseppe 10, 37123 Verona (VR) Sede di Verona – Via San Giuseppe 11, 37123 Verona (VR)
<b>Sito web</b>	<a href="http://enacveneto.it">enacveneto.it</a>
<b>Pec</b>	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.

### **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.

## LA CARTA DEI VALORI FORMATIVI CANOSSIANI

### PERSONA

Accoglienza, ascolto e promozione della persona:  
riconoscimento dell'originalità e centralità della persona nel processo educativo finalizzato alla valorizzazione delle attitudini e capacità di ciascuno.

Formazione integrale della persona:

orientamento e formazione come strumenti privilegiati per accompagnare la piena realizzazione umana e professionale della persona e favorire il suo positivo inserimento nella società.

Pedagogia fondata sull'antropologia cristiana:

una proposta educativa che nasce dalla fedeltà al Vangelo ed è capace di rivolgersi a tutte le persone aperte alla ricerca della Verità.

### FAMIGLIA E COMUNITÀ EDUCANTE

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.

Famiglia e comunità educante:

riconoscimento del ruolo educativo primario della famiglia e suo pieno coinvolgimento nel cammino formativo.

Competenze professionali e responsabilità sociale:

promuovere in tutti gli attori della comunità educante competenze professionali in grado di rafforzare le singole responsabilità sociali.

### SOCIETÀ

Solidarietà e pari dignità sociale:

sviluppo di una cultura che favorisca la crescita e l'integrazione di tutte le persone, con una particolare attenzione a coloro che rappresentano le fasce più deboli e a rischio di emarginazione, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione e di condizioni sociali.

Attenzione alla realtà sociale:

sviluppo di un'offerta formativa capace di interpretare l'evoluzione della società ed i suoi veri bisogni formativi e di preparare all'impegno sociale e civile.

### QUALITÀ

Progettualità:

attenzione ai segni dei tempi e capacità di risposte progettuali adeguate.

Innovazione e qualità:

atteggiamento di continuo miglioramento del proprio servizio educativo e formativo.

### 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 riarticolarlo 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 le aspirazioni ed i bisogni dei destinatari, i 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:

- interessere relazioni significative con istituzioni, aziende, organismi della formazione, associazioni ed altri enti del terzo settore;
- consolidarsi sia al livello provinciale che regionale come punto di riferimento per le attività di programmazione istituzionale e progettazione operativa 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;

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.

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 percorsi IeFP 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 della 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 i 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**

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 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.

### **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 +.
- FICIAP Veneto, attraverso la quale Fondazione interloquisce con la Regione Veneto e con altri enti della formazione professionale.

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: ApiIndustria, ASCOM, CONFARTIGIANATO, CISL

## 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.
- *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 ENAC Veneto è ente accreditato presso i Comuni di Vicenza e Thiene per l'erogazione di formazione nelle misure di contrasto alla povertà attraverso voucher sociali. La Fondazione collabora dunque attivamente con i comuni per la rilevazione dei fabbisogni territoriali e la loro traduzione in progettualità specifiche.

14

## 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, 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.

A tali elementi di incertezza, si è aggiunta la crisi economica e sociale innescata dall'avvento della pandemia da COVID-19, che ha profondamente mutato il mercato del lavoro; in Veneto tra marzo e luglio la variazione complessiva dei posti di lavoro è stata negativa, ed in controtendenza con gli ultimi anni. Sebbene gli effetti di tale sconvolgimento siano attesi principalmente nei prossimi mesi ed anni, alcune conseguenze relative ai cambiamenti in atto sono già state percepite. Regione Veneto ha profondamente rivisto le proprie priorità di intervento per fronteggiare la crisi in atto, con anche un cambio repentino di destinazione delle risorse anche per Formazione, Istruzione e Lavoro. Ciò ha profondamente influenzato le attività della Fondazione nell'ambito soprattutto della progettazione e programmazione dei servizi di istruzione, formazione e servizi al lavoro, rendendo di fatto la programmazione di medio-lungo periodo assai incerta.

Per fronteggiare la situazione epidemiologica, il governo ha disposto la chiusura delle attività scolastiche e formative in presenza tra i mesi di marzo e giugno: ciò ha fortemente influito sull'organizzazione, determinando inizialmente una chiusura totale delle SFP e dei corsi di formazione. Le attività, con diversa velocità, sono successivamente riprese e proseguite online, non senza un forte cambiamento organizzativo sia in termini di erogazione della formazione, che in termini di gestione, amministrazione e rendicontazione delle attività e di gestione del personale.

Oltre a questi elementi, significativi fattori di contesto sono costituiti dal processo in atto di Riforma del Terzo Settore e dalle frequenti modifiche della normativa relativa al mercato del lavoro (nel corso del 2018 il cosiddetto Decreto Dignità).

### 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

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 composto 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 2020-2021 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-Presidente con delega di firma e legale rappresentanza dell'ente, in vece del Presidente: a partire dall 11 Luglio 2020, la carica di presidente è ricoperta da Antonia Mastropasqua, mentre quella di Vicepresidente da Matilde Cengia. 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 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 2020/2021 Fondazione ENAC Veneto non ha disposto l'attivazione del Comitato Tecnico-Scientifico.

**Tabella 1**

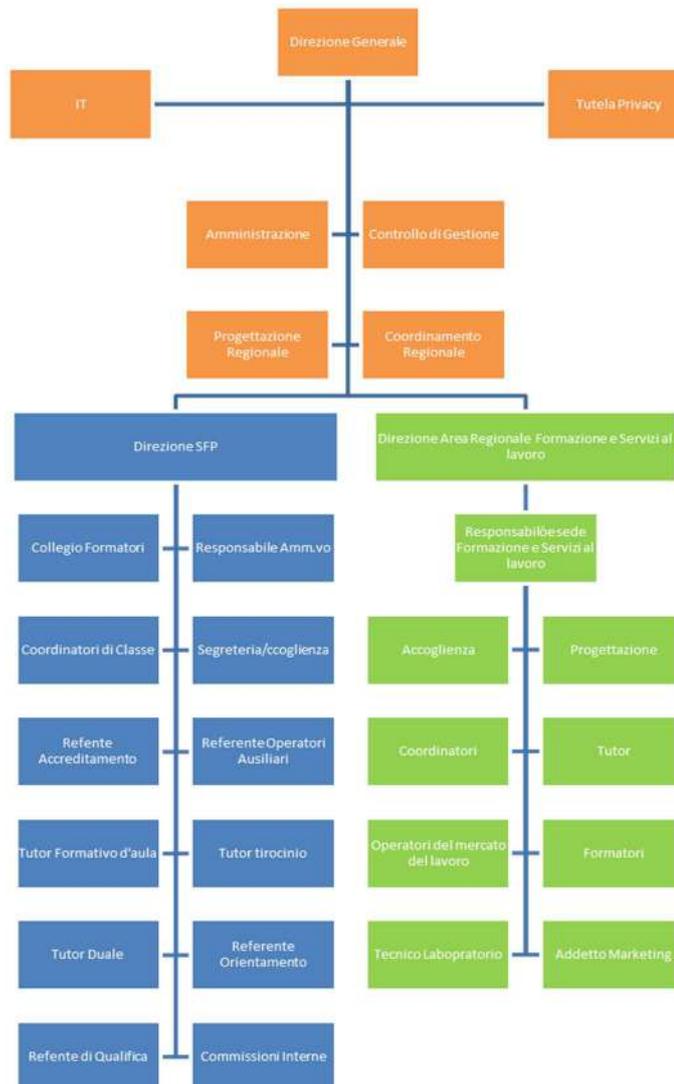
**Composizione Consiglio di Amministrazione (periodo di mandato: 11/07/2020-11/07/2023)**

Nominativo	Data di prima nomina
Mastropasqua Antonia - Presidente	08/05/2017
Cengia Matilde – Vicepresidente	05/05/2020
Poretto Maria Adriana - Consigliere	08/05/2017
Donghi Maria Teresa - Consigliere	08/05/2017
Brunelli Giampietro - Consigliere	08/05/2017

**Assetto Organizzativo**

La struttura organizzativa della Fondazione è articolata in:

- 5 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.



Fondazione ENAC Veneto è ente accreditato presso la regione del Veneto per la formazione ed i servizi al 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 ottobre del 2020.

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

Fondazione ENAC Veneto è ente accreditato presso la regione del Veneto per la formazione ed i servizi al 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 ottobre del 2020.

#### 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 (Giovani, famiglie, adulti)**

I destinatari delle attività di fondazione sono i soggetti a cui si riferiscono le attività di formazione e di 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 e disoccupate.

#### 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 della collaborazione 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. 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 imprese 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.

#### 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

#### Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Bilancio sociale;  
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.

Il personale dipendente alla data di chiusura dell'A.F 2020-2021 è di 80 persone. Rispetto all'anno precedente il numero è rimasto pressoché invariato: si registra un aumento di due lavoratori.

Fondazione si è posta l'obiettivo di stabilizzare i rapporti di lavoro, compatibilmente con l'evoluzione del settore della formazione professionale che risulta particolarmente incerta per l'instabilità dei finanziamenti pubblici.

Fondazione opera avvalendosi di un gruppo stabile di dipendenti assunti a tempo indeterminato che nel corso dell'ultimo anno è aumentato di 2 unità.

**Tabella 2**

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

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno	Terzultimo anno
A tempo indeterminato	71	68	65
Di cui part time	31	30	29
A tempo determinato	9	8	11
Di cui part time	1	4	6
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>76</b>
<b>Di cui part time</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>35</b>

In particolare sono state assunte 14 persone e 10 sono uscite dall'organico.

**Tabella 3**

#### Turn over nel corso dell'esercizio

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	5	9
N. dipendenti usciti	4	6
Motivi di uscita	Dimissioni volontarie	Scadenza contratto e dimissioni volontarie

Nell'anno precedente erano stati assunte 5 persone (3 a t. indeterminato e 2 a t. determinato) con una fuoriuscita di 3 persone (1 a t. interminato e 2 a t. determinato) sempre per dimissioni volontarie o scadenza contrattuale.

**Tabella 4**

#### Persone categorie protette nel personale dipendente (L. 68)

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

<sup>1</sup> Fondazione ENAC Veneto ha in essere una Convenzione di programma con il Centro per l'Impiego di Verona datata 29/01/2020 con la quale si è adempiuto all'obbligo di legge. La scadenza per l'assunzione delle figura mancante appartenente alle categorie protette è fissata per il 31/12/2021.

### Tabella 5

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

Al personale si applica il Contratto collettivo della Formazione Professionale.

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno
Collaboratori coordinati e continuativi	2	1
Collaboratori occasionali	47	18
Lavoratori autonomi	169	88
Contratto di somministrazione	0	0
Distaccato da altro ente	0	0
<b>Totale</b>	<b>218</b>	<b>107</b>

L'elevato numero di lavoratori autonomi, collaboratori e co.co e occasionali è dovuto all'alto livello di professionalità richiesto ai formatori dei percorsi e anche all'elevata variabilità delle specializzazioni dei corsi, in particolare per le attività rivolte agli adulti. All'interno di tali percorsi vengono utilizzati prevalentemente professionisti dei settori professionali di riferimento, 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. Nel corso dell'anno 2020-2021 le attività realizzate sono state molte: da segnalare un incremento deciso per quanto attiene ai servizi al lavoro (in particolare progetto AXL DGR 396)

Nel corso dell'AF 2020/2021, come nel precedente, non sono stati coinvolti Operatori del Servizio Civile

### Tabella 6

#### 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 7

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

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

### Tirocini ospitati

Nel corso dell'AF sono stati realizzati o si sono conclusi 3 tirocini:

- n. 1 presso la sede operativa di Verona in Via San Giuseppe 10-14
- n. 2 presso la sede operativa di Schio.

I tirocinanti hanno collaborato alle attività di Accoglienza cliente, gestione e tutoraggio corsi di formazione e servizi al lavoro

### Tabella 8

#### Persone in tirocinio nel corso dell'esercizio

	N. maschi	N. femmine	N. totale
Persone che hanno svolto il tirocinio nel corso dell'anno	2*	1	3

\*di cui uno in corso

**Tabella 9**

**Ore esperienza delle persone in tirocinio nel corso dell'esercizio**

N. ore totali	1498
---------------	------

**Tabella 10**

**Volontari nel corso dell'esercizio**

	N. maschi	N. femmine	N. totale
<b>Volontari</b>	0	10	10

Nel corso dell'anno hanno operato, per la prima volta in Fondazione, 10 volontari nell'area leFP di Verona con funzioni di accoglienza e sorveglianza degli studenti e per svolgere lezioni di recupero fuori dall'orario scolastico.

**Tabella 11**

**Distribuzione personale retribuito per funzione**

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - operatori mercato del lavoro	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
<b>Dipendenti a tempo indeterminato</b>	3	31	18	16	4	72
<b>Dipendenti a tempo determinato</b>	1	4	1	2	0	8
<b>Totale Ultimo anno</b>	4	35	19	18	4	80
Totale Penultimo anno	5	29	25	13	6	78

**Tabella 12**

**Distribuzione personale retribuito per genere e funzione**

Oltre il 70% del personale della Fondazione è di sesso femminile.

Sede	SFP CANOSSIANA DI VERONA					
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML <sup>2</sup>	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	11	0	2	0	13
Maschi	1	6	0	0	0	7
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

<sup>2</sup> OML=operatori del mercato del lavoro

Sede		SFP CANOSSIANA DI TREVISO				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	12	0	0	0	12
Maschi	1	6	0	2	0	9
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>

Sede		SEDE VERONA - ADULTI				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	6	0	0	6
Maschi	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

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
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Sede		SEDE SCHIO - ADULTI				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrati one e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	4	0	1	5
Maschi	0	0	1	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

**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
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

**Sede** SEDE REGIONALE

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	1	0	2	10	3	16
Maschi	1	0	0	4	0	5
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>21</b>

**Tabella 13**

**Sintesi distribuzione personale retribuito per genere e funzione**

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	1	23	17	12	4	57
Maschi	3	12	2	6	0	23
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>80</b>

**Tabella 14**

**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	17	0	2	0	<b>20</b>
SFP CANOSSIANA DI TREVISO	1	18	0	2	0	<b>21</b>
SEDE VERONA - ADULTI	0	0	6	0	0	<b>6</b>
SEDE TREVISO - ADULTI	0	0	3	0	0	<b>3</b>
SEDE SCHIO - ADULTI	0	0	5	0	1	<b>6</b>
SEDE FELTRE - ADULTI	0	0	3	0	0	<b>3</b>
SEDE REGIONALE	2	0	2	14	3	<b>21</b>
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>80</b>

Vi sono in tutto 4 figure direzionali: Il Direttore Generale dell'ente opera 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 ciascuna un suo 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 4 persone.

**Tabella 15**

**Distribuzione personale per titolo di studio**

Titolo di studio	N. dipendenti	% dipendenti
Licenza Media / qualifica	5	6 %
Diploma (quadriennale o quinquennale)	15	19%
Laurea o titolo superiore	60	75%
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

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

**Tabella 16**

**Distribuzione personale per età**

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 30 anni	5	6%
Da 30 a 40 anni	30	38%
Da 41 a 50 anni	25	31%
Da 51 a 60 anni	16	20%
Oltre 60 anni	4	5%
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fondazione ENAC Veneto registra al suo interno un'elevata componente giovanile: il 44% del suo personale è di età inferiore ai 40 anni. Nonostante questo la professionalità risulta elevata, oltre il 77% del personale infatti ha un'esperienza professionale di più di 5 anni e il 30% ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

**Tabella 17**

**Distribuzione personale per esperienza professionale**

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	11	14%
Da 3 a 5 anni	7	9%
Oltre 5 anni	62	78%
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

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.

28

**Tabella 18**

**Distribuzione personale dipendente per anzianità aziendale**

Anni di esperienza	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	33	41%
Da 3 a 5 anni	14	18%
Da 6 a 10 anni	9	11%
Oltre 10 anni	24	30%
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Negli ultimi anni le scuole statali hanno assorbito personale che in Fondazione aveva una elevata anzianità, portando l'inserimento di nuovi insegnanti. Oltre a ciò alcuni insegnati sono stati stabilizzati, e l'incremento delle attività ha richiesto l'assunzione di risorse nuove in varie sedi: dal 2017 ad oggi si sono aggiunte 10 persone.

**4.2 Formazione**

Fondazione crede fortemente nella Formazione Continua e in tal senso promuove ogni anno la formazione e l'aggiornamento del proprio personale attraverso la definizione di piani specifici di aggiornamento.

La aree formative di riferimento per l'elaborazione dei piani di aggiornamento per l'anno formativo sono state:

- Formazione tecnica:
  - o gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti,
  - o contrattualistica e implementazione dello smartworking,
  - o sviluppo del piano di marketing, del sito internet, gestione delle commesse e del cliente
  - o informatica: excel, uso di instagram per la promozione
  - o aggiornamento lingue
  - o gestione della formazione on line
  - o gestione della disabilità in azienda e orientamento
  - o per la SFP: bullismo, adolescenti e dipendenze, valutazione didattica uso dei software educativo-didattica, interventi per favorire il passaggio scuola-lavoro
- Formazione identitaria: condivisione dell'approccio al bilancio sociale, interventi sul carisma e sulla scuola canossiana;

- Formazione sulla sicurezza: luoghi di lavoro compreso quanto previsto per l'aggiornamento delle normative COVID-19 e trattamento dati/privacy;
- Formazione competenze trasversali: team building, coaching e time management.

Nell'anno Formativo 2020/2021 il personale dipendente dell'ente ha partecipato a molte iniziative. Da segnalare un progetto di sviluppo organizzativo "FUTURA" che ha toccato vari ambiti, intrapreso con People Rise, società di consulenza che supporta le organizzazioni nei processi di innovazione che partono dal basso. Il percorso ha avuto un duplice obiettivo:

- alimentare senso di appartenenza e conoscenza reciproca tra le varie sedi/servizi di Fondazione, partendo dalla base valoriale. Fondazione è nata dal conferimento di tre rami d'azienda prima autonomi, ognuno con la propria cultura organizzativa. Oggi, in un'unica realtà, rimangono comunque servizi diversi (SFP e Area adulti in primis) e sedi diverse (collocate in 4 province diverse); le occasioni di conoscenza e lavoro comune vanno quindi stimolate: questo percorso di formazione e sviluppo del potenziale crea l'occasione alle persone di conoscersi, riconoscersi negli stessi valori, confrontarsi su obiettivi anche comuni;
- far emergere dal basso alcune direttrici che l'organizzazione, in quanto gruppo di persone portatrici di idee, sente come maggiormente urgenti o importanti, stimolando leadership diffuse, al servizio in primis di processi di innovazione botton-up.

Il percorso ha ottenuto anche il finanziamento dal Piano Nuove Competenze di ANPAL, permettendo all'ente il rimborso di quota parte del costo del personale impegnato nell'aggiornamento (realizzato in gran parte tra maggio e luglio).

I percorsi di seguito indicati non tengono conto degli incontri di équipe periodici e/o dei collegi docenti/consigli di classe che ogni sede calendarizza e nei quali oltre al confronto sullo stato avanzamento delle attività, vengono realizzati spesso interventi di aggiornamento su tematiche di interesse (procedure, novità normative ecc.)

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 19

### Dati complessivi attività formativa

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. iniziative formative	70	41
Durata totale iniziative formative (in ore)	711,5	424,5
N. ore di partecipazioni personale dipendente	529	224
N. ore totali partecipazione personale dipendente	3236,5	2322,5
N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti	82	76

**Tabella 20**

**Attività formative personale dipendente per ambito**

Ambito formativo	N. partecipanti	N. ore totali partecipazione
Tecnico	275	1776,5
Identitario	124	412,5
Soft skill / competenze trasversali	39	616,5
Sicurezza e privacy	28	116
Qualità, accreditamento, modello 231	63	315
<b>Totale</b>	<b>529</b>	<b>3236,5</b>

**Tabella 21**

**Ore medie di formazione organizzate da Fondazione pro-capite personale dipendente**

	Ultimo anno
N. ore medie formazione personale area erogazione servizi	6,32
N. ore medie formazione altro personale dipendente	5,41

Nell'a.f. 2020/21 alcuni corsi di aggiornamento sono stati organizzati tramite ENAC nazionale e il finanziamento di Fond.ER su temi di sicurezza e adeguamento alla normativa di riferimento (Decreto 81/08) nonché su altre tematiche di interesse (es Smart working, Team Building).

Sono stati, inoltre, organizzati momenti informativi e formativi per tutto il personale sul tema della privacy e sulle misure di sicurezza in risposta all'emergenza COVID.

La formazione identitaria rappresenta per il nostro Ente un aspetto fondamentale. Il formatore nel sistema Canossiano è colui che "istruisce", "educa" e "abilita". Oltre al possesso della disciplina (istruire) è importante che i formatori educino (educare attraverso la loro disponibilità a cogliere la persona nella sua individualità, i suoi limiti e le sue possibilità con un'apertura al dialogo e con una coerenza nel testimoniare i valori dichiarati).

Si richiede inoltre l'applicazione di una metodologia (abilitare) finalizzata a predisporre situazioni di apprendimento attivo, di insegnamento autonomo delle competenze attraverso un percorso finalizzato a proporre esperienze di autonomia, di assunzione di ruoli e responsabilità. Fondazione promuove la condivisione di questa proposta favorendo, anche attraverso la relazione con i colleghi, lo sviluppo di un atteggiamento positivo verso i destinatari. In questo ambito viene annualmente organizzato da ENAC un seminario a Venezia per il 2021 è stato intitolato "La Scuola è Oltre": oltre la pandemia, per ripartire attraverso il Patto Educativo Globale, il PNRR e "Soprattutto fate conoscere Gesù".

**4.3 Valorizzazione**

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano persegue la valorizzazione del personale. Al fine di monitorarne la soddisfazione e raccogliere le osservazioni atte all'implementazione del sistema, Fondazione somministra con cadenza annuale un questionario di soddisfazione del personale. In coerenza con il ciclo delle attività dell'ente, il questionario viene somministrato nei mesi estivi, per valutare le attività svolte durante l'anno formativo.

Il questionario è articolato in 33 domande, suddivise in sette sezioni tematiche:

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

Per ogni quesito, le persone sono chiamate a dare una valutazione da 1 a 5 (1= “Per niente”, 5= “Completamente”).

Il questionario è stato distribuito ai dipendenti di tutte le sedi: in totale, sono stati somministrati 80. I rispondenti comprendono tutti i ruoli dell’organizzazione: direttori e responsabili di sede, docenti, segreteria, controllo di gestione, amministrazione, progettisti, tutor e gestione progetti e corsi a catalogo.

## Tabella 22

### Livello di partecipazione

ANNO SCOLASTICO	2020/2021	2019/2020
questionari analizzati	77	53
questionari inviati	80	86 (almeno 4 persone di sicuro non accedevano alla mail perché in maternità o non più dipendenti)
Tasso compilazione	96,25%	62%

Il tasso di compilazione complessivo quest’anno è stato ottimale, superiore al 96%: quasi la totalità dei collaboratori ha voluto lasciare la propria valutazione rispetto all’esperienza lavorativa vissuta. Il senso di soddisfazione sentito rispetto al proprio lavoro svolto si attesta intorno al 88%, valore molto alto, benché inferiore rispetto a quello dell’anno precedente (94%). I dati di quest’anno fotografano la realtà in modo accurato (essendo solo 3 i questionari non compilati rispetto ai 33 dell’anno precedente). Sarà interessante verificare l’andamento, su archi temporali più significativi. Di seguito, si riporta la tabella riassuntiva dei quesiti posti, con il punteggio medio registrato e il raffronto con l’anno precedente, quest’anno si è voluto indagare anche il senso di realizzazione personale rispetto al proprio lavoro.

## Tabella 23

### Risultati questionari

		ANNO 20/21	ANNO 19/20
1.	L’ambiente lavorativo (spazi, postazioni, attrezzature, luminosità, ecc.) è adeguato	3,75	3,87
2.	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili, gestendo il carico di lavoro e prendendo sufficienti pause	3,35*	3,66
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...	3,52	3,66
4.	Le mie condizioni di lavoro e l’Ente mi consentono di declinare bene tempi di lavoro e tempi di vita	3,77	3,87
5.	Ritengo che le reali possibilità di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,73	3,92

6.	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,91	4,13
7.	Ricevo adeguata formazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	3,96	4,11
8.	I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,91	4,00
9.	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,81	4,13
10.	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,40	4,34
11.	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,91	4,19
12.	Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto all'impegno richiesto e allineata rispetto al mercato esterno	3,27*	3,51*
13.	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,00	4,19
14.	Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,12	4,13
15.	La collaborazione con altre sedi e servizi funziona bene	3,68	3,92
16.	Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti tra colleghi	3,36*	3,53*
17.	Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'ENTE da altre realtà che svolgono analoghi servizi	4,01	4,32
18.	La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	3,56	3,89
19.	Mi vedo a lavorare a lungo per questa organizzazione	4,04	4,13
20.	Mi sento spronato a pensare e condividere idee e soluzioni	4,08	4,34
21.	Vengo coinvolto su come migliorare i risultati	3,83	4,11
22.	Conosco gli obiettivi strategici della mia scuola/servizio	3,82	4,08
23.	Conosco i risultati raggiunti dall'organizzazione	3,81	3,92
24.	Sono tenuto informato dell'andamento del lavoro nella mia area/team in termini di qualità, tempi, costi	3,58	3,74
25.	Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	3,86	4,11
26.	La circolazione delle informazioni all'interno della organizzazione è adeguata e tempestiva	3,69	3,94
27.	Le persone che lavorano con me vengono trattate dal Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio in modo corretto e professionale	4,49	4,64
28.	Ritengo importante che le prestazioni vengano valutate	4,34	4,36
29.	Il mio responsabile definisce obiettivi chiari con me e mi aiuta a risolvere problemi lavorativi	4,00	4,62
30.	Ho una buona relazione con il mio responsabile	4,53	4,77
31.	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,39	4,70
32.	Il Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,08	4,57
33.	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,12	

Posto come soglia critica un punteggio pari a 3,5, è possibile evidenziare come gran parte dei quesiti si posizionino al di sopra di tale soglia, in certi casi anche ampiamente al di sopra.

L'area che rimane critica è riguarda gli aspetti relativi alla ritmi, la retribuzione e la ripartizione del carico di lavoro, che hanno registrato un punteggio sotto la soglia critica ma nulla al di sotto del 3: lo scarso soddisfacimento riguardante la retribuzione è sicuramente in parte da imputarsi al CCNL, scaduto da diversi anni e a tutt'oggi in attesa di rinnovo.

I punti di forza maggiormente evidenziati dai collaboratori si concentrano su:

- il buon rapporto con il proprio responsabile
- l'autonomia nella gestione del proprio lavoro

I punti di criticità si incentrano invece su:

- Aspetto retributivo
- Distribuzione del carico di lavoro e degli orari
- Gestione dei ritmi di lavoro

#### 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 nel caso dei dipendenti, e dei limiti statutari 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 €.
- I dirigenti, indipendentemente dal contratto di lavoro applicato, percepiscono una retribuzione media di 38.000 € annui.
- Associati: non presenti

Il personale dipendente percepisce come retribuzione quanto stabilito dalle tabelle retributive del CCNL, a cui viene aggiunto un elemento regionale. Alla definizione delle retribuzioni concorre inoltre il livello di inquadramento del singolo dipendente. La tabella seguente indica le retribuzioni annue lorde minime e massime previste per i dipendenti, e come il rapporto tra di esse rientri nel limite stabilito di 1:8.

#### Tabella 24

**"Rapporto tra retribuzione massima e minima del personale dipendente ultimo esercizio (sulla base dei criteri indicati dal ministero del lavoro nella Nota 2088 del 27/02/2020)"**

	Valore
Retribuzione annua lorda massima	48.872,72
Retribuzione annua lorda minima	21.225,88
Rapporto tra valore massimo e minimo	43,43%

Fondazione ENAC Veneto eroga inoltre al proprio personale dipendente buoni pasto del valore di 7 € nei casi previsti da CCNL. Fondazione eroga tali buoni in modalità elettronica grazie allo strumento del Pass Lunch Sodexo, azienda partner per la fornitura del benefit.

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.

I volontari che hanno operato nel corso dell'esercizio 2020-2021 hanno svolto la loro attività gratuitamente senza alcun tipo di rimborso.

### Le Assenze

Il tasso di assenza del personale per malattia o infortunio durante l'annualità 2020-2021 è pari a 0,98%: tale percentuale esprime il rapporto tra giornate di assenza e giornate lavorabili, escluse le assenze per maternità.

La durata media delle assenze per malattia è di 5 giorni. Si sono registrati alcuni casi di malattie prolungate (ma inferiori a 30 giorni), principalmente legate a contagi da COVID-19.

Si segnala inoltre, la presenza di 4 persone in maternità durante l'esercizio.

### 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.

Sempre in quest'ottica durante l'esercizio è stata introdotta la possibilità ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta di lavorare in smart working secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

### Rapporti Sindacali

Le organizzazioni sindacali che rappresentano i dipendenti di Fondazione sono 3: CISL Scuola e Formazione, CISL Scuola Verona e CGIL FLC. Il numero di lavoratori iscritto alle organizzazioni sindacali è piuttosto limitato: vi hanno aderito in tutto solo 7 dipendenti, 5 a CISL Scuola Verona, 1 a CISL Scuola e Formazione e 1 iscritto a CGIL FLC.

Durante l'anno 2020-2021 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 corso del tempo il settore ha subito profonde modificazioni tanto che oggi ricomprende un insieme articolato di attività e servizi, che fa dalla formazione professionale di base per i ragazzi, ai percorsi formativi finalizzati a sviluppare o riqualificare abilità e competenze professionali immediatamente spendibili nel mercato del lavoro a una serie di servizi nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Si interfaccia, inoltre, con numerosi ambiti eterogenei: da quello della formazione/istruzione, al mercato del lavoro e al sostegno al sistema produttivo locale.

Nonostante queste trasformazioni, un elemento è rimasto costante e fondamentale: il fatto che l'offerta dei servizi, indipendentemente dall'ambito in cui si realizza e dalla tipologia di destinatario a cui si rivolge, **pone al centro del processo educativo e formativo la persona e la sua valorizzazione.**

Nel tempo, una **dimensione** che ha acquisito sempre più importanza e sicuramente quella **lavorativa**. 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 all'intervento di riforma definito nel **decreto legislativo 150/2015** che è intervenuto nella ridefinizione delle 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 e 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), e la dimensione di **integrazione sociale** che le sedi hanno assunto nel tempo.

Oltre a fornire ai ragazzi **competenze professionali teoriche e pratiche, finalizzate ad un inserimento lavorativo**, le nostre sedi 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

Grazie all'evoluzione del proprio ruolo, le nostre sedi sono chiamate oggi a svolgere una serie di funzioni aggiuntive rispetto al passato; questo ha comportato anche un allargamento e una diversificazione della nostra utenza.

Sintetizzando possiamo dire che oggi le nostre sedi si rivolgono a:

- giovani impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita dalla scuola media (ma non solo) che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;
- giovani che hanno già assolto l'obbligo formativo e scolastico, che per avvicinarsi al mondo del lavoro cercano un percorso formativo professionalizzante;
- 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 sia per svolgere al meglio la propria professione sia per cambiare settore lavorativo;
- persone, giovani e adulte, con disabilità che necessitano di azioni di formazione di base e/o di sostegno all'occupabilità;
- persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

Questi soggetti, per cui Fondazione realizza, nelle sue Sedi un'ampia varietà di servizi che 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 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.

**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:

- il percorso formativo classico basato su una didattica prevalentemente laboratoriale e su brevi attività di alternanza scuola-lavoro che consente di acquisire la **qualifica professionale (triennale)**, primariamente per entrare nel mercato del lavoro. Partecipano a questi percorsi ragazzi provenienti prevalentemente dalla scuola secondaria di primo grado e anche ragazzi in dispersione provenienti dalla scuola secondaria di secondo grado;

- 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 (400 ore la secondo anno e 500 al terzo e quarto) sia attraverso l'alternanza forte sia attraverso l'utilizzo della forma contrattuale dell'apprendistato, sempre arrivando agli stessi esiti: qualifica e **diploma professionale** (questo ad oggi in Veneto possibile solo in tale modalità duale). 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** come di seguito descritti.

37

**ADULTI** 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. E' 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 siamo 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 l'offerta 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 slegati dai servizi per il lavoro, o comunque tutti quelli ove la componente di servizi al lavoro è quasi irrilevante nel pacchetto di attività che si propongono ai destinatari.

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**, che possiamo erogare grazie all'accREDITAMENTO regionale, in virtù del quale le sedi offrono a persone interessate a trovare/ritrovare o cambiare lavoro una serie di servizi finalizzati al supporto al reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di attività che le politiche attive regionali consentono di realizzare.

**IMPRESA** 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 a te il percorso di crescita e formazione più efficace. La nostra offerta che si rivolge alle imprese comprende: corsi ed eventi finanziati, corsi di sicurezza, fondi interprofessionali, tirocini e stage, outplacement, corsi personalizzati.

## 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 ragazzi provenienti prevalentemente dalla scuola secondaria di primo grado e anche ragazzi in dispersione provenienti dalla scuola secondaria di secondo grado; 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:

- COSTRUIRE, rapporti nel rispetto di sé e degli altri
- FORMARE, promuovendo la crescita della persona, valorizzandone la dignità e le doti
- ABILITARE orientando alla conoscenza e realizzazione di sé
- ISTRUIRE favorendo l'assimilazione del sapere, educando ad una coscienza critica e responsabile.

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 accedendo ad un IFTS/ITS oppure ad un V anno nel sistema dell'istruzione.

I percorsi triennali sono prevalentemente di tipo "ordinamentale" prevedendo una didattica laboratoriale intervallata da brevi periodi di stage durante il secondo e il terzo anno (che vanno solitamente dalle 2 alle 8 settimane). Nella nostra sede di Treviso, in risposta alle crescenti richieste di iscrizione per il settore grafico, è stato possibile aggiungere una sezione sperimentale di grafica a partire dall'anno 2018-2019 con percorso duale. In questo caso metà del percorso formativo è in impresa (impresa simulata per il primo anno).

I percorsi di IV anno sono ad oggi tutti in sistema duale.

La sperimentazione duale si colloca tra le novità legislative introdotte dal D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015 e costituisce un'importante integrazione all'offerta formativa di IeFP che permette agli allievi di sperimentarsi in azienda per 400 o 500 ore nel corso dell'anno formativo, e con l'opportunità di qualificarsi anche attraverso un contratto di apprendistato di I livello.

Per l'ente costituisce un'opportunità di stringere rapporti più di rilievo con il tessuto imprenditoriale, per gli allievi è un'esperienza fortemente formativa ma anche impegnativa, adatta a studenti più motivati.

Sono i percorsi duali quelli che in questi anni, più degli altri, hanno risentito della pandemia, per quanto riguarda l'efficacia delle esperienze in azienda. L'ente infatti ha dovuto lavorare molto per trovare aziende disposte ad ospitare i ragazzi da un lato, e in regola con le procedure di contrasto all'emergenza Covid-19 dall'altro. Con difficoltà si è riusciti ad attivare apprendistati. Quarantene e isolamenti hanno prodotto anche interruzioni nelle esperienze.

Entrambe le scuole accolgono anche studenti con difficoltà, non necessariamente certificati, offrendo un supporto dedicato e personalizzato.

**Tabella 25**

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

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. classi	N. ore curriculari totali	N. studenti	N. classi	N. ore curriculari totali	N. studenti
SFP CANOSSIANA DI VERONA	10	990	210	12*	990	240
SFP CANOSSIANA DI TREVISO	11	990	238	10**	990	222
totali	21	1980	448	22	1980	462

\*nel 19-20 erano state finanziate su Verona: 3 prime, 3 seconde, 3 terze, 1 quarta grafica, 1 quarta "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); in quest'anno formativo 20-21 invece è stata presentata solo una quarta grafica.

\*\* nel 19-20 erano state finanziate su Treviso: 3 prime (di cui una duale), 3 seconde (di cui una duale), 2 terze ordinamentali, 1 quarta mista a doppio indirizzo di uscita. L'anno formativo 20-21 vede invece il compiersi di tre classi di triennale duale (I, II, III) che si affiancano a quelle ordinamentali, oltre al confermarsi di due classi IV distinte completamente per indirizzo.

Il numero di studenti considerato è il totale di quelli "transitati" durante l'anno scolastico (alcuni di essi si sono ritirati ed altri si sono inseriti ad anno iniziato). Sono calcolati coloro che hanno frequentato almeno il 25% del monte ore.

5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo

**LA METODOLOGIA**

Aspetti di particolare rilevanza di metodologia nella gestione dei percorsi formativi (inclusione, rapporti con le aziende, ecc.)

La metodologia didattica adottata nelle Scuole di Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano 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.

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 (ad es. testimonianze/incontri su temi legati all'affettività e alla conoscenza di sé, al

bullismo, all'alimentazione, o altri argomenti di attualità come l'immigrazione) e approfondimenti su temi più legati al settore professionale di riferimento e allo sviluppo di competenze specifiche. Purtroppo la pandemia ha ridotto drasticamente i margini per effettuare uscite didattiche e gite che arricchiscono il programma.

Le SFP di ENAC Veneto offrono percorsi personalizzati, particolarmente nei casi di situazioni di fragilità, nell'ottica di erogare una didattica il più possibile inclusiva.

### LA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID 19

Come per l'anno 19-20 anche quest'anno le Scuole di Verona e Treviso sono state chiamate a rispondere tempestivamente al cambiamento imposto dall'emergenza COVID-19, garantendo la continuità didattica a studenti e famiglie nei limiti imposti dal contesto. Di fatto le nostre scuole hanno offerto la formazione a distanza (FAD) a livello individuale agli allievi sottoposti a misura di quarantena/isolamento o per altre fragilità dimostrate, su richiesta della famiglia, e hanno ottemperato a quanto imposto dai decreti ministeriali e dalle ordinanze regionali circa la riduzione della popolazione studentesca in presenza, alternando per le classi FAD e presenza in aula.

Quando previsto dalla normativa di contrasto all'emergenza, sono sempre state garantite le attività laboratoriali in presenza.

L'organizzazione della FAD, attraverso la piattaforma Microsoft Teams, è stata efficace e tempestiva, permettendo agli studenti di fruire di regolari e quotidiane lezioni a distanza in modalità sincrona.

La piattaforma utilizzata ha permesso la registrazione dei log di connessione ai fini ispettivi, il rispetto della normativa privacy, e non ultimo la possibilità per gli studenti di utilizzare gratuitamente anche da remoto pacchetti software necessari per le esercitazioni.

I docenti hanno fruito di percorsi di aggiornamento sull'adozione di questa nuova forma di didattica. Le famiglie e gli studenti sono state supportati nell'utilizzo della piattaforma sia attraverso l'invio di istruzioni e regolamenti, sia attraverso la fornitura gratuita di attrezzature informatiche (pc, webcam). Un progetto finanziato da Regione Veneto (DGR Veneto 408/2020) ha infatti permesso di noleggiare 30 pc portatili, sufficienti a soddisfare la maggior parte delle richieste da parte delle famiglie. E' stato pubblicato un avviso di candidatura che ha permesso di stilare una graduatoria trasparente per l'assegnazione delle attrezzature, privilegiando i seguenti criteri premianti

- composizione dei nuclei familiari
- condizioni economiche
- eventuale presenza di bisogni specifici.

Le eventuali richieste in eccesso si è cercato di soddisfarle con altri hardware già in dotazione.

Parallelamente per il rientro in presenza, le scuole hanno potuto beneficiare di un altro finanziamento regionale (DGR 1170/2020) che ha contribuito a coprire le spese per adempiere ai protocolli covid: ristrutturazioni e allestimento segnaletica, nuovi banchi singoli, gel igienizzanti, disinfettanti, mascherine e altri dpi.

Il Ministero dell'istruzione ha inoltre inviato mascherine e igienizzanti.

## L'OFFERTA FORMATIVA

**Tabella 26**

**Figure professionali formate per sede ultimo anno formativo concluso**

Figura professionale	Sedi	N. sezioni qualifica (triennali)	N. sezioni diploma (4° anno)	Totale classi	Studenti per classe	Totale studenti
Operatore Grafico Multimediale	SFP VERONA	2	-	6	21	128
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	3	20	61
Tecnico Grafico		-	1	1	21	21
Tecnico dei servizi di impresa		-	0	0	-	0
<b>Totale SFP CANOSSIANA DI VERONA</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>210</b>
Operatore Grafico Multimediale	SFP TREVISO	2	-	3	23	135
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	2	23	70
Tecnico Grafico		-	1	1	16	16
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1	17	17
<b>Totale SFP CANOSSIANA DI TREVISO</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>238</b>

41

La sede di Verona è passata da 222 allievi nell' AF 19-20 a 210 nell'AF 20-21, subendo in particolare una riduzione nei Servizi di Impresa. La Sede di Treviso rimane sostanzialmente immutata.

Nella SFP di Treviso una delle due sezioni di Operatore Grafico è in sistema duale, e solo a partire dall'A.F. 2018-2019, quindi nell'A.F. 2020-21 la prima classe partita con questo sistema è arrivata alla qualifica.

La struttura dei percorsi duali è di seguito esposta.

**Tabella 27**

**Struttura del percorso a qualifica in sistema duale**

Annualità Operatore Grafico in sistema duale	Aula	Impresa Simulata	Asl o Apprendistato	Totale
Primo Anno	590	400		990
Secondo Anno	590		400	990
Terzo anno	490		500	990

**Tabella 28**

**Struttura del 4° anno in sistema duale**

Diploma tecnico /quarto anno) in sistema duale	Formazione	Asl o Apprendistato	Totale
Tecnico Grafico - Verona	490	500	990
Tecnico Servizi d'Impresa	490	500	990

## GLI STUDENTI

Come si può vedere dalle tabelle sottostanti la popolazione studentesca è in prevalenza maschile: come l'anno scorso tale componente si attesta sul 60%.

**Tabella 29**

### Studenti per genere

Genere	Numero	% su totale
Maschi	270	60,27%
Femmine	178	39,73%
<b>Totale</b>	<b>448</b>	<b>100,00%</b>

Oltre 9 studenti su 10 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 30**

### Studenti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	408	91,07%
Altri Paesi UE	8	1,79%
Paesi extra UE	32	7,14%
<b>Totale</b>	<b>448</b>	<b>100,00%</b>

L'incidenza degli studenti che presentano dei bisogni speciali (con o senza disabilità certificata) si attesta a circa il 29%. Rispetto allo scorso anno sono aumentati in particolare i casi di allievi DSA con diagnosi (dal 15% al 20% sul totale degli iscritti).

**Tabella 31**

### Studenti con disabilità certificata

	Numero	% su totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	12	2,6% sul totale allievi iscritti

**Tabella 32**

### Studenti BES (senza disabilità certificata)

	Numero	% su totale
Con DSA con diagnosi	90	20,09%
Altri BES non certificati	31	6,92%
<b>Totale</b>	<b>121</b>	<b>27% sul totale allievi iscritti</b>

**Tabella 33**

### Studenti DROP-OUT

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o bocciature	Numero	% su totale studenti Drop Out	% su totale studenti dell'anno
Nel primo anno	7	77%	5%
In anni successivi	2	23%	2%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## 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 34

#### Dati su attività orientamento

Attività realizzate	Numero Anno 20-21	Numero Anno 19-20
N. open day	10	6
N. colloqui in ingresso	130	115
N. casi riorientamento studenti interni o esterni	20	18

## FOCUS SU SISTEMA DUALE

L'esperienza del sistema duale è stata avviata a partire dall'anno formativo 2016-2017, inizialmente attraverso percorsi che erano riconosciuti ma non finanziati da Regione Veneto, successivamente finanziati con il contributo pubblico.

Il sistema duale, sempre articolato in 990 ore, prevede circa metà delle ore di frequenza in azienda e metà presso la sede formativa, in alternanza scuola lavoro o in apprendistato di I livello, permettendo agli allievi di specializzarsi in modo significativo nel contesto lavorativo.

La stretta collaborazione scuola/azienda offre da un lato un valore aggiunto per gli studenti, fornendo loro una significativa esperienza formativa nelle imprese, e dall'altro ci stimola a ripensare l'approccio con il tessuto imprenditoriale: i feedback espressi dalle aziende diventano stimolo per rimodulare le competenze e renderle sempre più allineate ai bisogni del mercato.

La dimensione dei partner aziendale diventa nel sistema duale un elemento fondamentale, pesando l'esperienza sul luogo di lavoro oltre il 50% del monte ore. C'è la necessità di un vero e proprio salto culturale, e nelle scuole e nelle aziende, per evolvere verso un modello di impresa formativa.

Regione Veneto sottolinea ulteriormente l'importanza del legame con le aziende, vincolando l'approvazione dei progetti presentati prima, e il riconoscimento del contributo pubblico poi, alla percentuale di contratti di apprendistato che l'ente di formazione riesce effettivamente a implementare.

Dalle ragioni sopra esposte ne discende che la figura del tutor formativo che segue i progetti in sistema duale assume un ruolo sempre più complesso dovendo fondere al suo interno competenze commerciali, organizzative, didattiche.

Il sistema duale nei percorsi triennali è sicuramente più difficile da attuare che nei percorsi di IV anno: già nel secondo anno infatti gli studenti devono svolgere 400 ore in azienda; tante se si pensa sia all'età dei ragazzi e delle ragazze, sia al grado di padronanza delle competenze che possono aver già acquisito.

### ALTERNANZA – APPRENDISTATO

L'alternanza scuola lavoro e l'apprendistato (le due modalità alternative con cui realizzare il percorso duale) vengono calendarizzate prevedendo che ogni settimana sia divisa in alcuni giorni a scuola ed altri in azienda, offrendo agli studenti la possibilità di affiancare la formazione teorica alla pratica on the job. Gli orari in azienda sono concordati tra le parti sulla base di un piano formativo dettagliato secondo gli schemi previsti dalla Regione Veneto.

Se gli studenti sottoscrivono un contratto di apprendistato di I livello la formazione in azienda costituisce la cosiddetta "formazione interna", quella a scuola "formazione esterna" e, per essere valido il contratto deve prevedere anche una componente lavorativa di ore svolte appunto al di fuori delle 990 previste dal percorso curricolare. La Regione Veneto ha fissato in 100 ore il monte ore di componente lavorativa minimo da raggiungere.

Nel 2020-2021 tale obiettivo minimo è stato derogato per tener conto delle difficoltà incontrate da scuola, studenti ed aziende, nell'emergenza Covid-19

#### Tabella 35

##### Percorsi sistema duale nell'a.f. concluso

Figura professionale e specifica corso qualifica / diploma	N. corsi	N. studenti	Di cui alternanza – scuola impresa	Di cui apprendistato
Tecnico Grafico	2	37	31	4
Tecnico dei servizi di impresa	1	17	17	0
Operatore Grafico**	3	66	44	1
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>120</b>	<b>92</b>	<b>6</b>

\*\* nel 1° anno del triennale duale non è prevista un'esperienza di ASL/Apprendistato

In questo 20-21 la SFP di Treviso ha dovuto collocare in azienda una classe in più rispetto all'anno 19-20 (oltre ai 2 quarti anni nel 20-21 era presente infatti sia una II che una III duale).

In tutto gli allievi coinvolti nel sistema duale sono stati 120 (il 10% in più rispetto allo scorso anno). Purtroppo però gli apprendistati realizzati sono stati meno dell'anno precedente.

Come già detto in premessa di capitolo, trovare aziende in grado di ospitare gli studenti in questo secondo anno di pandemia non è stato semplice. La scuola doveva in primis garantire di affidare i propri allievi a realtà rispettose delle procedure covid, ma anche le aziende in regola non sempre si dimostravano disposte a prendersi la responsabilità di accogliere ragazzi così giovani nel proprio organico in un momento storico così delicato.

#### Tabella 36

##### Studenti sistema duale per sede

Corso	Qualifica/Diploma	n. classi	allievi VR	allievi TV	Totale
Tecnico	Grafico	2	21	16	37
Tecnico	Servizi d'Impresa	1	-	17	17
Operatore	Grafico	3	-	66	66

Per quanto riguarda le esperienze in azienda, purtroppo l'emergenza COVID-19 ha permesso la realizzazione solo di questi 5 apprendistati:

- 4 allievi del IV anno della SFP di Verona
- 1 allievo del III anno della SFP di Treviso.

Per gli allievi del III e del IV anno è stato possibile realizzare comunque le esperienze previste on the job, senza dover ricorrere allo strumento del project work come avvenuto nell'A.F. 19-20.

Per alcune esperienze si è ricorso allo strumento dello smart working, autorizzato eccezionalmente anche nell'alternanza scuola lavoro, con la garanzia di un tutoraggio costante sia da parte della scuola che da parte del referente aziendale.

L'apprendistato di I livello, pur essendo una tipologia di contratto economicamente molto vantaggiosa per le aziende, è pur sempre difficile da attivare, trattandosi di lavoratori minorenni, ancora in fase di apprendimento. Il ragazzo apprendista assume infatti la qualifica di studente lavoratore. Necessita sicuramente di un significativo lavoro commerciale e consulenziale nei confronti delle aziende del territorio che devono essere rese erudite sul tema, sensibili alla formazione dei ragazzi e convinte del valore aggiunto che possono trarne, in sinergia con la scuola. Servono investimenti e costanza per individuare le imprese più sensibili e coltivare le relazioni: il tessuto economico di micro e piccole imprese non aiuta e con la crisi economica e le limitazioni logistiche conseguenti al Covid-19, trovare imprese disponibili diviene ancora più arduo.

La soddisfazione delle aziende viene indagata anche tramite un questionario da compilarsi on line. Il tasso di compilazione è ancora mediamente basso - nonostante l'attenzione che quest'anno è stata messa a questo processo di somministrazione - ma è comunque in crescita:

- su Verona il tasso di compilazione nei IV anni è decisamente aumentato: 75%
- su Treviso si è purtroppo attestato solo ad un 32%.

Vi è comunque da sottolineare che nella SFP di Treviso, nel sistema ordinamentale, il tasso di rilevazione del gradimento aziende per gli stage di II e III in questo anno formativo, attraverso lo sforzo e l'impegno dei tutor incaricati, è aumentato notevolmente superando il 70%; la bassa percentuale di compilazione dei questionari sul sistema duale nella stessa sede è forse imputabile alla necessità di rafforzare il tutoraggio del duale: la gestione del numero di allievi in duale risulta più onerosa in termini di tempo, rispetto a quanto preventivato.

In compenso nei questionari compilati il punteggio riconosciuto a Fondazione è superiore ai 4 punti con un leggero incremento rispetto all'anno precedente (5 è il punteggio massimo previsto dal modello):

**Tabella 37**  
**Risultati indagine soddisfazione aziende**

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,45	4,66
Comunicazione	4,49	4,53
Organizzazione	4,57	4,52
Percorso	4,30	4,32
Qualità della formazione	4,21	4,12
<b>Media complessiva</b>	<b>4,40</b>	<b>4,37</b>

## PROGETTI SPECIFICI

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).

46

Nel 2020-21 non si è riusciti a realizzare queste due attività ma già per il 2021-22 si sta pensando ad una riorganizzazione dell'offerta di corso ICDL.

Come già detto in premessa, le scuole hanno beneficiato di due progetti che hanno contribuito in modo diverso alla gestione dell'emergenza COVID 19:

- *6413-0001-1170-2020 Avvio in sicurezza dell'anno formativo 2020-2021* che ha finanziato alcuni interventi per la messa in sicurezza degli spazi garantendo il distanziamento, e spese di consumo per l'igienizzazione e la sanificazione
- *6413-0001-408-2020 Metodologie e strumenti a supporto della didattica online per l'lefp* che ha permesso il noleggio di 30 pc da fornire ai ragazzi per poterli aiutare a seguire la didattica a distanza.

In entrambe le Scuole di Fondazione, come si nota dai dati dei partecipanti più sopra esposti, molti studenti esprimono bisogni educativi speciali, per cui si è 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 8 percorsi di sostegno a Treviso per un monte ore individuale settimanale variabile a seconda dei bisogni specifici da un minimo di 4 ad un massimo di 9 ore.

## ESPERIENZE ALL'ESTERO

L'apertura all'internazionalità è un elemento costante dell'offerta formativa di Fondazione in generale e delle sue Scuole. Ogni anno viene offerta, grazie alla partnership di ENAC nazionale, la possibilità a studenti e staff di dare delle esperienze all'estero, di vario tipo.

Quest'anno 10 studenti della SFP di Treviso hanno partecipato al Progetto **ENACPLUS: Moving to Learn**: sulla scia dell'esperienza già realizzata negli anni precedenti, hanno potuto realizzare un'esperienza didattica extracurriculare estiva a Malta; 5 di questi studenti sono stati ben 2 mesi all'estero.

**Tabella 38**  
**Esperienza all'estero**

Programma / progetto	N. studenti in corso che hanno partecipato all'esperienza	N. studenti che hanno partecipato all'esperienza usciti in anno precedente	Durata periodo di permanenza (in giorni)
ENACplus: Moving to Learn - progetto n° 2019-1-IT01-KA116-007127	5	0	21
ENACplus: Moving to Learn - progetto n° 2019-1-IT01-KA116-007127	5	0	57
Creative Skills 21. Improving teaching and learning of 21st century skills for the creative industry" N° 2019-1-NL01-KA202-060257 (CS-21)		4	
ENACPLUS: Moving to Learn		8	
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>78</b>

**Tabella 39**  
**Risultati indagine soddisfazione studenti**

Aspetto	Gradimento ultimo anno
Would you recommend your hosting organisation?	64%
Do you feel you have improved your skills in this language during your stay abroad?	91%
The quality of content of training	91%

Media 82%

## I RISULTATI (OUTPUT – EFFETTI)

**Tabella 40**

### Esiti scolastici percorsi triennali e di quarto anno

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	376	82,10%	429	92,86%
Bocciati	61	13,32%	17	3,68%
Ritirati	21	4,59%	16	3,46%
<b>Totale</b>	<b>458</b>	<b>100,00%</b>	<b>462</b>	<b>100,00%</b>

Purtroppo lo scarso successo scolastico dell'ultimo anno risente molto delle difficoltà legate all'emergenza covid-19. L'aumento di bocciati di quest'anno è frutto anche dell'eredità lasciata dai lunghi periodi di FAD dello scorso anno, con relative deroghe per considerare concluso positivamente l'anno formativo: molti allievi sono stati promossi pur senza risultati realmente buoni.

Anche il tasso di ritiri è leggermente aumentato, benché alcuni si sono poi re-iscritti per la prossima annualità.

**Tabella 41**

### Motivi che hanno determinato il ritiro

Motivo del ritiro	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Trasferimento famiglia / motivi di salute	3	14,29%	2	12,50%
Riorientamento al lavoro	2	9,52%	2	12,50%
Riorientamento in altra scuola	6	28,57%	3	18,75%
Altro motivo	10	47,62%	9	56,25%
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>

Anche quest'anno sono state derogate alcune disposizioni ma per l'ammissione agli esami: era comunque necessario aver raggiunto il 75% del monte ore previsto ed era invece sufficiente il punteggio minimo 50/100 per la qualifica, 60/100 per il diploma.

Gli esami si sono svolti quest'anno in maniera ancora diversa dallo scorso e dai precedenti. A differenza dello scorso anno si è potuto re-introdurre la prova pratica oltre al colloquio e per la prima volta, al posto della Commissione Regionale (di cui rimane il Presidente) sono stati nominati dalle scuole due commissari esterni esperti, l'uno di settore o figura professionale, l'altro di processi di riconoscimento, valutazione e certificazione delle competenze.

## RISULTATI DEI QUESTIONARI DI GRADIMENTO - STUDENTI E FAMIGLIE

L'indagine evidenzia una soddisfazione medio-alta. Il punteggio assegnabile dallo strumento va da 1 – minimo gradimento a 5 – massimo gradimento. La media dei punteggi ottenuti è superiore al 4, con i genitori che hanno dato un ritorno leggermente superiore a quello delle ragazze/i.

Una delle aree di miglioramento su cui ci riproponiamo di lavorare è l'incremento della percentuale di compilazione dei questionari di gradimento, per rendere il dato rilevato maggiormente rappresentativo.

Per gli studenti il tasso di compilazione è mediamente superiore al 55% ma con marcate differenze tra le scuole; i questionari compilati dai genitori non superano invece il 25% dei questionari inviati. Anche in tal senso sono previste delle azioni di miglioramento.

### Tabella 42

#### Risultati indagine soddisfazione studenti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,00	4,09
Comunicazione	4,10	4,09
Organizzazione	4,16	4,12
Qualità della docenza	3,99	3,98
Percorso ed obiettivi formativi	3,98	3,93
<b>media</b>	<b>4,05</b>	<b>4,02</b>

### Tabella 43

#### Risultati indagine soddisfazione famiglie

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Comunicazione	4,61	4,48
Organizzazione	4,64	4,53
Qualità docenza	4,39	4,34
Percorso ed obiettivi formativi	4,47	4,45
Clima relazionale	4,58	4,54
<b>media</b>	<b>4,54</b>	<b>4,46</b>

Purtroppo la percentuale di compilazione del questionario da parte delle famiglie è ancora mediamente molto bassa, poco più del 30% cosa che rende il campione non troppo rappresentativo. L'obiettivo di intessere rapporti proficui scuola famiglie rimane una delle priorità delle nostre scuole e ricevere feedback come questi è sicuramente importante e quindi un'area di miglioramento da percorrere.

## ESITI OCCUPAZIONALI

L'indagine sugli esiti occupazionali viene eseguita telefonicamente a circa 6 mesi dal termine dell'anno formativo, quindi tra dicembre e gennaio, sugli studenti – promossi -che hanno frequentato l'ultimo anno del triennio oppure il IV anno.

Per l'anno 2020/2021 il totale dei ragazzi promossi da sentire era di 158: per 16 di questi non è stato possibile rilevare lo stato occupazionale nemmeno su IDO (portale di Veneto Lavoro a cui accedono gli enti accreditati dei servizi al lavoro)

Il dato che primo si impone è che in coerenza con quanto rilevato lo scorso anno il 54% (che sale al 62% sulle persone raggiunte) circa dei promossi ha proseguito gli studi e più di 60 tra gli 89 (oltre il 67%) in questa casistica, ha proseguito gli studi presso le nostre scuole di Verona e Treviso.

Solo il 19 (18 sui raggiunti)% dichiara di essere disoccupato.

Vale la pena ricordare che l'anno corrente come il precedente è caratterizzato dalla crisi economico e sociale determinata dalla pandemia. Valutazioni solide potranno essere fatte con il tempo, avendo una serie storica più completa. Nella tabella sotto sono riportati i dati, considerando 100% alternativamente il totale dei promossi e poi solo quelli che siamo riusciti a contattare degli stessi.

**Tabella 44**

### Esiti occupazionali per ambito formativo a 6 mesi per sede

	Prosegue Studi	Lavora	In tirocinio	disoccupato	Non Risp	Tot.
<b>TREVISO</b>	61	14	1	6	14	<b>96</b>
	64%	15%	1%	5%	15%	
Servizi d'impresa	59%	19%	0%	5%	16%	<b>100%</b>
	22	7	0	2	6	<b>37</b>
Grafica	66%	12%	2%	7%	14%	<b>100%</b>
	39	7	1	4	8	<b>59</b>
<b>VERONA</b>	28	10	2	20	2	<b>62</b>
	45%	16%	3,5%	32%	3,5%	
Servizi d'impresa	64%	9%	9%	9%	9%	<b>100%</b>
	7	1	1	1	1	<b>11</b>
Grafica	41%	18%	2%	37%	2%	<b>100%</b>
	21	9	1	19	1	<b>51</b>
<b>Totale complessivo</b>	89	24	3	26	16	<b>158</b>
	56%	15%	2%	17%	10%	<b>100%</b>
	63%	17%	2%	18%	--	<b>142</b>
Servizi d'impresa	60%	17%	2%	6%	15%	<b>100%</b>
	29	8	1	3	7	<b>48</b>
Grafica	55%	15%	2%	21%	8%	<b>100%</b>
	60	16	2	23	9	<b>110</b>

L'anno esaminato restituisce una fotografia per cui a Verona circa il 32% dei ragazzi sono disoccupati (in aumento rispetto allo scorso anno), mentre a Treviso siamo intorno al 6% (l'anno scorso sotto il 5% ma in linea).

In parte il risultato si spiega con un numero di ragazzi in crescita rispetto alla rilevazione precedente che vogliono continuare gli studi.

Per capire meglio il trend sarà importante continuare le rilevazioni.

**Tabella 45**

**Esiti occupazionali per sede**

Sede	N. occupati	% occupati	N. iscritti ad altri percorsi	% iscritti ad altri percorsi formativi	N. tirocinio extracurricolare	% tirocinio extracurricolare	N. disoccupati	% disoccupati	N. non rispondono	% non rispondono	Numero totale
SFP DI VERONA	10	16,13%	28	45,16%	2	3,23%	20	32,26%	2	3,23%	62
SFP DI TREVISO	14	14,58%	61	63,54%	1	1,04%	6	6,25%	14	14,58%	96
<b>Totale</b>	<b>24</b>		<b>89</b>		<b>3</b>		<b>26</b>		<b>16</b>		<b>376</b>

I bassi numeri assoluti rendono le statistiche poco affidabili e inducono a non trarre conclusioni affrettate.

Dei 24 occupati, 6 sono stati rilevati da IDO quindi le informazioni desumibili non sono complete.

**Tabella 456**

**Tipologia contrattuale degli occupati**

Occupati	N.	%
Tempo Indeterminato - apprendisti	6	25%
Tempo determinato	4	17%
Lavoro autonomo	0	0%
Altro	8	33%
non rilevabile	6	25%
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>

**Tabella 47**

**Coerenza occupazione con percorso formativo**

	N.	%
Si	4	16,67%
Parzialmente	1	4,17%
No	13	54,17%
non rilevabile	6	25,00%
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>

### 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 svolte attività di orientamento rivolte a giovani:

- 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

Nel 2020-2021 ENAC Veneto è stato coinvolto in alcuni progetti di orientamento che prevedevano laboratori per docenti e laboratori e colloqui per studenti.

#### Tabella 48

#### Altri Progetti rivolti a giovani in IEFP

<b>CODICE E TITOLO CORSO</b>	<b>Capofila</b>	<b>Sede di svolgimento</b>	<b>Inizio</b>	<b>Fine</b>	<b>N.allievi</b>	<b>Rendicontato</b>
FSE 747-0001-393-2019 Orienta-Attiva-Mente" ed II Verona-Centro (Cosp)	Cosp Verona	Verona	Ottobre 2020	19/05/2021	20 ai colloqui e 30 ai laboratori	20 ore di colloqui e 2 di laboratori
6620-0001-393- 2019FELTRE Scelgo il mio futuro ed II	Liceo Statale "Giorgio Dal Piaz"	Feltre	07/01/2020	31/05/2021	23 ai colloqui e 30 ai laboratori	23 ore di colloqui e 6 di laboratori

## 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, a prescindere dalle 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 al di fuori dell'età evolutiva, ne rimangono in contatto con noi per un tempo più limitato e con bisogni anche molto diversi e c, gli approcci e le metodologie per far sentire accolte le persone sono invece diverse.

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 tipologie di 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. 2020-2021:

- 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 titolo<sup>3</sup>

### QUADRO GENERALE

Fondazione ha sviluppato una offerta costante e delineata in questo ambito solo per il corso per Operatore Socio Sanitario, nell'alto vicentino.

La parte sostanziale dell'offerta formativa di Fondazione è ad oggi gratuita per gli utenti, perché in risposta a bandi a finanziamento. E' questa una scelta di fondo, volta a mantenere la parte più significativa delle attività gratuite per i beneficiari, in particolare quelli più "fragili". Le opportunità di questo tipo sono assai limitate: l'offerta è infatti prevalentemente per percorsi di formazione permanente. In Veneto sono episodici i bandi per percorsi di IFTS, mentre con la costituzione delle Fondazioni ITS il ruolo degli enti di formazione è in esse marginale. Questo a fronte invece di una domanda potenziale molto alta.

Il percorso per la qualifica di Operatore Socio Sanitario si articola in 1000 ore di cui 480 ore di aula e 520 di tirocinio curriculare in 4 ambiti diversi. L'esperienza dell'ente in questo ambito risale al 2010. I corsi per OSS attualmente sono riconosciuti da Regione Veneto che li programma in base al rilevato fabbisogno del territorio; essi permettono il rilascio di una qualifica abilitante alla professione e valevole sull'intero territorio nazionale.

Non vengono finanziati da contributo pubblico: il costo, previsto nei massimali dal bando regionale stesso, è in capo agli iscritti che possono però da questo anno formativo (20/21) richiedere un

<sup>3</sup> Comprende i corsi ITS-IFTTS e i corsi finalizzati alla formazione di una figura professionale con qualifica.

voucher in Regione se rientranti in determinati parametri 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 (1000) e le competenze oggetto del corso stesso.

Accanto ai corsi per OSS, Fondazione ENAC Veneto risponde occasionalmente a bandi Regionali/FSE in cui è prevista l'erogazione di altri titoli a qualifica per adulti che prevedono anch'essi formazione in aula e tirocinio curriculare. Nel 2020-2021 non abbiamo attivato corsi diversi dall'OSS.

#### Tabella 49

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

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
Schio	1	1000	31	2	2000	61

Come N. partecipanti abbiamo conteggiato chi ha frequentato almeno il 25% delle ore corso.

#### L'OFFERTA FORMATIVA

Come sopra esposto, nella sede di Schio si è concluso 1 unico corso nell'A.F. 20-21 anche se altri due sono stati avviati e ne saranno rilevati i risultati nel prossimo bilancio.

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.

#### Tabella 50

##### Tipologia Offerta Formativa di Percorsi con rilascio di titolo

Tipologia <sup>4</sup>	Numero corsi	Numero ore	Numero partecipanti
Operatore Socio Sanitario	1	1000	31

#### I PARTECIPANTI

Si evince dai dati che i partecipanti, come l'anno scorso, sono in grandissima maggioranza donne italiane, diplomate, tendenzialmente over trenta. Il netto sbilanciamento a favore del genere femminile è dovuto soprattutto al fatto che le donne costituiscono l'utenza prevalente che si candida ai corsi OSS, come avviene per gli infermieri. Si tratta per lo più di cittadini italiani anche perché, per i corsi OSS negli ultimi anni la prova di lingua italiana in ingresso, prevista da Regione Veneto, è divenuta molto più selettiva.

<sup>4</sup> ITS, IFTS, qualifica OSS, ecc.

**Tabella 51**

**Partecipanti per genere**

Genere	Numero	% su totale
Maschi	6	19%
Femmine	25	81%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Tabella 52**

**Partecipanti per cittadinanza**

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	29	94%
Altri Paesi UE	1	3%
Paesi extra UE	1	3%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Tabella 53**

**Partecipanti per età**

Fascia d'età	Numero	% su totale
Meno di 30 anni	10	32%
Da 30 a 50 anni	18	58%
Più di 50 anni	3	10%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Tabella 54**

**Partecipanti per titolo di studio**

Titolo di studio	Numero	% su totale
Nessun titolo	0	0%
Licenza media	6	19%
Qualifica/ Diploma professionale	3	10%
Diploma quinquennale	21	68%
Laurea	1	3%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

## I RISULTATI

I risultati, sia in termini di inserimento lavorativo che di gradimento sono molto buoni.

**Tabella 55**  
**Esiti formativi**

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Ottenimento titolo (/promossi)	25	81,00%	65	90,28%

Il numero di persone che ottiene la qualifica quasi sempre corrisponde al numero di allievi ammessi all'esame. Quest'anno sono state "perse" alcune persone durante il percorso perché il Covid-19 ha rallentato molto lo svolgimento, alcuni tirocini faticavano a partire/proseguire perché le strutture sanitarie erano oberate e/o facevano fatica a seguire i tirocinanti. Oltre a ciò la parte formativa si è spostata dalla presenza alla FAD, rendendo difficile per alcuni allievi seguire efficacemente. Per il target a cui questo corso è rivolto, la modalità a distanza è risultata ostica e vi è inoltre da tenere in considerazione che alcuni non possedevano nemmeno la strumentazione adatta a collegarsi con continuità. Quando la normativa lo permetteva, abbiamo ospitato in sede dei corsisti, per dare loro la possibilità di seguire da schermo grande e con connessione efficace.

Nei corsi OSS l'ammissione agli esami è subordinata a criteri molto stringenti: sia al raggiungimento di una elevata percentuale di frequenza (che deve essere di ben il 90%), sia al raggiungimento di una valutazione positiva in tutti i e 4 i tirocini previsti.

Alcuni ritiri sono avvenuti per gravidanza/motivi di salute, altri per non raggiungimento della percentuale minima di frequenza.

L'esame si è tenuto per la prima volta in modalità a distanza, cosa che ha creato anche difficoltà di approccio per alcuni allievi. I risultati ottenuti sono stati generalmente al di sotto delle previsioni e delle valutazioni rilevate precedentemente nelle verifiche intermedie.

Purtroppo all'esame, per la prima volta nella nostra storia, 2 allievi sono stati bocciati.

Una bocciatura all'esame (cui si è ammesso dopo lo scrutinio, che certifica che per il corpo docente il candidato è idonea) comporta un forte danno anche solo economico e lavorativo, non conseguendo la qualifica poteva e dovendo ripetere l'intero percorso nel caso il candidato volesse ritentare. Il giudizio sull'esame spetta ad una Commissione di nomina regionale. E' la prima volta che i giudizi del collegio docenti e della Commissione d'esame divergono: non abbiamo potuto che prendere atto di tale decisione, nonostante avessimo cercato fortemente un dialogo.

Le difficoltà di questo corso durante la pandemia (FAD obbligatoria, tirocini a singhiozzo con l'andamento dell'epidemia...) hanno portato ad una diminuzione del gradimento complessivo rilevato come espresso dalla tabella sottostante.

**Tabella 56**  
**Risultati questionari customer satisfaction partecipanti**

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	3,52	4,49
Comunicazione	3,14	4,45
Organizzazione	3,30	4,37
Percorso	3,93	4,52
Qualità docenza	4,17	4,48

media

3,61

4,46

**Tabella 57**

**Esiti occupazionali per figura professionale a 6 mesi**

Figure professionali formate	N. occupati	% occupati	N. tirocinio extracurricolare	% tirocinio extracurricolare	N. disoccupati	% disoccupati	N. non rispondono	% non rispondono	Numero totale
operatore socio sanitario	20	80,00%	0	0,00%	1	4,00%	4	16,00%	25

58

Se non contiamo coloro che non hanno risposto possiamo vedere come quasi la totalità dei corsisti OSS ha trovato lavoro.

**Tabella 58**

**Tipologia contrattuale degli occupati**

Occupati	N.	%
Tempo Indeterminato - apprendisti	7	35,00%
Tempo determinato	7	35,00%
Lavoro autonomo	0	0,00%
Altro	6	30,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

Rispetto allo scorso anno la percentuale di contratti indeterminati è salita.

**Tabella 59**

**Coerenza occupazione con percorso formativo**

	N.	%
Si	14	70,00%
Parzialmente	6	30,00%
No	0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

**Tabella 60**

**Occupazione nella stessa azienda in cui è stata svolta l'esperienza di tirocinio**

	N.	%
Si	4	20,00%
No	10	50,00%
non rilevabile	6	30,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

## 5.2.2 La formazione permanente<sup>5</sup>

### QUADRO GENERALE

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 quindi può essere sia disoccupata che occupata, purché partecipi a titolo personale e non per decisione del datore di lavoro..

Annoveriamo nella FORMAZIONE PERMANENTE tutti i corsi di formazione slegati dai servizi per il lavoro, o comunque tutti quelli ove la componente di servizi al lavoro è quasi irrilevante nel pacchetto di attività che si propongono ai destinatari.

In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

- ✓ corsi di formazione a catalogo (a pagamento), alcuni hanno un'utenza mista (occupata e disoccupata, ove può capitare che per l'utenza occupata paghi l'azienda di provenienza)
- ✓ corsi di formazione finanziata, rivolti ad utenza occupata che partecipa a titolo personale (non formazione "aziendale")
- ✓ corsi di formazione finanziata per disoccupati, erogati in partenariato all'interno di progetti, anche di politica attiva, dove però il contributo dell'ente si esaurisce nell'erogazione delle competenze formative, o all'interno di convenzioni con per un target specifico

All'interno dell'offerta a pagamento a valere principalmente sulla sede di Schio, dobbiamo sottolineare due particolari attività:

1. una partnership 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

2. due convenzioni con associazioni che si occupano di inclusione e per le quali erogiamo servizi formativi rivolti a rifugiati:

- L'associazione il **Mondo nella Città onlus** che svolge attività di accoglienza e integrazione di richiedenti asilo, titolari di protezione sussidiaria, umanitaria e internazionale nell'ambito del Progetto Oasi;
- la cooperativa **Studio Progetto** che eroga servizi socio-assistenziali ed educativi e si occupa di inserimento lavorativo per persone svantaggiate

La formazione per disoccupati in partenariato è stata svolta con **KOINOS Consorzio Per Lo Sviluppo Cooperativo**, ente con il contributo del quale Fondazione ha implementato in origine le attività per gli adulti a valere sulla propria sede di Treviso, **ORIENTA SPA**, agenzia per il lavoro con la quale ENAC Veneto ha intessuto un pluriennale rapporto di collaborazione reciproca sul territorio di Verona, **Scuola Superiore di saldatura e controllo Srl** a Vicenza per la quale erogiamo alcune ore di formazione in loro percorsi di politica attiva, e l'**agenzia per il lavoro AxL**.

<sup>5</sup> 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.

Per gli utenti inviatici dall'agenzia per il lavoro AxL, Fondazione ENAC Veneto ha erogato 2 corsi di formazione, nell'ambito della principale misura di politica attiva di Regione Veneto, l'Assegno per il lavoro (DGR 396/19 ora). Per questi utenti ENAC Veneto, come per quelli inseriti in altri percorsi con i partner succitati, non aveva la titolarità della presa in carico nè l'obiettivo di reinserimento lavorativo quindi l'intervento si è concluso nella sola erogazione di competenze formative.

Su Verona e Schio oltre alle attività descritte viene realizzato un pacchetto significativo di corsi a catalogo in collaborazione con PENTA FORMAZIONE: quest'anno, rispetto allo scorso anno abbiamo deciso di non annoverare questi corsi in queste tabelle. Essi vengono effettivamente organizzati di concerto dai due enti a fronte di un accordo di partnership commerciale. In tale collaborazione le persone, anche qualora intercettate dai nostri servizi, perfezionano l'iscrizione presso Penta che ha quindi la titolarità dei corsi. Il rapporto verrà meglio rilevato nella sezione "Area Imprese".

A seguito di questa modifica dai dati sotto riportati, ad una prima lettura sembrerebbe esserci stato un decremento di attività nell'area Formazione Permanente: il dato del 19-20 sconta però 2120 ore e 87 corsi svolti in catalogo con Penta Formazione.

Se confrontiamo i dati attuali con quelli dello scorso anno depurati dal Catalogo condiviso con Penta, troviamo che l'incremento di attività è stato di quasi il 90% sul numero corsi e di oltre il 100% sul numero partecipanti (\*\*)

Stiamo parlando ancora di numeri piccoli ma che raccontano un potenziale di idee e relazioni che stanno dando alcuni frutti interessanti. In questo senso meritano una segnalazione:

su Verona:

- ✓ un percorso di alta formazione in Calligrafia,
- ✓ un percorso di aggiornamento sull'utilizzo di LinkedIn come leva commerciale e di personal branding,
- ✓ un corso di Home Staging - professionista della comunicazione immobiliare;

Su Schio: diversi i corsi di IAA che stanno suscitando interesse, oltre ai percorsi con le due realtà sopracitate (l'anno scorso la convenzione era solo con Il Mondo nella città).

## Tabella 61

### Dati fondamentali attività di formazione permanente nell'ultimo biennio

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
SEDE VERONA – ADULTI	9	503	62	58	1366	225
SEDE TREVISO – ADULTI	4	540	42	4	800	39
SEDE SCHIO – ADULTI	10	430	129	37	1040	132
SEDE FELTRE – ADULTI	6	170	55	4	128	29
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>1643</b>	<b>288</b>	<b>103</b>	<b>3334</b>	<b>425</b>
<b>**Confronto con anno precedente depurato da corsi Catalogo PENTA:</b>	<b>29</b>	<b>1643</b>	<b>288</b>	<b>15</b>	<b>1214</b>	<b>134</b>
	+ 93%	+35%	+115%			

**Tabella 62**

**Soggetti finanziatori formazione**

Soggetti	Importo	% su totale
Regione	73.846,87	39%
Province		0%
Comuni		0%
Privati partecipanti	115.689,99	60%
Altri - Associazione Privata	1.690,00	1%
<b>Totale</b>	<b>191.226,86</b>	<b>100%</b>

Rispetto allo scorso anno il totale è un po' inferiore ma la percentuale di soggetti privati paganti è aumentata. Gli importi sono al netto di iva.

**I PARTECIPANTI**

Purtroppo, non è possibile effettuare un'analisi anagrafica precisa dei partecipanti, perché di alcuni non possediamo i dati. Nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati personali, previsto dal GDPR 679/16, non raccogliamo né conserviamo totalmente o parzialmente i dati dei partecipanti in questi due casi:

- ✓ quando Fondazione, in un progetto dove non è capofila, è chiamato ad erogare solo la formazione senza prendere in carico gli utenti: in tal caso non viene raccolto alcun dato personale o al massimo ci si limita a trattare cognome, nome e dato di contatto;
- ✓ nei corsi a catalogo: al momento dell'iscrizione vengono raccolti solo alcuni dati necessari alla gestione del servizio a pagamento, ma non viene censita una profilazione sistematica dell'utente.

Riportiamo pertanto solo i dati di coloro che abbiamo potuto rilevare: la maggior parte dell'utenza è femminile e italiana. Sullo stato occupazionale il dato rilevato è poco significativo. Sicuramente i corsi IAA sono corsi rivolti in prevalenza ad utenza occupata, perché sono titoli che sono spendibili per chi già lavora nel settore.

**Tabella 63**

**Partecipanti per genere**

Genere	Numero	% su totale
Maschi	40	20%
Femmine	165	80%
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabella 64**

**Partecipanti per cittadinanza**

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	199	97%
Altri Paesi UE	1	0%
Paesi extra UE	5	2%
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabella 65**

**Partecipanti per stato di occupazione**

Qualifica	Numero	% su totale
Occupati	123	60%
Non occupati		0%
Non rilevato	82	40%
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**L'OFFERTA FORMATIVA**

**Tabella 66**

**Corsi finalizzati all'aggiornamento di competenze professionali**

Tematica	Numero corsi	Numero ore	Numero partecipanti
SI - SICUREZZA	2	8	18
LI - LINGUE STRANIERE	4	110	35
CG - CAD E GRAFICA	3	136	26
LP - LOGISTICA E PRODUZIONE (ADD. CNC, LOGISTICA, SALDATORE, VERDE)	4	316	28
CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING	5	319	30
AE - SOCIO ASSISTENZIALE EDUCATIVA	6	354	97
AF - AMMINISTRAZIONE E FINANZA	5	400	54
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>1643</b>	<b>288</b>

Nel 19-20 i corsi che coinvolgevano il maggior numero dei partecipanti riguardavano le aree tematiche *“comunicazione e social media”*, *“amministrazione e finanza”* e *“sicurezza”* ma scontavano per lo più il peso dei corsi del catalogo Penta Formazione. Senza quel catalogo vediamo che i corsi di area *“socio-assistenziale”*, cui afferiscono gli IAA, sono in cima alla classifica di quest'anno, seguiti dall'area comunicazione e social media e dall'area logistica.

Da tempo Fondazione si sta specializzando in corsi che riguardano l'*ambito social media* e più in generale la comunicazione orientata alle nuove competenze digitali, sperimentando le varie accezioni sul tema, sia nel catalogo sia nella progettazione di interventi finanziati, e quest'area rimane sempre tra quelle più realizzate nelle nostre proposte.

L'*area logistica* vede la Fondazione impegnata sia direttamente con propri corsi, sia in partenariato con altre realtà nell'ambito finanziato. E' un settore che cerca persone qualificate.

Suscita sempre comunque interesse anche l'*area amministrativo-contabile* perché riguarda competenze spendibili trasversalmente in tutti i settori merceologici. Anche per quanto concerne la formazione in materia di sicurezza, trattando un ambito formativo obbligatorio per legge, e vantando ormai l'ente un'esperienza pluriennale, si nota una certa riconoscibilità sul territorio.

## I RISULTATI

**Tabella 67**  
**Esiti Formativi**

Modalità	Ultimo anno	
	N.	%
Qualificati/attestato	285	99%
Non qualificati/attestato - Ritirati	3	1%
<b>Totale</b>	<b>288</b>	<b>100%</b>

63

La percentuale di persone che hanno ottenuto l'attestato è conforme a quanto rilevato lo scorso anno.

La differenza tra allievi che hanno ottenuto l'attestato ed allievi che non l'hanno ottenuto riguarda solo alcuni destinatari della formazione finanziata che, pur avendo iniziato il percorso, non hanno raggiunto il 70% minimo di frequenza e si sono ritirati in corso di svolgimento.

**Tabella 68**  
**Risultati customer satisfaction partecipanti**

Aspetto	Voto medio ultimo anno
Clima relazionale	4,76
Comunicazione	4,78
Organizzazione	4,64
Percorso	4,58
Qualità docenza	4,69
<b>Media complessiva</b>	<b>4,69</b>

Il punteggio ottenuto denota un generale apprezzamento su tutti gli aspetti indagati (quasi 4,7 punti su 5 massimi, *in leggera crescita rispetto all'anno precedente*).

Gli esiti della customer satisfaction per le attività più innovative proposte nell'anno formativo (IAA, corsi di calligrafia, linkedin, homestaging) restituiscono un gradimento medio che premia queste iniziative con un punteggio che supera i 4,8 punti.

## 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 di queste iniziative 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 specifico progetti orientati a supportare fasce di popolazione caratterizzate da forme di fragilità ulteriori, fino all'inclusione sociale e ai progetti per categorie protette.

Le attività che afferiscono ai servizi al lavoro possono essere svariate 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 extracurricolari, percorsi di ricerca attiva del lavoro e incrocio domanda offerta di lavoro, accompagnamento al lavoro, percorsi di autoimprenditorialità.

L'efficacia del percorso è in tal senso spesso misurata dall'ente finanziatore nel numero e nelle caratteristiche dei ricollocamenti.

In Regione Veneto la misura di politica attiva di riferimento ed universale (per tutti gli over 30, e da oltre 4 anni senza soluzione di continuità) è l'**Assegno per il Lavoro (AxL)**. Le attività dell'**AxL** prevedono addirittura un meccanismo di redistribuzione delle risorse pubbliche agli enti valutati più virtuosi in base al combinato disposto del numero di persone che scelgono di rivolgersi all'ente e presi in carico e del numero di ricollocamenti. L'entità del contributo connesso al ricollocamento, riconosciuto appunto in base al risultato, varia a seconda della profilazione dell'utente delineata dal Centro per l'Impiego.

Con analogo meccanismo di premialità in base alla profilazione assegnata all'utente, viene riconosciuto anche il contributo relativo alle attività di accompagnamento al lavoro nel programma **Garanzia Giovani**.

In altri percorsi, come le **Work Experience**, non vi sono contributi direttamente connessi al premio di ricollocamento ma l'obiettivo dell'intervento rimane la promozione dell'occupazione: la direttiva chiede espressamente che siano presentati interventi frutto di un'analisi accurata del fabbisogno occupazionale territoriale e l'idea progettuale viene quindi valutata anche in base al grado di incidenza del progetto nella soluzione dei problemi occupazionali.

Nel 2020-2021 Fondazione ENAC Veneto ha realizzato anche altre attività afferenti i servizi al lavoro oltre a quelle sopra menzionate:

- nell'ambito **Garanzia Giovani**, partner di **4 progetti di rete** sulle 4 province, e a Belluno come capofila, nell'ambito della DGR 1037/2019 che prevedeva interventi di accompagnamento per intercettare giovani NEET distanti dal mondo del lavoro e a rischio di dispersione
- percorsi volti a **promuovere l'occupazione femminile e l'autoimprenditorialità di donne disoccupate** nell'ambito in particolare delle nuove tecnologie informatiche - DGR 526/2020 "E-QUALITY - Percorsi di digitalizzazione per un'occupazione femminile di qualità" mirante ad offrire nuove opportunità di occupazione e di crescita personale e professionale;
- due progetti in partenariato con i raggruppamenti territoriali in provincia di Vicenza (una con capofila Comune di Thiene e una con il Comune di Santorso) volte a promuovere l'occupazione di fasce deboli, a rischio di esclusione sociale e povertà attraverso l'attivazione di **lavori di pubblica utilità** e il supporto orientativo e consulenziale di operatori del mercato del lavoro (DGR 541/2019);
- interventi in rete con altre entità del territorio nell'ambito di **progetti di formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro di disabili** (DGR 1508/2018 e 1502/2019) in continuità con quanto effettuato lo scorso anno

Come citato, vari progetti vengono svolti attraverso reti di partenariato a valenza provinciale. **Partnership rilevanti** sono in questo senso quelle con ECIPA sulla provincia di Treviso, ENGIM Veneto sulle provincie di Vicenza e Verona, Don Calabria Centro Polifunzionale e Lavoro & Società su Verona.

Laddove ENAC Veneto è capofila negli interventi inerenti la disabilità e negli interventi per evitare la dispersione dei giovani NEET, Fondazione guida una rete riccamente costituita da queste realtà, e completata da alcuni servizi sociali del territorio ed agenzie per il lavoro:

- Centro Consorzi
- CEIS Belluno
- Certottica
- ENAIP VENETO
- CFS Centro per la Formazione e la Sicurezza di Belluno
- Certottica
- Metalogos

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 69**

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

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi** (ore)	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (ore)
SEDE VERONA	238	2888	6080	1057	193	3204	8000	1627
SEDE TREVISO	270	2940	5280	1458	177	2134	4240	1634
SEDE SCHIO	188	1488	4649	1305	197	1350	11575	1302
SEDE FELTRE	107	896	2400	1123	87	1226	4464	435
<b>Totale</b>	<b>803</b>	<b>8212</b>	<b>18409</b>	<b>4942</b>	<b>654</b>	<b>7914</b>	<b>28279</b>	<b>4998</b>

\*\*servizi per il lavoro: accompagnamento, counselling, ricerca attiva, sia individuali che di gruppo

Rispetto all'anno precedente **il numero di utenti coinvolti è aumentato di circa il 23%**. In diminuzione significativa le ore di tirocini, probabilmente per questi motivi:

1. più del 60% degli utenti coinvolti nei servizi al lavoro sono relativi alla misura dell'Assegno per il lavoro, misura che non prevede il tirocinio. Esso viene talvolta offerto dai nostri operatori come misura di inserimento lavorativo ma trattandosi in tal caso per le imprese di un servizio a pagamento viene annoverato nella sezione imprese
2. oltre alle Work Experience e alle Garanzia Giovani nessun altro progetto seguito prevedeva tirocini; nei progetti per disabili i tirocini sono promossi direttamente dai Centri per l'Impiego e Fondazione si occupa solo di svolgerne il monitoraggio in itinere.

L'anno 20-21, come già detto, nell'ambito dell'attività formativa di 2° ciclo, ha visto grosse difficoltà nell'attivazione e nella gestione di tutte le forme di esperienze on the job, prime fra tutte i tirocini, a causa della variabilità del contesto pandemico e la sfavorevole congiuntura economica.

Per quanto concerne le ore più propriamente afferenti i servizi di impresa possiamo affermare che normalmente si tratta di meno di una decina di ore ad utente. Fanno eccezione alcuni percorsi più strutturati (come quello per le donne disoccupate) dove il monte ore è più elevato perché comprende una consulenza più specifica, spesso rivolta allo sviluppo di una idea imprenditoriale. Progetti come le Work experience sia rivolte ad over 30 sia ad under 30, pur mirando al miglioramento dell'occupabilità della persona, oltre al tirocinio prevedono da direttiva pochissime ore di servizi al lavoro personalizzabili.

Gli utenti che hanno ottenuto un risultato occupazionale sono spesso accompagnati dai nostri operatori per più tempo, e anche in un lasso temporale ampio. Tali servizi non vengono registrati sui portali e se ne perde il conteggio ed evidenza, rischiando così di non darne il giusto valore.

**FOCUS SULLA MISURA DELL'ASSEGNO PER IL LAVORO**

- ✓ **68 corsi** realizzati nelle nostre 4 sedi e/o in FAD (e quindi con partecipanti da più sedi)
- ✓ **5180 ore complessive di formazione** con corsi da 40 a 90 ore (76 di media)
- ✓ **circa 400 utenti coinvolti** nei corsi di formazione
- ✓ **2200 ore di servizi al lavoro erogate** per 335 persone

I risultati per questo progetto sono complessivamente buoni: già dalla primavera del 20-21 si è notato un rallentamento generale. L'allentamento della morsa del Covid-19 ha permesso a svariate

attività economiche di riaprire, riassorbendo di conseguenza la forza lavoro (seppur spesso senza garanzia di continuità), riducendo quindi il pubblico interessato.

Oltre a ciò, verso l'estate, sono cambiati i requisiti di accesso alla misura dell'Assegno per il Lavoro e ciò ha reso più restrittiva la possibilità di parteciparvi.

La misura dell'Assegno per il lavoro, come ricordato, prevede una quota di contributo realizzabile solo in caso di un risultato occupazionale: nello specifico con contratto di almeno 6 mesi e 1 giorno. Di seguito indichiamo i bonus legati all'assunzione e maturati nell'anno 2020-2021: questi risultati hanno permesso a Fondazione di essere sempre all'interno dei parametri per la riassegnazione del budget; inoltre le performance legate al numero utenti presi in carico ci hanno fatto assestare sempre tra i primi 10 enti di Regione Veneto per volumi di attività sulla misura.

### Tabella 70

#### Focus bonus assunzioni riconosciuti nel progetto Assegno per il Lavoro

sede	N° bonus assunzione	tot allievi presi in carico	% di ricollocamento
Feltre	6	46	13%
Schio	11	65	17%
Treviso	35	115	30%
Verona	25	109	23%
<b>Tot. Veneto</b>	<b>77</b>	<b>335</b>	<b>23%</b>

Per quanto riguarda le attività di questo progetto (Assegno per il lavoro) e altri progetti che prevedevano percorsi individualizzati (es. DGR 541) abbiamo preso in considerazione tutte le ore di servizi al lavoro effettivamente realizzate da settembre 2019 ad agosto 2020, indipendentemente dal fatto che le singole PPA (proposte di politica attiva) fossero concluse o meno nel range temporale preso in esame.

Nei percorsi rivolti ad un unico gruppo di utenti - non strutturati in misure individuali (es. DGR 717 e DGR 765) abbiamo preso invece in esame tutte le ore del pacchetto se conclusosi nell'A.F. 20-21.

---

I tirocini promossi da Fondazione ENAC Veneto nelle varie sedi sono stati in totale 56, nei progetti finanziati, per un monte ore variabile da un minimo di 320 ore (solitamente 2 mesi) ad un massimo di 480 (3 mesi)

### Tabella 71

#### Numero di tirocini attivati

Sede	N. totale tirocini Attivati nel AF 20-21	N. totale tirocini anno precedente
<b>VERONA</b>	18	25
<b>TREVISO</b>	16	13
<b>SCHIO</b>	15	25
<b>FELTRE</b>	7	14
<b>Totale complessivo</b>	<b>56</b>	<b>77</b>

A questi si aggiungono 18 tirocini monitorati ma non direttamente promossi da Fondazione ENAC Veneto, nell'ambito delle iniziative finanziate per disabili (DGR 1508 e DGR 1502): in essi i tirocini

erano a titolarità del Centro per l'Impiego e il personale di Fondazione si è occupato di garantire il tutoraggio-accompagnamento degli stessi.

In entrambe le iniziative, è importante ricordare anche che Fondazione ENAC Veneto è stata capofila di progetti di rete sulla Provincia di Belluno, coinvolgendo altri partner operativi che si occupano di formazione, inclusione, disabilità.

Nelle reti per l'inclusione e la disabilità è fondamentale il lavoro sinergico tra i servizi pubblici e privati per una presa in carico e un accompagnamento efficace della persona. ENAC Veneto è un forte sostenitore del lavoro di rete nelle diverse province in cui opera: nella provincia di Belluno fa parte della cabina di regia provinciale, che governa l' **Accordo Territoriale Per La Realizzazione Di Una Rete Provinciale Per l'Inclusione** stipulato tra enti pubblici e privati allo scopo di coordinare le varie iniziative dedicate all'area dello svantaggio e condividere un metodo di lavoro comune.

## CARATTERISTICHE DEGLI UTENTI

Non siamo riusciti a fare un'estrazione dei dati complessiva su tutti gli utenti seguiti perché ancora non abbiamo un sistema informatico efficiente. Siamo riusciti a rilevare i dati di 617 utenti su 803. Come si nota dai dati sottostanti, e in linea con quanto rilevato lo scorso anno, la maggior parte dell'utenza coinvolta è femminile. Fondazione ha proposto anche percorsi rivolti esplicitamente solo ad un pubblico di donne: si tratta di un numero di iniziative minoritario, che non incide significativamente sul dato complessivo. La questione è più generale: da un lato le donne sono forse più sensibili al tema della formazione e dell'aggiornamento (solo tra gli utenti AXL, le donne coinvolte arrivano a superare il 75% del totale), dall'altro corrispondono ad un target che maggiormente è come "debole" e quindi più bisognoso di interventi di accompagnamento al mondo del lavoro (a titolo esemplificativo il tasso di disoccupazione femminile veneto al 7,5 vs 4,5 maschile).

**Tabella 72**  
**Utenti per genere**

Genere	Numero	% su totale
Maschi	169	27%
Femmine	448	73%
<b>Totale</b>	<b>617</b>	<b>100%</b>

**Tabella 73**  
**Utenti per cittadinanza**

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	542	88%
Altri Paesi UE	29	5%
Paesi extra UE	46	7%
<b>Totale</b>	<b>617</b>	<b>100%</b>

**Tabella 74**

**Utenti per titolo di studio**

Titoli di studio	Numero	% su totale
Diploma professionale	29	5%
Diploma quinquennale	296	48%
Laurea	152	25%
Altro/non rilevato	140	23%
<b>Totale</b>	<b>617</b>	<b>100%</b>

In “Altro” sono annoverati sia persone che non hanno risposto alla domanda sul titolo di studio (opzione consentita non essendo un dato obbligatorio per l’ammissione di tutti i progetti), sia chi era in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma (il 20% del campione rilevato)

**Tabella 75**

**Utenti per età**

Età	Numero	% su totale
Meno di 30 anni	112	18%
Da 30 a 50 anni	383	62%
Più di 50 anni	122	20%
<b>Totale</b>	<b>617</b>	<b>100%</b>

**Tabella 76**

**Risultati dei questionari di customer satisfaction dei partecipanti**

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,7	4,6
Comunicazione	4,6	4,63
Organizzazione	4,6	4,56
Percorso	4,6	4,48
Qualità docenza	4,6	4,61
<b>media</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>

La soddisfazione percepita dagli utenti è superiore al 4,6 (ove 5 è il punteggio massimo) e viene premiato in particolare il clima relazione instaurato, aspetto che risponde all’obiettivo di Fondazione ENAC Veneto di mettere al centro la persona.

Rimane ancora difficile avere un riscontro del gradimento relativo ai servizi al lavoro propriamente detti. Lo strumento c’è ma non sempre viene somministrato forse per timore di appesantire l’utente con richieste di cui egli non vede un personale ritorno. L’obiettivo rimane quello di incentivare la sensibilizzazione rispetto alla rilevazione di questi dati che sono utili per l’organizzazione per capire come viene percepita.

**Tabella 77**

**Risultati dei questionari di customer satisfaction delle aziende**

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,50	4,66
Comunicazione	4,50	4,65
Organizzazione	4,60	4,75
Percorso	4,27	4,49
Qualità docenza	4,10	4,31
<b>Media</b>	<b>4,4</b>	<b>4,6</b>

Anche la soddisfazione delle aziende ospitanti i tirocini, è molto buona seppur in leggero calo rispetto all'anno precedente. Da notare che il campione di aziende a cui è stato sottoposto il questionario è sicuramente ridotto (dato il minor numero di tirocini realizzati quest'anno). Il punteggio inerente la qualità della formazione è leggermente inferiore rispetto a quanto percepito dagli utenti: le selezioni non sempre permettono di formare un gruppo classe omogeneo e al contempo perfettamente rispondente alle esigenze del mercato. Ci aspettavamo quindi questo leggero scollamento rispetto alla preparazione professionale attesa dalle aziende. Rimane ad ogni modo tra gli obiettivi di Fondazione quello di migliorare costantemente il dialogo con le imprese al fine di creare percorsi sempre più rispondenti ai fabbisogni.

**RISULTATI OCCUPAZIONALI**

Fondazione ENAC Veneto effettua il follow-up in due momenti distinti: uno a 30 giorni dal termine del progetto e uno a circa 6 mesi. In questo anno formativo sono stati svolti due follow-up semestrali (uno a giugno-luglio e uno a dicembre). Abbiamo intervistato circa 700 utenti in esito a progetti afferenti i servizi al lavoro descritti. Il numero non coincide perfettamente con il numero di partecipanti inseriti nelle tabelle precedenti perché c'è uno sfasamento temporale che non permette di far coincidere perfettamente attività svolte nel 2020-2021 e attività censite nell'indagine occupazionale.

**Tabella 78**

**Esiti occupazionali a 6 mesi**

	Occupati	Disoccupati	Non rispondono	Totale
Numero	295	385	27	<b>707</b>
% su totale	<b>41,73%</b>	<b>54,46%</b>	<b>3,82%</b>	<b>100%</b>

Tra coloro che sono annoverati tra i disoccupati, n. 10 persone affermano di essere impegnato in percorsi formativi.

L'indagine registra che quasi il 42% degli utenti che a circa 6 mesi dal termine del servizio, risulta occupato (in aumento rispetto al 34% del 19-20).

Più significativo sarebbe leggere il dato in relazione ai diversi target (disoccupati, soggetti a rischio di esclusione sociale, categorie protette).

L'inserimento lavorativo risulta (come anche per i tirocini) difficoltoso in un periodo di congiuntura economica sfavorevole.

**Tabella 79**

**Tipologia contrattuale degli occupati**

	Tempo indeterminato - apprendistato	Tempo determinato	Lavoro autonomo	CoCoCo	Altro o non rilevabile	Totale
N. occupati	56	109	7	8	115	295
% su totale occupati	18,98%	36,95%	2,37%	2,71%	38,98%	100%
Confronto anno 19/20	15,19%	35,02%	3,38%	3,38%	43,03	100,00%

Anche sulle tipologie contrattuali notiamo un dato stabile sul numero di tempi indeterminati e di tempi determinati che rappresentano comunque un contratto di tipo subordinato e quindi tutelato. Tra i non rilevabili vi sono anche contratti atipici: per la maggior parte sono persone che non hanno risposto alla telefonata e delle quali la rilevazione dello stato occupazionale è avvenuta tramite IDO (il portale informativo utilizzato dai Servizi al lavoro pubblici e privati per l'incrocio domanda e offerta).

La durata dei tempi determinati è molto variabile: la maggior parte rimane **sotto i 12 mesi**. Questa caratteristica è costante: possono pesare da un lato le esigenze delle aziende di conoscere i lavoratori e verificare l'andamento delle commesse prima di confermare un contratto più duraturo; dall'altro l'attuale normativa nazionale che sostanzialmente impedisce di redigere contratti a-casuali per periodi superiori ai 12 mesi.

**Tabella 80**

**Durata contrattuale degli occupati a tempo determinato**

	0 - 3 mesi	3 - 6 mesi	6 - 12 mesi	> 12 mesi	Numero totale
N. occupati TD	6	36	41	26	109
% su totale occupati TD	5,50%	33,03%	37,61%	23,85%	100%

Più di 1/3 degli occupati che hanno risposto alla telefonata sono occupati nel profilo per cui sono stati formati dai servizi al lavoro realizzati con Fondazione ENAC Veneto.

**Tabella 81**

**Coerenza occupazione con percorso formativo degli occupati**

	Sì	Parzialmente	No	Totale
N. occupati	68	0	114	182
% su totale occupati	37,36%	0,00%	62,64%	100%

### 5.3 AREA IMPRESE

#### Quadro di insieme

“L’accento sul potenziale competitivo dell’apprendimento sottopone la formazione a un cambio radicale: le pratiche di governance, di programmazione, di gestione e di realizzazione delle iniziative formative messe in campo, rispettivamente, dalle Regioni a valere sulla programmazione FSE e dai Fondi Paritetici Interprofessionali, prefigurano un lento ma decisivo spostamento dei baricentro da un’offerta corsuale standardizzata ad una domanda individuale di competenze: diminuisce sempre di più la componente additiva e adattiva, che spesso ha definito la formazione come strumento di recupero dei target più fragili, mentre va assumendo sempre più importanza il **potenziale moltiplicativo e trasformativo che la formazione è capace di attivare nei processi personalizzati di apprendimento e di crescita sia dei lavoratori, sia dell’impresa.**”

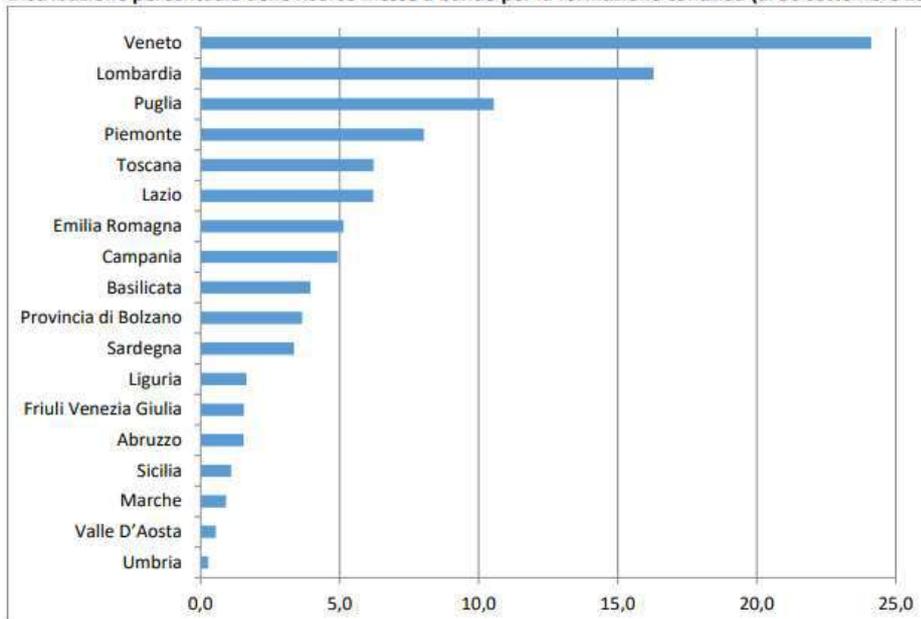
*Rapporto ANPAL sulla Formazione Continua (2017-2018)*

Dal XIX Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2017-2018 emerge che in alcune regioni, tra cui il Veneto al primo posto, si assiste ad un fiorire di iniziative spesso innovative e tendenti a stimolare sperimentazioni e nuove modalità di supporto allo sviluppo di filiere e reti di imprese. Come si può notare dal grafico seguente la maggior parte delle risorse impegnate nella formazione continua si concentra come sempre nelle amministrazioni del Nord che coprono circa i due terzi del totale, pur a fronte di una minore disponibilità finanziaria complessiva rispetto ai programmi operativi FSE delle amministrazioni del Sud.

Regione Veneto negli ultimi anni ha promosso bandi che puntavano all’innovazione, anche dal punto di vista delle competenze digitali e all’internazionalizzazione di impresa, leve strategiche fondamentali per le imprese che devono confrontarsi sempre di più con un mercato internazionale fortemente interconnesso e competitivo.

Anche Fondimpresa ha emanato bandi che vogliono sostenere la competitività e l’innovazione di prodotti e processi.

Distribuzione percentuale delle risorse messe a bando per la formazione continua (al 30 settembre 2018)



Fondazione ENAC Veneto ha partecipato in questi anni proprio a bandi in linea con queste direttive strategiche come la DGR 1010/19 “Per un'impresa organizzata e consapevole. Strumenti per favorire la competitività e la crescita professionale” e ha presentato in ATI con Confindustria SIAV un piano Fondimpresa, con cui ha intessuto una partnership strategica con la società In + Srl, radicata sul territorio veronese nell'offrire consulenza e formazione alle aziende.

Tra i servizi formativi per le aziende offre sia [corsi a commessa](#) a pagamento progettati a tavolino sugli specifici fabbisogni dell'azienda, sia [percorsi finanziati](#) tramite Fondi interprofessionali, FSE o Fondi regionali, anch'essi ritagliati sull'esigenze aziendali, ma nel quadro previsto dal bando pubblico. Le tematiche proposte quest'anno sono fortemente in linea con quanto evidenziato dal rapporto ANPAL: percorsi di crescita personale e professionale che mirano ad accrescere un potenziale nell'azienda (come time management, personal branding, olimpiadi aziendali) ma anche percorsi per affrontare i cambiamenti con efficacia (es. percorsi sul lavoro agile) e intraprendere percorsi di innovazione.

Fondazione offre, inoltre, alle aziende la [promozione di tirocini extracurriculari](#), in quanto soggetto accreditato ai servizi al lavoro, favorendo l'[incrocio domanda e offerta](#) ed ha iniziato a progettare un servizio di ricerca e selezione per potenziare il processo.

Nel 20-21 Fondazione ENAC Veneto ha realizzato per le imprese Venete:

- ✓ quasi 40 tirocini a pagamento,
- ✓ circa 70 percorsi di formazione/consulenza (tra webinar e corsi)
  - 51 interventi nell'ambito di progetti FSE
  - 18 finanziati da Fondimpresa
  - 5 percorsi a commessa

I corsi sono normalmente svolti in orario di lavoro, talvolta in orario serale.

Oltre a queste iniziative Fondazione ENAC Veneto collabora con Penta Formazione per la realizzazione di corsi a catalogo, tale collaborazione viene fatturata e rientra tra i servizi alle imprese; quest'anno ha collaborato nell'attivazione di 42 corsi.

Da sottolineare che nell'anno 20-21 Fondazione è stata impegnata in un [progetto finanziato da Regione Veneto per il rafforzamento degli Ambiti Territoriali Sociali](#) (DGR 865/2020), a valere sulla Provincia di Belluno. Il progetto è stato cucito sui fabbisogni degli enti pubblici coinvolti, e man mano adattato ai bisogni emergenti attraverso variazioni progettuali approvate, attraverso un intenso lavoro di ascolto del fabbisogno e di proficua collaborazione tra le parti. L'iniziativa, oltre a progettare e condividere linee di sviluppo dell'innovazione sociale nel welfare, ha permesso agli operatori di aggiornarsi sugli elementi normativi correlati, di trovare strategie per co-progettare e lavorare in sinergia tra servizi e condividere buone prassi sulla gestione dello stesso.

Anche attraverso alcuni interventi della DGR 1508/18 Fondazione ha potuto condividere con gli operatori della rete territoriale di Belluno che lavorano sul disagio e la disabilità, buone prassi sulla gestione degli utenti (colloquio motivazionale, comunicazioni in azienda).

### [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).

Capita quindi negli ultimi anni che un'azienda conosciuta attraverso un tirocinio ospitato in un progetto finanziato, ci chieda di poter avvalersi della progettazione di un percorso formativo personalizzato, o viceversa.

## LE IMPRESE CHE HANNO USUFRUITO DEI SERVIZI

Consistenza e composizione delle aziende che hanno usufruito di almeno un servizio nel corso dell'esercizio: dati con eventuali commenti e segnalazione di andamenti di rilievo.

74

### Tabella 82

#### 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	X
SEDE SCHIO – ADULTI	X	X
SEDE FELTRE – ADULTI	X	X

Nel 2020-21 Feltre non ha attivato servizi per le imprese diverse da corsi a commessa o finanziati

### Tabella 83

#### Numero complessivo imprese che hanno usufruito dei servizi per sede

Sede	Ultimo anno	Penultimo anno
SEDE VERONA - ADULTI	36	60
SEDE TREVISO - ADULTI	23	8
SEDE SCHIO - ADULTI	39	30
SEDE FELTRE - ADULTI	47	11
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>109</b>

Nel totale sono presenti anche n. 38 "partecipazione aziendali" ai corsi a catalogo annoverati all'interno della sezione *Formazione Permanente*. Si tratta spesso di professionisti che però riconoscono il corso come elemento di valore per la propria attività imprenditoriale.

Il rapporto tra Fondazione ENAC Veneto e le aziende conta però anche numeri ben più alti di questi, perché nell'ambito dei progetti finanziati il parco aziende arriva a superare le 200 aziende coinvolte nell'anno, tra area giovani ed area adulti.

Molte di queste sono piccole e medie imprese ma il dato non viene ad oggi rilevato sistematicamente.

### Tabella 84

#### Tipologia dei servizi usufruiti dalle imprese

Servizio	Numero aziende	% su totale
catalogo	38	26,39%
formazione continua	68	47,22%
servizi per le imprese	39	26,39%
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

### 5.3.1 La formazione continua

La formazione continua intende agire sull'adeguamento delle competenze dei lavoratori già inseriti in azienda, al fine di accrescere la competitività e l'efficienza dell'azienda stessa.

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.

Come già detto nei percorsi finanziati l'attenzione si sta spostando verso competenze che permettono all'azienda, da un lato, di percorrere strategie di innovazione e dall'altro che intendono valorizzare il capitale umano attraverso lo sviluppo di soft skill.

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.)

#### Tabella 85

#### Dati fondamentali attività di formazione continua realizzata nell'ultimo anno

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti	N. aziende	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti	N. aziende
SEDE VERONA	29	548	135	13	11	240	45	7
SEDE TREVISO	2	52	24	1	0	0	0	0
SEDE SCHIO	12	246	86	19	2	34	16	2
SEDE FELTRE	32	591	343	35	5	66	33	9
<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>1437</b>	<b>588</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>340</b>	<b>94</b>	<b>18</b>

Rispetto all'anno precedente, quest'anno anche la sede di Treviso si è cimentata con la formazione continua attraverso la conclusione di 2 corsi a commesse per un'azienda del territorio.

Si sottolinea che in questa tabella gli utenti sono conteggiati sommando il n. di partecipanti per ogni corso realizzato. Questo implica che se lo stesso individuo ha partecipato a più corsi in questa somma viene sommato più volte.

Nelle tabelle sotto esposte, riguardanti la composizione dei partecipanti, si troveranno invece i partecipanti unici, tranne di alcune iniziative per le quali non abbiamo raccolto sufficienti dati per poterli rielaborare.

## Tabella 86

### Soggetti finanziatori progetti formativi

Soggetti	Importo	% su totale
Fondi interprofessionali	67.203,20	26,70%
Regione	137.714,24	54,72%
Aziende stesse	46.761,96	18,58%
Altri	0,00	0,00%
<b>Totale</b>	<b>251.679,40</b>	<b>0,00%</b>

76

L'incremento rispetto allo scorso anno (AF 2019-20 totale € 60.433,60) è molto elevato soprattutto perché nel 20-21 abbiamo lavorato su ben 4 progetti finanziati (2 monoaziendali e 2 pluriaziendali di cui uno finanziato da Fondimpresa e 1 da Regione Veneto per l'Ambito Sociale di Belluno). L'incremento è in parte dovuto anche al fatto che quest'anno nell'area imprese abbiamo conteggiato anche le fatture (circa 28.000 euro) emesse a Penta Formazione, società con la quale abbiamo instaurato una partnership per l'erogazione dei corsi a catalogo sui territori della provincia di Vicenza e di Verona. L'anno scorso conteggiavamo questi corsi all'interno della Formazione Permanente ma da un'analisi ci sembra più corretto sommarla alle attività svolte per le imprese perché il nostro è di fatto un servizio di collaborazione nell'attivazione dei corsi, svolto a favore del nostro partner Penta Formazione.

Gli importi menzionati sono al netto di IVA e non corrispondono agli importi indicati nel bilancio civilistico, perché in questa sezione parliamo di importi "generati" a fronte di attività concluse nell'anno formativo, anche se non sempre incassati.

## PARTECIPANTI

Le persone coinvolte nei nostri servizi formativi alle imprese sono (come già accade per i servizi al lavoro) la maggior parte donne, e persone con cittadinanza italiana.

Non sempre nelle schede anagrafiche previste dai progetti, i lavoratori compilano i dati riguardanti la qualifica di inquadramento e per questo i dati rilevati sono molto minori del complessivo.

## Tabella 87

### Utenti per genere

Genere	Numero	% su totale
Maschi	131	39%
Femmine	201	61%
<b>Totale</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

## Tabella 88

### Utenti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	321	97%
Altri Paesi UE	7	2%
Paesi extra UE	4	1%
<b>Totale</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

**Tabella 89**  
**Utenti per qualifica**

Qualifica	Numero	% su totale
Operai generici e qualificati	107	75%
Impiegati tecnici e direttivi	28	20%
Quadri	5	3%
Dirigenti	3	2%
<b>Totale</b>	<b>143</b>	<b>100%</b>

## PROGETTI FORMATIVI

**Tabella 90**  
**Progetti Formativi per durata**

Durata	Numero	% su totale
Fino a 16 ore	40	53%
Da 17 a 48 ore	35	47%
Superiore a 48 ore	0	0%
<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**Tabella 91**  
**Progetti Formativi per Tematica**

Tematica	Numero progetti	Numero ore	Numero utenti
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	1	40	7
CAD E GRAFICA	1	16	5
COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING	10	134	50
COMMERCIALE E VENDITE (ANCHE GDO)	6	188	26
INFORMATICA E PC	5	124	45
LINGUE STRANIERE	12	380	97
ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	17	285	133
CRESCITA RISORSE PERSONALI E PROFESSIONALI	7	70	44
SICUREZZA	1	4	8
EURO PROGETTAZIONE	1	30	9
DIRITTO – NORMATIVA*	7	74	112
GESTIONE RISORSE UMANE**	7	92	52
<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>1437</b>	<b>588</b>

\*processi di sdoganamento merci, contrattualistica e fiscalità, elementi di diritto concernenti gli ambiti sociali

\*\* rivolti ad operatori pubblici sui temi: colloquio motivazionale, comunicazione con le aziende, gestione delle criticità in ambito lavorativo; smart working

## RISULTATI

### Tabella 92

#### Risultati questionari partecipanti

Aspetto	Voto medio ultimo anno
Clima relazionale	4,74
Comunicazione	4,74
Organizzazione	4,70
Percorso	4,68
Qualità docenza	4,67
<b>Media</b>	<b>4,70</b>

Anche la soddisfazione dei partecipanti alle attività formative proposte alle imprese risulta molto alta, ENAC Veneto si impegna ad offrire proposte formative di qualità, con docenti che non solo conoscano bene la materia ma abbiano la capacità di trasmettere le loro competenze e di gestire bene il gruppo d'aula e condividano l'attenzione alla persona; l'importanza della comunicazione viene riconosciuta nei questionari finali.

## 6. Situazione economico-finanziaria

In questa sezione si presentano i principali dati economici dell'esercizio 2020/2021, relativo al periodo 1 Settembre 2020 – 31 Agosto 2021. Per un approfondimento si rimanda al Bilancio di Esercizio.

### 6.1 Le risorse economiche

79

#### RISULTATO DELL'ESERCIZIO

##### Tabella 93

##### Sintesi dati economici

	Ultimo anno	Penultimo anno
Ricavi e proventi	5.176.514,00	4.716.458,00
Costi e oneri	5.057.276,00	4.586.644,00
Imposte dell'esercizio	73.758,00	105.984,00
Avanzo/disavanzo	45.480,00	23.830,00

L'esercizio ha chiuso con un avanzo di €45.480,00; nell'esercizio precedente c'era stato un avanzo di 28.830,00

#### PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

##### Tabella 94

##### Provenienza delle risorse economiche

Origine	Ultimo anno			Penultimo anno		
	Pubblica	Privata	Totale	Pubblica	Privata	Totale
Ricavi/proventi dai servizi erogati	4.630.504,00	526.956,00	5.157.460,00	4.246.889,00	410.256,00	4.657.145,00
5 per mille	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Liberalità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altro	4.826,00	14.228,00	19.054,00	15.286,00	44.027,00	59.313,00
<b>Totale</b>	<b>4.635.330,00</b>	<b>541.184,00</b>	<b>5.176.514,00</b>	<b>4.262.175,00</b>	<b>454.283,00</b>	<b>4.716.458,00</b>

##### Tabella 95

##### Quota percentuale contributi pubblici e privati

	Ultimo anno		
	Contributi pubblici	Contributi privati	Totale
% su totale	89,55%	10,45%	100,00%

**Tabella 96**

**Ripartizione ricavi/proventi dai servizi erogati per tipologia di servizio**

Tipologia dei servizi	Pubblici	Privati	Totale
Area Giovani	2.131.873,00	65.450,00	<b>2.197.323,00</b>
Area Adulti	2.292.749,00	220.410,00	<b>2.513.159,00</b>
Area Imprese	132.172,00	236.914,00	<b>369.086,00</b>
Altro	73.710,00	4.182,00	<b>77.892,00</b>
<b>Totale</b>	<b>4.630.504,00</b>	<b>526.956,00</b>	<b>5.157.460,00</b>

**Tabella 97**

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

Tipologia	Importo
Regione	4.595.361,00
Comuni	0,00
Ministeri / Agenzie Nazionali	35.143,00
UE	0,00
Altri	0,00
<b>Totale</b>	<b>4.630.504,00</b>

**Tabella 98**

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

Tipologia di soggetti	Importo
Persone fisiche	285.860,00
Aziende	86.179,00
Fondi interprofessionali	154.917,00
Fondazioni	0,00
Altri soggetti	0,00
<b>Totale</b>	<b>526.956,00</b>

Come è possibile evincere dalle tabelle la gran parte dei proventi di Fondazione ENAC Veneto provengono da contributi pubblici, soprattutto erogati dalla Regione del Veneto. Per l'anno di riferimento si segnala anche un progetto finanziato da ANPAL che ha coperto il costo del personale interno messo in formazione.

## Tabella 99

### Costi e oneri (al netto delle imposte)

Voce di spesa	Ultimo anno	Penultimo anno
Personale dipendente	2.546.208,00	2.192.885,00
Personale non dipendente	626.011,00	736.413,00
Affitto, utenze e manutenzione immobile (con relativi ammortamenti)	219.471,00	199.587,00
Acquisto e manutenzione attrezzature (con relativi ammortamenti)	179.448,00	121.690,00
Beni di consumo e servizi per esercitazioni didattiche	8.227,00	9.316,00
Partenariati operativi sui progetti	178.086,00	182.417,00
Altro	1.299.825,00	1.144.336,00
<b>Totale</b>	<b>5.057.276,00</b>	<b>4.586.644,00</b>

81

Come per tutte le realtà che erogano servizi la voce di costo più rilevante è rappresentata dalle risorse umane, che rappresenta il 50% (48% lo scorso anno) dei costi totali.

## 6.2 Attività di raccolta fondi

Non è stata realizzata alcuna raccolta fondi

## 6.3 Eventuali criticità

Non si sono palesate criticità significative, anche per le misure compensative adottate. In particolare restano 2 i fronti critici, al di là della volatilità dei finanziamenti:

- 1) un equilibrio di cassa sempre in balia degli incerti temi di liquidazione da parte di Regione Veneto
- 2) Il tema delle garanzie fidejussorie, per i fidi di cassa e per le fidejussioni collegate agli anticipi dei progetti.

## 7. Altre informazioni

### 7.1 Contenziosi e controversie

Nell'anno 2020-2021 siamo stati coinvolti, nostro malgrado, in un contenzioso.

Due allievi del corso OSS sono stati bocciati all'esame di qualifica finale e uno dei due ha deciso di promuovere ricorso avanti al TAR del Veneto per chiedere l'annullamento dell'esito negativo della prova orale finale svoltasi il 17/06/2021.

L'esame si è svolto in modalità "a distanza" secondo le procedure e le modalità previste da Regione Veneto. La Commissione era ridotta al Presidente della Commissione nominata da Regione Veneto e 2 altri commissari regionali afferenti rispettivamente l'area sociale e sanitaria. Tra le altre cose, l'avvocato dell'allievo eccepiva, in particolare alla Regione, la legittimità del provvedimento per il quale le prove sono state effettuate a distanza.

Il 9/09/2021 è stato discusso il caso in fase cautelare al Tribunale a Venezia che con ordinanza n. 422/2021 ha respinto la sospensiva.

Fondazione prima di arrivare alla presa in carico del caso tra avvocati, ha tentato una informale mediazione con i commissari d'esame, cercando, per quanto di competenza, di valorizzare il percorso formativo fatto e le valutazioni avute in itinere, purtroppo sono stati irremovibili sulla decisione presa.

Purtroppo l'allievo in questione che già esercitava la professione in attesa di perfezionamento del titolo di studio, a seguito di questa bocciatura ha perso il lavoro.

### 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

#### Tabella 100

#### Consumi energia elettrica e termica

	Unità di misura	Ultimo Anno	Penultimo Anno
Energia elettrica	Kwh	39.221,00	44.181,00
Gas naturale	Smc	4.671,00	2.433,00
		Il dato comprende solo i consumi energetici fatturati direttamente a Fondazione, non comprende quindi i consumi dei locali dove i contatori sono intestati alle Case. Il dato è quindi riferito per il GAS solo ai consumi della sede di Verona ENACLAB e per l'energia elettrica alla sede di Verona ENACLAB + sede di Schio (da novembre 2019, quando è stata effettuata la voltura del contratto dalla Casa Mandre a Fondazione).	

Per quanto riguarda l'approvvigionamento energetico, Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano ha selezionato come fornitore Global Power S.p.A.: attualmente, il mix energetico dell'energia elettrica venduta dall'azienda era composto per oltre il 40% da energie rinnovabili.

Per quanto riguarda i consumi di carta, si sono registrati i seguenti acquisti per gli ultimi 2 anni.

**Tabella 101**  
**Consumi di carta**

Tipologia	Unità di misura	Ultimo anno	Penultimo anno
Fogli formato A4	Kg	1.455,00	1.313,00
Fogli formato A3	Kg	61,00	147,00
<b>Totale</b>		<b>1.516,00</b>	<b>1.460,00</b>

## 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 ed 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 2020-2021 non si sono registrati episodi di corruzione e/o cause legali pubbliche legate alla corruzione.

### 7.4 Informazioni su riunioni degli organi

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

I partecipanti del Consiglio di Amministrazione sono sempre costituiti dai 5 membri e dal direttore generale che sono sempre tutti presenti.