



Fondazione

ENAC Veneto CFP Canossiano

Bilancio Sociale

2022/2023

Indice

1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	1
2. Informazioni generali sull'ente	6
2.1 Profilo Generale	6
2.1.2 La storia	6
2.1.3 Le sedi	7
2.2 La missione	9
2.3 Le attività statutarie	12
2.4 Collegamenti e collaborazioni	12
2.5 Il contesto di riferimento	16
3. Struttura, governo e amministrazione	18
3.1 La base sociale	18
3.2 Il sistema di governo e controllo	18
3.3 Gli stakeholder	21
4. Persone che operano per l'ente	25
4.1 Consistenza e composizione	25
4.2 Formazione	31
4.3 Valorizzazione	33
4.4 Compensi e retribuzioni	36
5. Obiettivi e attività	38
Premessa	38
5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI	42
Quadro di insieme	42
5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo	45
5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani	58
5.2 AREA ADULTI	60
Quadro di insieme	60
5.2.1 La formazione con rilascio di titolo	61
5.2.2 La formazione permanente	67
5.2.3 I servizi per il lavoro	70
5.3 AREA IMPRESE	77
Quadro di insieme	77
5.3.1 La formazione continua	78
6. Situazione economico-finanziaria	80
6.1 Le risorse economiche	80
6.2 Attività di raccolta fondi	82

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

ENAC Veneto, Lettera della Presidente, Giovanna Rastelli

Questo Bilancio Sociale che la nostra Fondazione per il quarto anno consecutivo realizza, documenta le attività svolte e gli obiettivi che sono stati raggiunti nell'anno formativo 2022/2023.

Il nostro Ente, frutto della fusione delle sedi formative canossiane presenti in Veneto, ha iniziato ad operare, in continuità sicuramente con la storia delle sue sedi, ma con lo sguardo attento verso il futuro.

Anche quest'anno la Fondazione ha scelto il Bilancio Sociale come strumento per rendere conto con trasparenza del proprio operato e dei legami tra le nostre sedi e i territori di riferimento.

Anche se in questi anni abbiamo fatto un percorso importante che ci ha portati a crescere e a sviluppare nuovi servizi, il nostro Ente è rimasto sempre fedele ai propri valori e ha sempre messo al centro di ogni processo la persona con i suoi bisogni e le sue necessità. Che si tratti di ragazzi che frequentano i percorsi di secondo ciclo o di giovani e adulti che necessitano di un percorso di riqualificazione professionale o di supporto per superare un momento di difficoltà lavorativa, in ogni attività, da parte di ogni operatore, non abbiamo mai messo in secondo piano i nostri valori. Non dimentichiamo poi le persone più deboli e con specifiche esigenze formative, come le persone con disabilità, cui da sempre la Fondazione riserva grande attenzione.

Quest'anno è stato segnato da difficoltà derivanti dal deciso rallentamento dei finanziamenti regionali per la formazione superiore e le politiche attive in generale. Nel momento in cui scrivo queste (nella primavera 2023) permane forte questa preoccupazione.

Le prospettive per il futuro riguardano il consolidamento dell'offerta di servizi, con la tenuta della formazione di base nonostante il calo demografico che inizia a mordere, lo sviluppo della verticalizzazione con l'anno di Diploma, e l'implementazione dell'innovazione nella didattica; per altro lato c'è la volontà di preservare, pur nelle difficoltà, i servizi di formazione superiore e servizi al lavoro, per poter cogliere la ripresa.

Concludo con un grande ringraziamento a tutti gli operatori che anche quest'anno hanno dato il meglio di loro stessi per garantire la realizzazione della missione del nostro Ente.

Il Presidente

Madre Giovanna Rastelli

1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2022/2023 da Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano. Esso è stato predisposto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017, che prevede l'obbligo per tutte le imprese sociali e per gli enti del terzo settore con ricavi superiori a 1 milione di euro di effettuare la redazione e la pubblicizzazione del bilancio sociale secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.186 del 9-8-2019).

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

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

È il quarto 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 22/12/2023 e pubblicato sul sito web dell'ente <https://www.enacveneto.it/>.

Per informazioni ed osservazioni al Bilancio Sociale:

Matteo Roncarà – Direttore Generale

matteo.roncara@enacveneto.it

045/8001690

2. Informazioni generali sull'ente

2.1 Profilo Generale

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

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

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

6

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

2.1.2 La storia

L'attività di formazione nell'Istituto Canossiano inizia già con Maddalena di Canossa all'inizio del 1800 ed è finalizzata ad abilitare al lavoro le ragazze in modo tale da fornire loro maggiori possibilità di una vita dignitosa ed indipendente. Insegnare a "leggere, scrivere e far di conto" era l'indicazione che S. Maddalena aveva dato alle Madri. "Far di conto" nel tempo ha assunto un senso più ampio: imparare un mestiere abilitarsi al lavoro con attività di vario tipo. Fin dalle origini dell'Istituto in tutte le Sedi Canossiane sono state avviate, accanto alla attività scolastiche anche attività formative. Negli anni '60 su indicazione della Madre Generale dell'epoca, l'attività di formazione professionale è stata fortemente potenziata in quanto riconosciuta come prioritaria alla luce della missione dell'Istituto. Tutti gli attuali centri di formazione professionale Canossiani si sono sviluppati in quel periodo.

Nel 1993 l'Istituto Canossiano promuove la nascita di ENAC Ente Nazionale Canossiano che ha come soci tutte le realtà educative e formative espressione dell'Istituto Canossiano in Italia. Ispirato ai

principi della fondatrice Maddalena di Canossa, ENAC prosegue nella ricerca di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi di orientamento, istruzione, formazione e lavoro.

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

2.1.3 Le sedi

La sede di Verona

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

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

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

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

Nel 1993 nasce a Verona ENAC Ente Nazionale Canossiano e insieme alle attività rivolte agli enti associati vengono avviate attività di formazione rivolte all'utenza adulta. Nel corso degli anni, grazie in particolare ai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo queste attività acquistano una dimensione importante in particolare nei confronti di soggetti in situazione di svantaggio. Nel 2003 l'ente riceve l'accreditamento da parte della Regione Veneto per l'ambito della Formazione Continua e Superiore e in una seconda fase nel 2009 quello per i Servizi al lavoro. L'ente nel corso degli anni ha sviluppato reti di collaborazioni con diverse organizzazioni pubbliche e private per l'erogazione di servizi per il lavoro e interventi formativi integrati. Nel 2017 l'area che all'interno di ENAC Ente Nazionale Canossiano si occupava principalmente di formazione e servizi per il lavoro in Veneto è confluita insieme alle due Scuole Professionali di Verona e Treviso nel nuovo ente Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano.

La sede di Treviso

La Scuola di Formazione Professionale di Fondazione ENAC Veneto a Treviso, prima denominata Centro di formazione professionale "Madonna del Grappa", è parte integrante della struttura

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

Accanto all'obbligo formativo, sul finire degli anni novanta, si è sviluppata un'offerta di percorsi formativi e di orientamento rivolti alle persone adulte inizialmente seguite dal personale della scuola di formazione, accreditandosi alla Regione Veneto oltre che per la Formazione iniziale (obbligo formativo) anche per la formazione continua, superiore, l'orientamento e servizi al lavoro. Con gli anni le attività si sono diversificate e sono aumentate, richiedendo delle professionalità specifiche, ora, infatti, la sede ha personale dedicato alla formazione e servizi al lavoro, lavora a stretto contatto con le aziende del territorio per una progettazione sempre più efficace e collabora con enti pubblici e privati nelle iniziative provinciali rivolte alle persone in stato di svantaggio.

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

La sede di Schio

Nella cornice delle piccole dolomiti, si inserisce la sede formativa di Schio, all'interno di spazi messi a disposizione dall'Istituto Canossiano presente da oltre 100 anni. Nell'ambito della formazione professionale, la sede si è accreditata per la Formazione Superiore, la Formazione Continua, l'Orientamento e i Servizi al lavoro.

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

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

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

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

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

La sede di Feltre

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

Le attività di formazione professionale sono iniziate a partire dalla fine degli anni '90 quando l'Istituto Canossiano ha deciso di ampliare la proposta formativa della scuola (primaria, secondaria di I e II grado) arricchendola con attività rivolte a persone adulte.

La sede formativa di Feltre, oggi, è accreditata presso la regione Veneto alla formazione continua e superiore, l'orientamento e i servizi al lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 La missione

La Vision dell'ente è "REALIZZARE IL POTENZIALE DI OGNUNO E CREARE UNA SOCIETÀ PIÙ GIUSTA FORMANDO PERSONE CHE MIGLIORINO IL MONDO." Fondazione ENAC Veneto crede infatti nel potenziale della persona. Ognuno deve poter aver accesso ai beni che gli consentono di vivere secondo la dignità propria della persona umana, cioè nella consapevolezza del proprio valore. Per

questo Fondazione crede in una società senza esclusione e senza scarti e vuole essere luogo di questa inclusione senza omologazione, valorizzando l'eccellenza che c'è in ognuno.

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

10

Fondazione ENAC Veneto C.F.P. Canossiano opera per:

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

Carta dei Valori Formativi Canossiani



PERSONA

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

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

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

COMUNITÀ EDUCANTE

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

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

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

QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ

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

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

LAVORO E SOCIETÀ

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

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

CARTA DEI VALORI

2.3 Le attività statutarie

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

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

12

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

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

- intessere relazioni significative con istituzioni, aziende, organismi di formazione, realtà del terzo settore;

- consolidarsi sia al livello provinciale che regionale come punto di riferimento per programmazione e progettazione nell'ambito della formazione e dei servizi al lavoro;
- collaborare attivamente alla creazione di iniziative di ampio respiro, in risposta ai bisogni riscontrati sul territorio;

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

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

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

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

Interlocutori Strategici

Le Aziende

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

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

L'avvento del sistema duale ha rinsaldato il legame con il sistema imprenditoriale del territorio. Le aziende risultano essere parte attiva nella definizione dei percorsi non soltanto attraverso l'analisi dei fabbisogni, ma anche in fase di realizzazione: ospitando tirocinanti ed apprendisti, le aziende affiancano 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 e gli ITS

Per le Scuole di Formazione Professionale di Fondazione, è fondamentale instaurare e coltivare rapporti con le scuole secondarie di primo grado da cui provengono i ragazzi che si iscrivono ai corsi. La comunicazione con gli istituti di primo grado consente di confrontarsi e di raccogliere le informazioni adeguate a progettare un'offerta formativa su misura dei singoli allievi. Consente inoltre di intercettare le delusioni e gli insuccessi già durante la frequenza dei corsi di primo grado, evitando, per quanto possibile, il fenomeno della dispersione scolastica che si manifesta negli anni successivi, ma ha radici nella scuola media.

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

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

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

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

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

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

Gli Interlocutori Istituzionali

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

- ENAC Nazionale, che offre un'ampia serie di servizi per lo sviluppo di piani di aggiornamento finalizzati alla riqualificazione delle risorse umane finanziati tramite Fond.ER (Fondo Enti Religiosi). La collaborazione permette a personale e studenti dei CFP di partecipare a mobilità internazionali inserite nel programma ERASMUS +. ENAC Nazionale esprime anche un membro del CdA di Fondazione
- FICIAP Veneto, attraverso la quale Fondazione interloquisce con Regione Veneto, con altri enti della formazione professionale, le parti sociali e altri qualificati attori. Cercare di influenzare le politiche regionali, per il possibile anticipando i tempi, è questione cruciale per permettere al sistema IeFP di sopravvivere. Attraverso FICIAP, Fondazione è anche rappresentata in FORMA Veneto. Da giugno 2023 Direttore Generale di Fondazione è stato

eletto Presidente di FICIAP e in virtù di tale carica istituzionale è diventato anche Presidente di FORMA Veneto, come conseguenza della regola di rotazione delle presidenze tra i soci di FORMA. Tali incarichi pongono implicitamente Fondazione a consolidare rapporti più stretti e strategici sia con gli altri enti di formazione del Veneto, sia con gli organi di Regione Veneto, principale finanziatore ed interlocutore.

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

Parti Sociali

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

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

I Servizi Pubblici

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

- *Aziende ULSS*. La collaborazione con i servizi socio-sanitari permette di rispondere meglio ai bisogni dei ragazzi, in particolare di coloro che si trovano in particolari condizioni di fragilità familiare, economica e sociale. La relazione con le AULSS è inoltre fondamentale per la progettazione ed erogazione dei percorsi OSS e dei progetti di reinserimento lavorativo per persone disabili. Più in generale, l'ambito dell'inclusione sociale, che ha significativi spazi di sovrapposizione con la leFP e le Politiche attive, vede le ULSS come soggetto importante
- *Centri per l'Impiego*. Il dialogo e la relazione con i CPI sono particolarmente rilevanti per l'area adulti, in particolare per l'intercettazione di persone disoccupate, inoccupate ed inattive e per il loro inserimento in percorsi di formazione e ricollocamento lavorativo.
- *Regione Veneto*. Fondazione ENAC Veneto CFP Canossiano, accreditata per la formazione ed i servizi al lavoro presso Regione Veneto, fonda la maggior parte delle proprie attività formative su finanziamenti erogati dalla Regione. Il rapporto è dunque costante non soltanto per quanto riguarda le ordinarie attività gestionali e rendicontali, ma anche attraverso la partecipazione a tavoli tecnici.
- *Comuni*. Fondazione collabora dunque attivamente con i comuni per la rilevazione dei fabbisogni territoriali e la loro traduzione in progettualità specifiche. Inoltre gestisce talvolta per essi dei servizi: è ente accreditato presso i Comuni di Vicenza e Thiene per l'erogazione di formazione nelle misure di contrasto alla povertà attraverso voucher sociali; gestisce per i comuni dell'alto vicentino (zona Schio) il progetto per lavori socialmente utili, ed in generale può rispondere a bandi comunali per attività sul sociale/educativo
- I neonati *Ambito Territoriali Sociali*, che uniscono comuni e ULSS sono anch'essi destinati a divenire riferimenti importanti

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

16

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

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

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

Dal punto di vista dei Servizi al lavoro è importante sottolineare che il tasso di disoccupazione è in decisa diminuzione (il 2023 si attesta attorno al 4,6%) e la cultura del lavoro sta cambiando, con necessità di innovare le misure di politiche attive: abbiamo meno persone disoccupate e un atteggiamento verso il lavoro molto mutato. Alcune delle misure di politica attiva che fino a pochi anni fa risultavano efficaci, ora non lo sono più e riscontrano soprattutto poco interesse da parte di quella fascia di potenziali lavoratori "scoraggiati", sotto-occupati, e comunque non attivi nella ricerca del lavoro.

Questo avviene mentre Veneto Lavoro sta riconfigurando il suo perimetro concreto d'azione, a seguito del corposo programma di assunzioni portato a termine: i dipendenti di Veneto Lavoro erano 408 del 2008 ed è previsto arrivino agli 870 nel 2024. I CPI nelle recenti misure di politica attiva sono chiamati ad assumere un ruolo strategico di profilazione dei lavoratori e di assegnazione degli stessi ai diversi enti accreditati in base all'incrocio tra fabbisogni rilevati e opportunità

formative messe in rete. E' un ruolo di regia che deve essere organizzato, oliato e che comporta a sua volta un ripensamento anche negli enti accreditati.

D'altra parte sulle misure in atto, Regione Veneto risulta impegnata nel raggiungimento dei target di GOL (la riforma del PNRR del sistema delle politiche attive), che dovrebbero però essere conseguenza di un ridisegno del sistema complessivo delle politiche attive.

Nei fatti GOL ha subito un forte ritardo nella fase iniziale della sua implementazione, e nel corso dell'anno 22-23 almeno in Veneto, si è sviluppato non in modo uniforme su tutte le linee di intervento previste, e con difficoltà organizzative e burocratiche.

A questo si aggiunge che il passaggio dalla programmazione POR FSE 2014-2020 a quella POR FSE+ 2021-2027 è stato lento dal punto di vista dell'emanazione dei bandi. Alcuni avvisi poi non hanno avuto il successo atteso. Le Work Experience, a titolo esemplificativo, storica misura di politica attiva che prevede formazione professionalizzante + tirocinio per disoccupati adulti, non hanno raggiunto l'interesse sperato nell'utenza che ha generalmente risposto poco numerosa e poco motivata. In generale il 2022-2023 ha vissuto la prosecuzione del trend dei finanziamenti sempre più caratterizzati da attività riconosciute a processo (somme rendicontate se le attività sono erogate) ad attività riconosciute a risultato (quindi non solo a fronte dell'erogazione delle ore, ma al raggiungimento anche di risultati), nonché l'intensificarsi di un approccio più formalistico e burocratico da parte delle amministrazioni, che ha portato ad un carico di lavoro alto e non sempre ripagato dai risultati economici dei progetti.

Nel complesso questo ha determinato una forte riduzione delle attività e dei correlati ricavi.

Da lato dei costi poi, lo scenario è quello di un'inflazione generale poco sotto il 10%, che ha provocato un aumento generale dei costi extra energetici. Per questi le tensioni geopolitiche hanno determinato una esplosione, in una parabola che era già crescente, con aumenti anche oltre il 100%.

3. Struttura, governo e amministrazione

3.1 La base sociale

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

3.2 Il sistema di governo e controllo

Composizione, nomina e responsabilità degli organi

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

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

Il consiglio di Amministrazione è 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 2022-2023 il CdA si è riunito 6 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 a livello di direzioni, vi è una Direzione Amministrativa e una Direzione di Controllo di Gestione; nelle Sedi SFP di Verona e Treviso sono presenti anche direzioni di sede. Inoltre, è presente una Direzione Regionale per l'area Formazione e Servizi al Lavoro.

Il Revisore dei Conti è nominato dalla presidenza di ENAC Nazionale e scelto tra le persone iscritte al Registro dei Revisori legali dei Conti; dura in carica 3 anni e può essere riconfermato. Ha il compito di verificare periodicamente la regolarità formale e sostanziale della contabilità, redigendo una relazione da allegare al rendiconto economico-finanziario. Attualmente, il revisore designato si identifica nella persona di Simonetta Riolfi; per lo svolgimento dell'incarico, è stato stabilito un compenso annuo pari a 3.000 €.

Il Comitato Tecnico Scientifico può essere attivato dal CdA quale organo consultivo: al Comitato spetta di contribuire al corretto perseguimento delle finalità statutarie, esprimere pareri su materie indicate dal CdA, e formulare proposte per attività e/o servizi da inserire nella programmazione annuale di Fondazione. Per l'anno 2022/2023 Fondazione ENAC Veneto non ha disposto l'attivazione del Comitato Tecnico-Scientifico.

Tabella 1

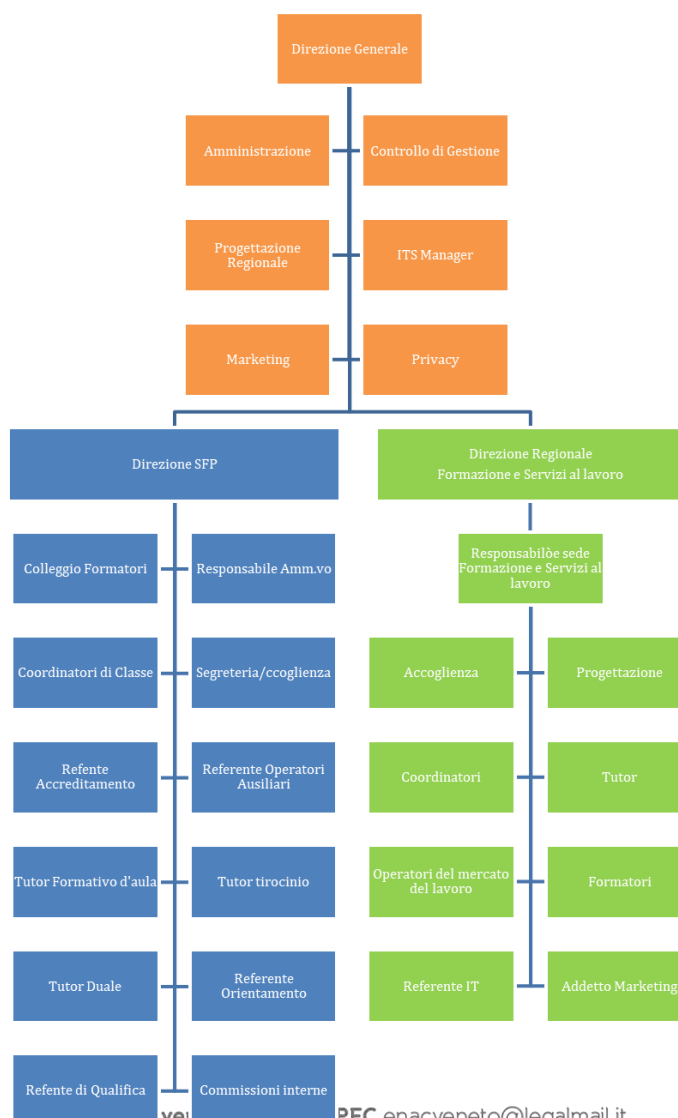
Composizione Consiglio di Amministrazione (periodo di mandato: 11/07/2020-11/07/2023 in carica fino a 26/09/2023)

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:

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



Accreditamenti, autorizzazioni e modello organizzativo

Accreditamento Regionale alla Formazione e ai Servizi per il Lavoro

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

Autorizzazioni alla intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione

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

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

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

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

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

3.3 Gli stakeholder

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

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

La mappatura degli stakeholder viene riproposta di seguito.

21

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

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni

Analisi della soddisfazione

Bilancio sociale

Feedback durante attività di tutoraggio

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

Incontri con genitori

Newsletter e Social network

Seminari, Workshop, Open Day

Sito web

Dipendenti e Collaboratori

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei bisogni formativi

Analisi soddisfazione

Bilancio Sociale

Formazione identitaria e tecnica

Seminari

Sito web

Social Network

Istituto Canossiano ed altri enti canossiani

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Appositi momenti di comunicazione e dialogo con le comunità canossiane delle sedi di Fondazione

Bilancio sociale

Condivisione Verbali CdA
Partecipazione ad eventi comuni
Partecipazione rappresentanze di CdA
Seminari

Enti Pubblici Finanziatori (Regione Veneto, Comuni, AULSS)

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Enti privati che erogano contributi

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Bilancio sociale
Rendicontazione economica delle attività
Seminari
Sito web

Imprese, liberi professionisti

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Imprese ed enti destinatari della formazione continua

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni
Bilancio sociale
Focus group
Newsletter e social network
Rilevazione soddisfazione

Seminari
Newsletter
Sito web

Agenzie per il Lavoro e altri enti di formazione

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

23

Reti territoriali

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

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Fornitori

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Comunità locali di riferimento

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi fabbisogni

Bilancio sociale

Partecipazione a tavoli ed altre occasioni di confronto

Seminari

Sito web

Social Network e newsletter

4. Persone che operano per l'ente

4.1 Consistenza e composizione

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

Il personale dipendente alla data di chiusura dell'A.F 2022-2023 è di 66 persone. Rispetto all'anno precedente il numero è diminuito di 4 unità. La riduzione è dovuta ad alcune dimissioni volontarie e scadenze di rapporti a termine. A fronte di queste cessazioni, in un contesto particolarmente incerto per l'instabilità dei finanziamenti pubblici relativi all'area adulti/imprese da un lato e per l'inflazione e aumento dei costi energetici dall'altro, si è proceduto solo in parte alla sostituzione delle risorse, cercando di efficientare l'impiego del personale in forza.

Tabella 2

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

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno	Terzultimo anno
A tempo indeterminato	62	65	71
Di cui part time	22	26	31
A tempo determinato	4	5	9
Di cui part time	3	2	1
Totale	66	70	80
Di cui part time	25	28	32

In particolare sono state assunte 6 persone e 10 sono uscite dall'organico.

Tabella 3

Turn over nel corso dell'esercizio

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	2	4
N. dipendenti usciti	7	3
Motivi di uscita	Dimissioni volontarie	Scadenza contrattuale

Nell'anno precedente erano stati assunte 5 persone (1 a t. indet. e 4 a t. det.) con una fuoriuscita di 15 persone (8 a t. indet. e 7 a t. det.), 6 per dimissioni volontarie (di cui 1 per pensionamento), 6 per scadenza contrattuale e 3 Risoluzioni consensuali per esternalizzazione del servizio di pulizie.

Tabella 4

Persone categorie protette nel personale dipendente (L. 68)

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

Tabella 5

¹ Fondazione ENAC Veneto ha adempiuto all'obbligo di legge ma la 4^a persona non è stata assunta direttamente bensì sottoscrivendo ad ottobre 2021 una Convenzione in base all'Articolo 14 del d.lgs. 276/2003.

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

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

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno
Collaboratori coordinati e continuativi	1	0
Collaboratori occasionali	37	56
Lavoratori autonomi	154	144
Contratto di somministrazione	0	0
Distaccato da altro ente	0	0
Totale	192	200

L'elevato numero di lavoratori autonomi è dovuto all'elevata variabilità delle specializzazioni dei corsi combinata all'alto livello di professionalità richiesto ai formatori dei percorsi, in particolare per le attività rivolte agli adulti. All'interno di tali percorsi infatti ci avvaliamo prevalentemente professionisti con esperienza pratica nelle materie del corso, che svolgono incarichi di docenza come attività secondaria. Pur non essendo dipendenti rappresentano per l'ente una risorsa importante: molti sono fidelizzati e collaborano in varie iniziative, supportandoci spesso anche nel progettare iniziative con contenuti formativi aggiornati e misurati sui fabbisogni del mercato. La riduzione rispetto all'anno precedente che conferma il trend a ribasso già rilevato nel 21/22 rispetto al 20/21 è riconducibile alla riduzione delle attività finanziate subito in questi due periodi di osservazione.

Anche in questo anno 22/23 come nei precedenti, 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

Nell'anno 22-23, il calo di attività e successivamente il periodo di FIS che ha interessato tutto il personale dell'area adulti, non ha messo Fondazione nella condizione di ospitare tirocini extracurricolari. La sede di Treviso adulti in Via Castellana, all'inizio dell'anno 2022-2023, prima ancora della valutazione di una possibile cassintegrazione, ha ospitato una tirocinante curriculare proveniente dall'Università di Padova. Il tirocinio si è svolto da settembre a dicembre e aveva lo scopo di offrire alla studentessa l'opportunità di osservare le modalità di gestione delle attività di analisi del fabbisogno dell'utenza e di incrocio domanda offerta.

Sempre a settembre 2022 si era tentato di avviare anche un tirocinio di inserimento in affiancamento al personale IT ma l'esperienza non ha avuto successo e si è risolta dopo pochi giorni dall'avvio.

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	0	1	1

Tabella 9

Ore esperienza delle persone in tirocinio

	AF 22-23	AF 21-22
N. ore totali	250	538

Tabella 10

Volontari nel corso dell'esercizio

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

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

Nell'A.F. 2021/22 le volontarie erano state 9.

Tabella 11

Distribuzione personale retribuito per funzione

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - operatori mercato del lavoro	Amministrazione e segreteria	Auxiliari	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	5	27	15	14	1	62
Dipendenti a tempo determinato	0	4	0	0	0	4
Totale Ultimo anno	5	31	15	14	1	66
Totale Penultimo anno	5	33	16	15	1	70

Tabella 12

Distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Il 68% del personale della Fondazione è di sesso femminile.

Sede		SFP CANOSSIANA DI VERONA				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML2	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	8	0	2	0	10
Maschi	0	7	0	0	0	7
Totale	0	15	0	2	0	17

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

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

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

² OML=operatori del mercato del lavoro

Sede		SEDE SCHIO - ADULTI				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	4	0	1	5
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	4	0	1	5

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

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

Tabella 13

Sintesi distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	3	18	14	9	1	45
Maschi	2	13	1	5	0	21
Totale	5	31	15	14	1	66

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	15	0	2	0	17
SFP CANOSSIANA DI TREVISO		16	1	2	0	79
SEDE VERONA - ADULTI	1	0	3	0	0	3
SEDE TREVISO - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE SCHIO - ADULTI		0	4	0	1	5
SEDE FELTRE - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE REGIONALE		3	0	1	9	0
Totale	5	31	15	14	1	66

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

Il personale amministrativo è concentrato nella sede regionale dell'ente, ad eccezione di alcune figure di segreteria che operano all'interno delle Scuole Professionali di Verona e Treviso.

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

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

Tabella 15

Distribuzione personale per titolo di studio

Titolo di studio	N. dipendenti	% dipendenti
Licenza Media / qualifica	2	3%
Diploma (quadriennale o quinquennale)	14	21%
Laurea o titolo superiore	50	76%
Totale	66	100%

Quasi tutto il personale di Fondazione ENAC Veneto ha conseguito il diploma 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	8%
Da 30 a 40 anni	20	30%
Da 41 a 50 anni	21	32%
Da 51 a 60 anni	15	23%
Oltre 60 anni	5	8%
Totale	66	100%

Fondazione ENAC Veneto registra al suo interno una buona componente giovanile: il 38% del suo personale è di età inferiore ai 40 anni. Nonostante questo la professionalità risulta elevata: l'80% del personale infatti ha un'esperienza professionale di più di 5 anni e il 35% ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Tabella 17

Distribuzione personale per esperienza professionale

Esperienza professionale	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	8	12%
Da 3 a 5 anni	5	8%
Oltre 5 anni	53	80%
Totale	66	100%

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

31

Tabella 18

Distribuzione personale dipendente per anzianità aziendale

Anni di esperienza	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	8	12%
Da 3 a 5 anni	23	35%
Da 6 a 10 anni	12	18%
Oltre 10 anni	23	35%
Totale	66	100%

Negli ultimi anni le scuole statali hanno assorbito personale che in Fondazione aveva una elevata anzianità, portando l'inserimento di nuovi insegnanti.

4.2 Formazione

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

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

- Formazione tecnica:
 - o Progettazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti finanziati
 - o Misure e strumenti per la gestione dei servizi per il lavoro, compresa l'area del disability manager
 - o Implementazione e gestione del piano di marketing e del CRM
 - o Strumenti per la didattica e per la certificazione delle competenze
 - o Sicurezza in azienda
- Formazione identitaria: interventi sul carisma e sulla scuola canossiana; condivisione e presentazione reciproca delle due anime di Fondazione (SFP ed Area adulti)
- Formazione sulla sicurezza sul lavoro e trattamento dati/privacy;
- Formazione competenze trasversali: team building, coaching e comunicazione.

Parte della formazione è stata collegata all'implementazione di nuovi strumenti gestionali. Fondazione quest'anno ha adottato uno strumento professionale per la gestione della propria utenza, acquistando un CRM. In uno scenario in cui non è più così facile ed immediato trovare persone interessate alla partecipazione alle attività, lo sforzo dell'ente è quello di gestire al meglio

tutto il processo di ricerca e gestione dell'utenza, evitando di perdere lead preziosi che attraverso i vari canali approdano al nostro ente ed offrendo loro risposte più tempestive, che permettano di coltivarne il rapporto con cura fin dal loro primo approccio. Al contempo l'adozione di uno strumento tecnologico più efficace e preciso permette all'ente di risparmiare tempo nel censimento e nella ricerca di dati personali. Come è facile capire, l'introduzione di questo strumento ha comportato la necessità di accompagnare il personale, soprattutto quello afferente l'area erogazione, con una serie di **interventi formativi propedeutici all'utilizzo efficace del CRM** e alla revisione di alcuni processi correlati. La formazione sul tema più ampio del piano di marketing era già stata introdotta lo scorso anno ma in quest'anno l'implementazione è entrata nel vivo della sua concretezza portando l'ente a dover affrontare problematiche e aggiustamenti reali.

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

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

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

Tabella 19

Dati complessivi attività formativa

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. iniziative formative	51	46
Durata totale iniziative formative (in ore)	212	317
N. partecipazioni personale dipendente	297	362
N. ore totali partecipazione personale dipendente	1198	2180
N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti	64	70

Tabella 20

Attività formative personale dipendente per ambito

Ambito formativo	N. partecipanti	N. ore totali partecipazione
Tecnico	167	320
Identitario	35	17,5
Soft skill / competenze trasversali	68	678,5
Sicurezza e privacy	27	182
Totale	297	1198

Spesso è difficile scindere l'identitario dalle altre competenze. Il formatore nel modello Canossiano, così come l'operatore dei servizi al lavoro, è colui che "istruisce", "educa" e "abilita". Oltre al possesso della disciplina (istruire) è importante che i formatori/operatori educino (attraverso la loro disponibilità a accogliere 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. In questo senso molti percorsi svolti con la finalità di migliorare il potenziale di apprendimento o di sviluppare un orientamento inclusivo non possono che essere al limite tra gli ambiti formativi

33

N. partecipanti

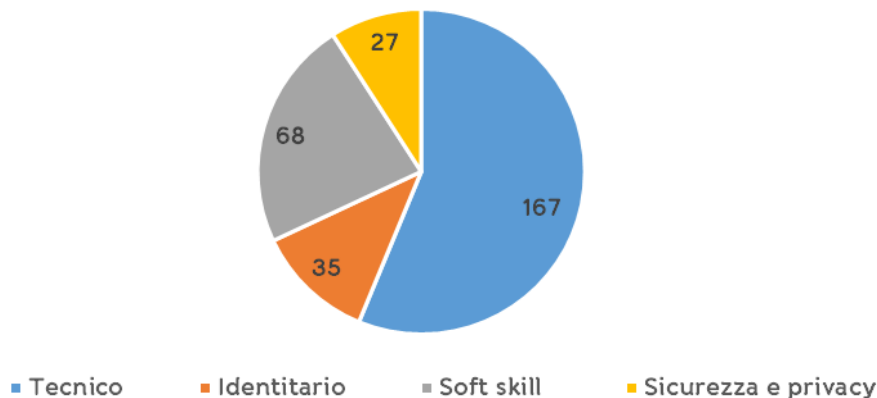


Tabella 21

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

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. ore medie formazione personale area erogazione servizi	23	29,4
N. ore medie formazione altro personale dipendente	5,5	21,16

Nell'A.F. terminato alcuni corsi di aggiornamento sono stati organizzati tramite ENAC nazionale e il finanziamento di Fond.ER, altri attraverso soggetti esterni, molti internamente.

Per dare concretezza al carisma canossiano, ogni anno viene organizzato da ENAC Nazionale un seminario residenziale a Venezia che permette alle diverse realtà canossiane di riflettere su come attuare un messaggio che ha radici profonde nell'Istituto Canossiano.

Nella formazione al personale, nella sua completezza, non si può non citare l'offerta di percorsi di mobilità estera rivolta allo Staff, promossa ai nostri dipendenti tramite ENAC Nazionale: tali esperienze permettono di conoscere diverse realtà formative e avere spunti di contaminazione.

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”).

In più si chiede al personale di valutare la loro soddisfazione in generale rispetto all’andamento dell’anno, si deve tener conto che anche nell’anno 2022/23 il personale dell’area adulti ha vissuto un calo del lavoro per questo è stata nuovamente chiesta per loro la cassa integrazione.

Il questionario è stato distribuito ai dipendenti di tutte le sedi: in totale, sono ne sono stati somministrati 66. 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	2022/2023	2021/2022
questionari analizzati	53	67
questionari inviati	66	70
Tasso compilazione	80,30%	95,71

Il tasso di compilazione complessivo quest’anno è sicuramente in calo, riteniamo comunque che un buon numero di collaboratori abbiano lasciato traccia del proprio vissuto.

Il senso di soddisfazione sentito rispetto al proprio lavoro svolto si attesta intorno al 93%, il valore si attesta in un range molto alto anche nell’area, le persone che non si ritengono soddisfatte lo sono soprattutto per i sacrifici che la cassa integrazione ha richiesto al personale delle sedi adulti e dei servizi regionali.

L’insoddisfazione si manifesta soprattutto per il peso percepito rispetto ai carichi di lavoro, accentuato dalle tante ore di cassa integrazione effettuate.

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 22/23	ANNO 21/22
1.	L’ambiente lavorativo (spazi, postazioni, attrezzature, luminosità, ecc.) è adeguato	3,91	4,04
2.	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili, gestendo il carico di lavoro e prendendo sufficienti pause	3,43*	3,84
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...	3,57	3,69

4.	Le mie condizioni di lavoro e l'Ente mi consentono di declinare bene tempi di lavoro e tempi di vita	3,96	4,06
5.	Ritengo che le reali possibilità di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,66	3,88
6.	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,92	4,15
7.	Ricevo adeguata formazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	3,89	4,13
8.	I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,75	3,99
9.	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,79	4,06
10.	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,47	4,54
11.	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,96	4,16
12.	Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto all'impegno richiesto e allineata rispetto al mercato esterno	2,94*	3,30
13.	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,06	4,19
14.	Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,15	4,34
15.	La collaborazione con altre sedi e servizi funziona bene	3,72	3,94
16.	Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti tra colleghi	3,30*	3,48
17.	Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'ENTE da altre realtà che svolgono analoghi servizi	4,09	4,21
18.	La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	3,45*	3,91
19.	Mi vedo a lavorare a lungo per questa organizzazione	4,08	4,13
20.	Mi sento spronato a pensare e condividere idee e soluzioni	4,00	4,13
21.	Vengo coinvolto su come migliorare i risultati	3,75	4,01
22.	Conosco gli obiettivi strategici della mia scuola/servizio	3,79	4,06
23.	Conosco i risultati raggiunti dall'organizzazione	3,74	3,87
24.	Sono tenuto informato dell'andamento del lavoro nella mia area/team in termini di qualità, tempi, costi	3,51	3,69
25.	Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	4,08	4,13
26.	La circolazione delle informazioni all'interno della organizzazione è adeguata e tempestiva	3,47*	3,67
27.	Le persone che lavorano con me vengono trattate dal Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio in modo corretto e professionale	4,40	4,61
28.	Ritengo importante che le prestazioni vengano valutate	4,28	4,36
29.	Il mio responsabile definisce obiettivi chiari con me e mi aiuta a risolvere problemi lavorativi	4,04	4,31
30.	Ho una buona relazione con il mio responsabile	4,57	4,57
31.	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,38	4,51
32.	Il Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,17	4,42
33.	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,08	4,18

Rispetto all'anno precedente possiamo evidenziare un leggero calo nei vari punteggi, sicuramente il dover fare ricorso nuovamente alla cassa integrazione ha generato insoddisfazione e timori nel personale. Analizzando i dati e tenendo come soglia critica un punteggio pari a 3,5 quest'anno si

evidenziano come la possibilità di gestire i ritmi di lavoro, la distribuzione dei carichi di lavoro, ma soprattutto il tema retributivo non riescano ad superare tale soglia.

Si confermano punti di forza maggiormente evidenziati dai collaboratori:

- Il rapporto con il proprio responsabile
- L'autonomia nella gestione del proprio lavoro

I punti di criticità si incentrano, come detto sopra, su:

- Aspetto retributivo
- Distribuzione del carico di lavoro e degli orari

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 stabilito dalla contrattazione 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	49.652,72
Retribuzione annua lorda minima	21.524,88
Rapporto tra valore massimo e minimo	43,35%

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 2022-2023 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 2022-2023 è pari a 2,95%: 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 6 giorni. Si sono registrati 6 casi di malattie prolungate (39 giorni di media). Si segnalano inoltre 2 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 data la possibilità ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta di lavorare in smart working secondo le modalità semplificate previste dalla normativa vigente.

Rapporti Sindacali

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

Durante l'anno 2022-2023 non sono stati svolti scioperi, né sono stati richiesti permessi sindacali RSA.

5. Obiettivi e attività

Premessa

IL VALORE SOCIALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

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

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

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

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

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

Importante, in particolare rispetto alla tipologia di destinatari rappresentati dai giovani che frequentano percorsi di secondo ciclo (fulcro dell'attività del nostro Ente), è la dimensione di **integrazione sociale** che le nostre due scuole hanno assunto nel tempo. Oltre a fornire ai ragazzi

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

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

LA VARIETÀ DEI NOSTRI UTENTI E SERVIZI

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



- giovani (e loro famiglie) impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita dalla scuola media che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;
- giovani che hanno già assolto l'obbligo formativo e scolastico e che per avvicinarsi al mondo del lavoro cercano un percorso formativo professionalizzante;
- giovani 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;

- giovani NEET e adulti inattivi che rimpolpano le fila degli “scoraggiati” (persone potenzialmente attive ma che non cercano lavoro) e che la formazione e i servizi al lavoro cercano di riportare alla partecipazione attiva allontanando il rischio di esclusione sociale
- persone in difficoltà occupazionale che hanno la necessità di trovare una nuova collocazione lavorativa anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dalle politiche attive del lavoro;
- persone già occupate che vogliono riqualificarsi/aggiornarsi sia per svolgere al meglio la propria professione sia per cambiare settore lavorativo;
- persone, giovani e adulte, con disabilità o in condizione di svantaggio (ulteriore rispetto al tema della mancanza di lavoro) che necessitano di azioni di formazione di base, di sostegno all’occupabilità e più in generale di inclusione sociale;
- persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

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

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

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

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



The infographic consists of three vertical panels, each with an icon at the top and a list of services below. The first panel is orange and titled 'giovani' with a graduation cap icon. The second panel is green and titled 'adulti' with a group of people icon. The third panel is yellow and titled 'imprese' with a factory icon.

Target	Services
giovani	<ul style="list-style-type: none">• Formazione professionale (secondo ciclo) "ordinamentale"• Formazione professionale in modalità "duale"• TITOLO DI STUDIO: qualifica e diploma professionale
adulti	<ul style="list-style-type: none">• Formazione Superiore con rilascio di titolo di studio riconosciuto• Formazione permanente• Servizi al lavoro
imprese	<ul style="list-style-type: none">• Corsi finanziati• Corsi a commessa• Formazione in materia di sicurezza sul lavoro• Tirocini e stage• Ricerca e selezione• Outplacement

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

- il **percorso formativo classico** basato su una didattica prevalentemente laboratoriale e su brevi periodi di stage in azienda.

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

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

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

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

1. I **percorsi di formazione con rilascio di titoli**, che sono finalizzati all'ampliamento delle competenze professionalizzanti dei partecipanti, normalmente persone già in possesso di un titolo di studio di secondo ciclo, e si realizzano, nel caso dell'offerta delle nostre sedi, attraverso 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 nei quali la componente di servizi al lavoro è quasi irrilevante nel pacchetto di attività che si propone ai destinatari e il risultato occupazionale non è obiettivo e risultato immediatamente richiesto.

In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

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

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 alle aziende il percorso di crescita e formazione più efficace. Questa nostra offerta comprende: corsi ed eventi finanziati, formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, consulenza per l'accesso ai fondi interprofessionali, tirocini e stage, outplacement, corsi personalizzati e, in virtù dell'autorizzazione ottenuta da ANPAL all'intermediazione, anche ricerca e selezione.

5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI

Quadro di insieme

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



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

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

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

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

Dal sistema ordinamentale al sistema duale



Le Regioni avevano sottoscritto nel 2016 i Protocolli di Intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dando avvio alla sperimentazione del sistema duale, con l'intento di rafforzare il collegamento tra leFP e mondo del lavoro favorendo la transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro e l'occupabilità dei giovani. A conclusione della fase sperimentale, il sistema duale è ormai

considerato una modalità consolidata per la realizzazione dell'offerta di leFP. Per questo motivo Regione Veneto negli ultimi anni aveva avviato su alcuni progetti una fase sperimentale di transizione dalla modalità ordinamentale a una di "contaminazione" ordinamentale/duale. Dall'A.F. 22/23 l'utilizzo delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), e l'adozione delle modalità organizzative e delle condizioni connesse specificatamente alla Missione 5 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Sistema Duale", relativa al PNRR, ha comportato la conversione di alcune annualità della leFP in sistema duale: come già accennato le classi prime e terze. Nello specifico:

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

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

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



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

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

44

Bisogni educativi speciali

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

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

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

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

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

Tabella 25

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

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. classi	N. ore Curricolari annue	N. studenti	N. classi	N. ore curricolari annue	N. studenti
SFP CANOSSIANA DI VERONA	12	990	236	11	990	211
SFP CANOSSIANA DI TREVISO	12	990	255	11	990	246
totali	24	23.760*	491	22	*21.780	457

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

Sono state finanziate

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

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

Pur avendo lo stesso numero di classi notiamo che il n. di utenti di Treviso è superiore a quello di VR: la media per classe a TV si assesta intorno alle 23 unità, a VR invece intorno alle 19 (si nota una maggiore riduzione di studenti in terza e quarta).

Complessivamente l'aumento della popolazione studentesca nelle nostre sedi è stato complessivamente superiore al 7%, un dato che ci incoraggia e in qualche modo ci premia in un contesto generale di calo delle iscrizioni alle scuole superiori, conseguenza del famoso fenomeno delle "culle vuote".

Da rilevare comunque come nella nostra sede di Treviso il numero di richieste sia superiore ai posti disponibili, e attualmente il numero di classi finanziabili non sia aumentabile.

5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo

LA METODOLOGIA

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

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

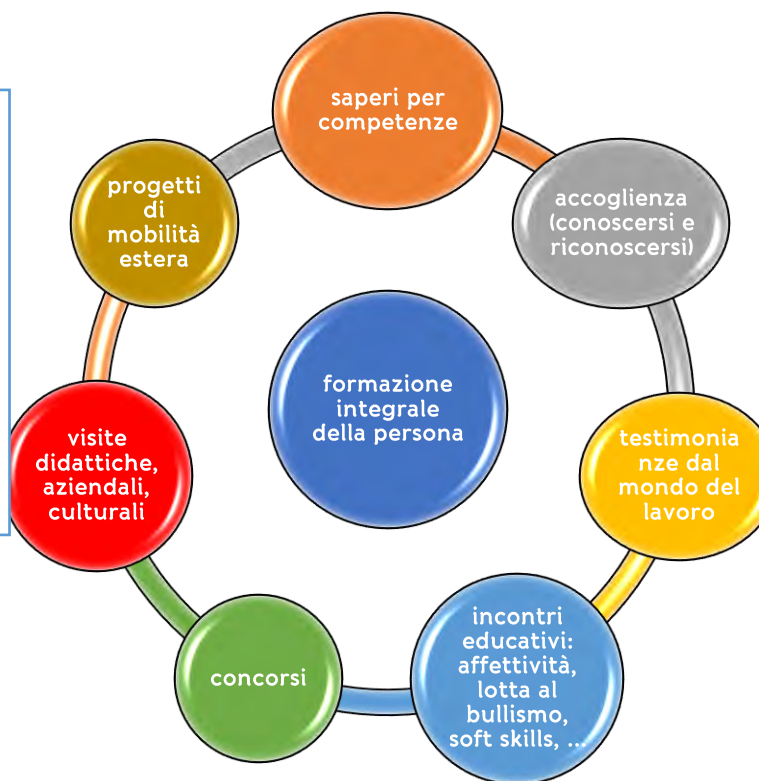
L'impianto metodologico adottato dalla scuola costituisce una strategia di approccio al processo di gestione delle competenze. **I saperi non sono pertanto, aggregati per discipline ma per competenze, intese come l'insieme di conoscenze, capacità operative, valori e comportamenti:**

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

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

Oltre all'attività formativa più strettamente curriculare, realizzata tra teoria, laboratori pratici ed esperienze in azienda, le nostre scuole integrano l'offerta con **proposte di riflessione su temi trasversali e approfondimenti specifici**, grazie a testimonianze dal mondo del lavoro e altri incontri a scopo educativo. A titolo esemplificativo ne citiamo alcuni svoltisi nel 22-23: incontri sul tema della Giornata della Memoria e delle foibe, proposte dalla Rete Scuole e Territorio su tematiche d'attualità, incontri di gruppo con una psicologa sul tema dell'empatia, attività con lo scopo di rafforzare il gruppo classe e affrontare tematiche relazionali, l'affettività, la prevenzione al bullismo, la corretta alimentazione e la lotta al tabagismo (in collaborazione con LILT), Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori. È prevista inoltre la partecipazione guidata degli studenti a **bandi di concorso** interni ed esterni, con la finalità di stimolare la creatività, valorizzare e consolidare le competenze acquisite. Infine, agli studenti più meritevoli e motivati viene proposta la possibilità di partecipare ad esperienze di **mobilità all'estero** nell'ambito del Programma ERASMUS+ KA1 VET (in collaborazione con ENAC).

- Alcuni partner che sono intervenuti nel processo di erogazione:
- ✓ LILT, Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori)
 - ✓ CCIAA
 - ✓ ENAC Ente Nazionale Canossiano
 - ✓ Comando dei Carabinieri



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

Le classi inoltre partecipano ad **uscite didattiche sul territorio**, con lo scopo di rafforzare sia le competenze in ambito storico-culturale sia quelle in ambito professionale, in contesti diversi e stimolanti: laboratori grafici in tipoteca, laboratori fotografici in città, visite didattiche in città d'arte e/o in occasione di mostre. Per creare punti e "ponti" di contatto all'interno del mondo canossiano, gli studenti delle due scuole si sono incontrati a Verona.

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	Totale studenti
Operatore Grafico Multimediale	SFP VERONA	2	-	6	127
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	3	69
Tecnico Grafico		-	2	2	30
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1	10
Totale SFP CANOSSIANA DI VERONA		3	3	12	236
Operatore Grafico Multimediale	SFP TREVISO	2	-	6	138
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	3	69
Tecnico Grafico		-	2	2	32
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1	16
Totale SFP CANOSSIANA DI TREVISO		3	2	12	255

Entrambe le scuole segnano un aumento della loro popolazione scolastica per un totale di **491 studenti**. Verona vive un aumento maggiore (+12%) rispetto a Treviso (+4%) per due motivi: da un lato la scuola di Treviso vantava già un riempimento delle classi già quasi a capienza, dall'altro sulla scuola di Verona si è impegnata in una campagna promozionale capillare attraverso azioni diverse:

- ✓ postalizzazione di volantini
- ✓ inserzioni sulla stampa locale
- ✓ sponsorizzate sui social media
- ✓ campagna su autobus di linea
- ✓ presenza a saloni dell'orientamento
- ✓ stand alla Fiera della Polenta di Vigasio (gratuita grazie alla collaborazione con Confesercenti)

Tabella 27

Struttura del percorso a qualifica in sistema duale

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

L'intensità delle ore alternanza (simulata o rafforzata) cambiano a seconda del finanziamento su cui insistono i progetti. Quindi, mentre nel triennale duale ormai consolidato le ore di alternanza sono circa il 50% del percorso, nella conversione dei primi e terzi anni da ordinamentale a duale, Regioni e Province autonome hanno tenuto conto dell'esperienza realizzata nel corso degli anni e hanno definito una percentuale di apprendimento esperienziale da realizzare un po' inferiore pari a:

- ✓ 25% del monte ore (solo alternanza simulata) nel primo anno

- ✓ Minimo 30% del monte ore nel terzo anno da realizzarsi in alternanza (di cui massimo il 20% delle ore può essere costituito da alternanza simulata).

Annualità in sistema duale	Aula	Asl Simulata	Asl rafforzata o Apprendistato	Totale
Primo Anno Triennale Duale (TV)	590	400	0	990
Primo Anno (duale PNRR)	743	247	0	990
Secondo Anno Triennale Duale (TV)	490		500	990
Terzo anno Triennale Duale (TV)	590	400		990
Terzo anno (duale PNRR)*	693	17-59	280-238	990

48

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

*La SFP di VR ha scelto di progettare il 3° anno duale PNRR con 280 ore in alternanza rafforzata e sole 17 in simulata; diversamente la SFP di TV, a parità di monte ore totale di alternanza ha scelto di ridurre quella rafforzata a 238 ore.

Tabelle 28

Struttura del 4° anno in sistema duale

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

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

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

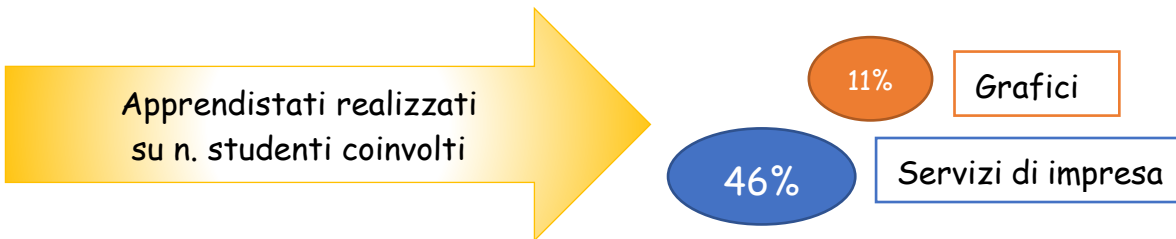
Tabella 29

Percorsi sistema duale nell'a.f. concluso

Sistema duale			Di cui		
Figura professionale e specifica corso qualifica / diploma	N. corsi	Tot allievi	impresa simulata	alternanza	apprendistato
Tecnico Grafico	4	62	0	55	7
Tecnico dei servizi di impresa	2	26	0	14	12
Operatore Grafico*	8	287	143	142	2
Totale	14	375	143	211	21

* nell'Operatore Grafico sono annoverate sia le classi del duale triennale di Treviso sia le classi I e III convertite quest'anno da ordinamentale a duale.

Proprio alla luce della conversione resa necessaria dal finanziamento PNRR, il numero di studenti coinvolti nel duale è quasi triplicato. Il numero di apprendistati però è rimasto quasi stabile (aumentando di sole 2 unità in valore assoluto) perché ha interessato per lo più gli studenti di IV.



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

GLI STUDENTI

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

Tabella 30

Studenti per genere

Genere	Numero	% su totale
Maschi	271	55%
Femmine	220	45%
Totale	491	100%

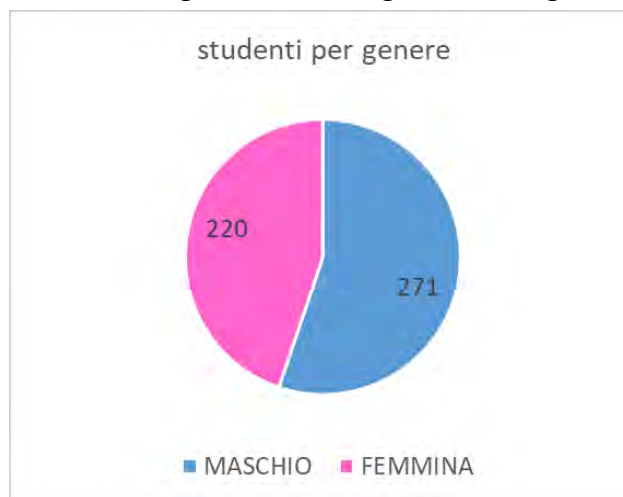
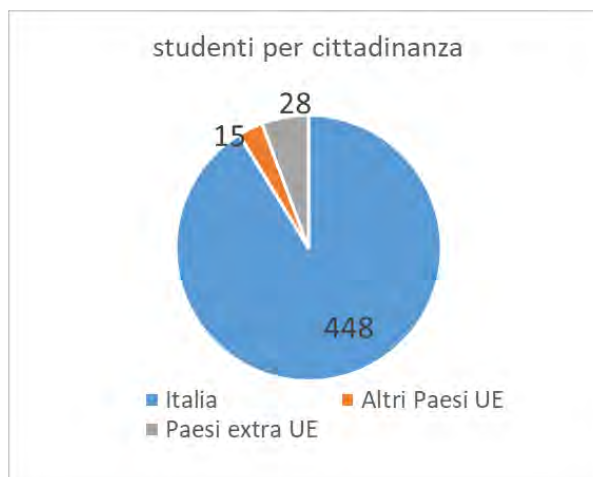


Tabella 31
Studenti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	448	91,24%
Altri Paesi UE	15	3,05%
Paesi extra UE	28	5,70%
Totale	491	100%



Il 3% degli studenti delle nostre SFP ha una disabilità certificata ma ben il 27% esprime un bisogno educativo speciale, di intensità diversa, e non tutti certificati. Il dato è molto simile a quello rilevato lo scorso anno.

Tabella 32
Studenti con disabilità certificata

	VR	TV	Totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	3	13	16

Tabella 33
Studenti BES (senza disabilità certificata)

	VR	TV	Totale
DSA con diagnosi	41	40	81
ADHD con diagnosi	11	5	16
Altri BES con diagnosi*	14	0	14
Altri BES non certificati	2	20	22
Totale BES	68	65	133

*altri profili di sviluppo/svantaggi socio economici

Tabella 34
Studenti DROP-OUT

Circa il 9% della popolazione studentesca proviene da altre scuole ed arriva alla SFP in seguito ad abbandoni e bocciature, dato in crescita rispetto all'A.F. 21-22

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o bocciature	VR	TV	Totale
Nel primo anno	18	6	24
In anni successivi	12	7	19
Totale	30	13	43

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

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

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

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

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

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

Tabella 35

Dati su attività orientamento

Attività realizzate	VR	TV	Totale	Totale anno precedente
N. open day	4	4	8	8
N. colloqui in ingresso	87	62	149	174
N. casi riorientamento studenti interni	11	4	15	23
N. casi riorientamento studenti esterni	8	15	23	

Uno degli open day di Verona è stato realizzato on line; i casi di riorientamento a Verona sono molti perché comprendono il cambio di indirizzo previsto nel primo anno: l'implementazione del 1° anno "comune" per i due indirizzi permette di cambiare profilo/settore facilmente.

Quest'anno abbiamo deciso di differenziare i casi di riorientamento interni ed esterni.

Gradimento aziende

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

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

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

Tabella 36

Risultati indagine soddisfazione aziende

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,42	4,75
Comunicazione	4,59	4,66
Organizzazione	4,51	4,63
Percorso	4,20	4,57
Qualità della formazione	3,99	4,29
Media	4,34	4,58

Come forse c'è da attendersi il gradimento medio delle aziende ospitanti le seconde, è inferiore al gradimento di chi ospita le terze, risultato forse da ricondursi al fatto che in seconda gli allievi si dimostrano ancora acerbi nelle competenze ed autonomie.

Il livello gradimento mediamente leggermente più basso dell'anno precedente è forse da ricondursi al fatto che da quest'anno le classi terze hanno dovuto confrontarsi con esperienze in azienda più lunghe sulle quali le aziende hanno espresso qualche perplessità in merito al livello di preparazione: la trasformazione dei percorsi da ordinamentali a duali sconta anche la necessità di rivedere alcuni aspetti legali alle tappe di apprendimento di alcune competenze.

Tabella 37

Percentuale di risposta ai questionari di gradimento

classi	percentuale di compilazione
Terze SFP TV	83%
Seconde SFP TV	75%
Terza Triennale duale SFP TV	52%
Seconda Triennale duale SFP TV	13%
Terze SFP VR	65%
Seconde SFP VR	63%
Quarte grafica	20%
Quarte servizi di impresa	45%
Media complessiva	52%

La percentuale media di compilazione non è tanto difforme rispetto all'anno precedente ma le differenze sulle classi sono alte. L'obiettivo di miglioramento rimane quello di aumentare la base di rilevazione cosa che si sposa con la cura del rapporto con l'azienda durante tutto il processo.

PROGETTI SPECIFICI

Certificazioni

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

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

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

Nel 2022-2023 la SFP di Verona ha proposto ai propri studenti la possibilità di partecipare volontariamente, in orario extracurricolare, ad alcuni corsi preparatori per l'ottenimento della **Certificazione ICDL**: patente internazionale per l'uso del computer (International Computer Driving Licence), attestato che certifica il possesso di competenze informatiche. Buona parte delle competenze vengono acquisite durante il percorso scolastico, la scuola ha però dato la possibilità di prendere parte a corsi aggiuntivi con simulazioni integrate in preparazione all'esame, offrendo dei pacchetti per ogni certificazione, ad un costo molto contenuto.

Quest'anno l'offerta di corsi integrativi non è decollata ma 4 studenti hanno sostenuto in totale 7 moduli di esami ICDL.

Concorsi

La nostre scuole talvolta propongono ai propri studenti di partecipare a concorsi che possono stimolare la creatività ma anche l'interesse per le materie del corso e la loro applicazione pratica in contesti diversi e competitivi. In questo anno formativo le SFP canossiane di Verona e Treviso hanno partecipato a questi contest:



Sostegno didattico

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

- 10 percorsi a Treviso
- 2 percorsi a Verona

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

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

Permuta sospensione

Nel 2023 la SFP di Verona ha stipulato una convenzione con CARITAS DIOCESANA VERONESE per la realizzazione di una collaborazione diretta volta a promuovere attività di volontariato per quegli studenti che sono stati sanzionati con la sospensione dalle lezioni per più giorni, cercando di dare risposte coerenti ai cambiamenti in essere nella scuola e a quelli futuri e di utilizzare in maniera ottimale le risorse e le competenze reciproche. Gli allievi vengono inviati attraverso un Progetto di Ri-Motivazioni condiviso.

Nell'anno formativo sono stati inviati 2 ragazzi e la collaborazione continuerà negli anni a seguire. E' un'opportunità importante per trasformare le sanzioni disciplinari in occasioni di crescita.

Esperienze all'estero

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

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

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

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

ERASMUS +

Durante l'anno formativo 22-23 agli studenti sono state offerte 2 opportunità all'estero all'interno del progetto gestito da ENAC Ente Nazionale Canossiano "**Creative Skills 21**". Il progetto mira a rafforzare le competenze trasversali, oggi chiamate "abilità del 21° secolo" o soft skills, attraverso alcune learning week dove partner di provenienza geografica diversa lavorano insieme (esperienza di lavori in gruppo collaborativi tra giovani di varie scuole europee nell'ambito della grafica)

- 4 allievi hanno partecipato ad una mobilità in **FINLANDIA** nel periodo 26-30 settembre 2022
- 4 allievi hanno partecipato ad una mobilità a **LISBONA** nel periodo 14-18 novembre 202

Il tema della settimana è stato "ZERO FAME, ZERO POVERTA'" sul quale dovevano approntare dei progetti di comunicazione e, durante l'ultima giornata i ragazzi esporli ad una commissione esperta.

Queste esperienze sono opportunità di valore per mettere in pratica in un contesto internazionale le competenze apprese e al contempo conoscere meglio la lingua, nonché sviluppare autonomia e capacità di collaborare e confrontarsi con persone ed esperienze culturalmente diverse.

Accanto alle esperienze per i ragazzi, il programma ERASMUS + 2020-1-IT01-KA116-007948 ha permesso a operatori di svolgere delle esperienze di job shadowing (osservare per apprendere) all'estero: una dipendente è stata ad **Helsinki** dal 5 al 8 settembre 2022 con il partner estero LIVE.

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
Creative Skills 21	4	14

I RISULTATI (OUTPUT – EFFETTI)

Tabella 39

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

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	451	89,48%	423	90,38%
Bocciati	43	8,53%	29	6,20%
Ritirati	10	1,98%	16	3,42%
Totale	504	100,00%	468	100,00%

Tabella 40

Motivi che hanno determinato il ritiro

Motivo del ritiro	N. ultimo anno	N. anno precedente
Trasferimento famiglia / motivi di salute	2	3
Riorientamento al lavoro	1	2
Riorientamento in altra scuola	3	6
Altro motivo	6	10
Totale	12	21

Risultati dei questionari di gradimento - studenti e famiglie

Gli studenti hanno restituito un **gradimento medio superiore ai 3.8 punti** e i genitori **4.5 punti**, entrambi in linea con quello dello scorso anno.

Il punteggio assegnabile dallo strumento va da 1 – minimo gradimento a 5 – massimo gradimento.

Il punto critico rimane la % di compilazione da parte dai genitori. Quest'anno non supera il 30% (l'anno scorso arrivava quasi al 40% di media a Verona e supera il 50% a Treviso).

Obiettivo da continuare a perseguire è il coinvolgimento attivo delle famiglie nei vari aspetti, ivi compresa la restituzione di un feedback di livello di gradimento.

Nei commenti che rilasciano i genitori in merito ai punti di forza della scuola è piacevole che venga riconosciuta:

- ✓ la professionalità
- ✓ la valorizzazione degli studenti
- ✓ la disponibilità e il rapporto umano

I punti di debolezza segnalati riguardano per lo più, soprattutto a Treviso, la mancanza di un V anno per poter proseguire gli studi in indirizzo.

Tabella 41

Risultati indagine soddisfazione studenti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	3,88	4,00
Comunicazione	3,97	4,10
Organizzazione	4,01	4,16
Qualità della docenza	3,93	3,99
Percorso ed obiettivi formativi	3,84	3,98

Tabella 42

Risultati indagine soddisfazione famiglie

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Comunicazione	4,64	4,59
Organizzazione	4,60	4,50
Qualità docenza	4,43	4,45
Percorso ed obiettivi formativi	4,48	4,48
Clima relazionale	4,58	4,51

Esiti occupazionali

L'indagine sugli esiti occupazionali viene eseguita telefonicamente a circa 6 mesi dal termine dell'anno formativo, quindi tra dicembre 2022 e gennaio 2023, sugli studenti – promossi hanno frequentato l'ultimo anno del triennio oppure il IV anno.

Per l'anno 22/23 il totale dei ragazzi promossi qualificati o diplomati da sentire era 197.

Tabella 43 Sintesi esiti dei promossi

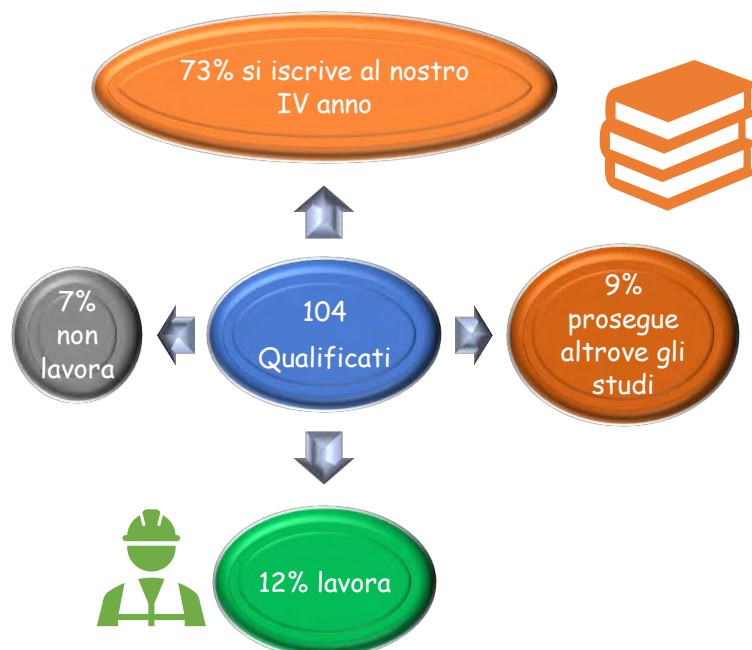
Qualificati 22-23				
Iscritti al IV anno presso ns scuola	38,00	38,00	76,00	69%
Iscritti al IV anno presso altra scuola	8,00	1,00	9,00	8%
Lavorano	5,00	7,00	12,00	11%
Dioccupati	2,00	5,00	7,00	6%
Non rispondono	3,00	3,00	6,00	5%
Totale	56,00	54,00	110,00	100%
Diplomati 22-23				
Iscritti ad altro percorso formativo	26,00	10,00	36,00	41%
Sono in tirocinio extracurriculare	3,00	2,00	5,00	6%
Lavorano	11,00	14,00	25,00	23%
Dioccupati	2,00	11,00	13,00	12%
Non rispondono	5,00	3,00	8,00	7%
Totale	47,00	40,00	87,00	89%

Il dato che primo si impone, in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno, è che **il 61% circa (che sale al 66% sulle persone raggiunte) dei promossi ha proseguito gli studi.**

La percentuale di studenti qualificati che prosegue gli studi è addirittura del 77%.

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

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



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

Se consideriamo i numeri di chi lavora sul totale degli indagati che non hanno proseguito gli studi allora arriviamo al 60% di occupati

Tabella 44

Esiti occupazionali di chi non ha proseguito gli studi

Esito occupazionale	n. allievi	%
disoccupato	20	32%
lavora	37	60%
in tirocinio extracurricolare	5	8%
totale che non ha proseguito gli studi	62	100%

Il numero di disoccupati è ancora in diminuzione rispetto allo scorso anno (dal 38% al 32%). Dei 37 disoccupati, 18 afferiscono ai servizi di impresa e 19 al settore grafico.

Tabella 45

Esiti occupazionali per ambito formativo e per sede

Sede e indirizzo	disoccupato	iscritto ad un altro percorso formativo	lavora	sta svolgendo un tirocinio extracurricolare	non risponde	Totale complessivo
TREVISO	4	34	16	3	46	103
grafico	3	22	10	1	33	69
servizi di impresa	1	12	6	2	13	34
VERONA	16	11	21	2	44	94
grafico	15	10	9	1	30	65

servizi di impresa	1	1	12	1	14	29
Totale complessivo	20	45	37	5	90	197

Si rileva con piacere che 6 utenti hanno proseguito lavorando nella stessa azienda in cui avevano effettuato l'esperienza oh the job all'interno del percorso scolastico.

Tabella 46
Tipologia contrattuale degli occupati

Durata contratto	grafico	servizi di impresa	n. tot	percentuale
INDETERMINATO/APPRENDISTATO	9	13	22	59%
6-12 MESI		1	1	3%
0-3 MESI	4	4	8	22%
Atipico	6	0	6	16%
Totale complessivo	19	18	37	100%

Il 59% degli occupati sono stati assunti con contratto di apprendistato e come si vede dalla tabella solo una piccola percentuale di grafici è impegnata con contratti atipici.

Tabella 47
Coerenza occupazione con percorso formativo

Indirizzo	grafico	servizi di impresa	Totale complessivo
no	14	8	22
sì	5	10	15
Totale complessivo	19	18	37

5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani

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

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

Nell'ambito dell'orientamento scolastico, nei primi mesi dell'anno formativo 22-23 si sono conclusi i progetti di Orientamento Giovani di rete, finanziati da Fondo Sviluppo e Coesione in continuità con il Fondo Sociale Europeo iniziati l'anno precedente:

Fondazione aveva preso parte a due progetti:

1. Il progetto di Treviso di cui era capofila
2. Il progetto di Feltre di cui era partner del Liceo Dal Piaz

Il progetto di Treviso era molto vasto per attività e partenariato che ha coinvolto come partner:

- Scuole pubbliche secondarie di I grado
- Scuole pubbliche secondarie di II grado
- ITS – Istituti Tecnici Superiori
- Scuole di formazione professionale
- Un'agenzia per il lavoro

Le attività sono state indirizzate in particolare a soddisfare i bisogni espressi dai destinatari afferenti le scuole coinvolte, siano essi studenti, famiglie, operatori, offrendo opportunità di orientamento alla scelta scolastica/formativa, riducendo il tasso di fallimento formativo precoce e il tasso di dispersione scolastica e formativa, migliorando altresì l'efficacia nella transizione scuola-lavoro.

Tabella 48

Altri Progetti rivolti a giovani famiglie ed operatori

progetto	capofila	interventi	edizioni	ore per edizione	ore erogate	allievi coinvolti
FSC 6413-0001-498-2021 T.O.L.: il Talento, l'Orientamento e il Lavoro adatti a te!	ENAC VENETO	ORATTIN D - ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO INNOVATIVE	6	2-4	22	201
	ENAC VENETO	ORAV B - SERVIZI INDIV. DI AUTOV. E CONSULENZA ORIENTATIVA (COLLOQUI)	5	2	10	5
	ENAC VENETO	OREDC C - EVENTI DIVULGATIVI E DI CONFRONTO	2	2	4	88

progetto	Capofila	interventi	edizioni	ore per edizione	ore erogate	allievi coinvolti
6620-0001-498-2021 Scelgo il mio futuro 3	LICEO DAL PIAZ	Vivi in famiglia e nella società (nov'22)	1	2	2	25

5.2 AREA ADULTI

Quadro di insieme

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

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

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

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

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

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

Fattori esterni ed interni:

L'attività per adulti anche da un punto di vista organizzativo e del modello di business ha caratteristiche differenti dall'attività rivolta ai giovani, per complessità e variabilità. Innanzi tutto questo genere di progetti non segue l'anno formativo classico (dal 01/09 al 31/08 dell'anno successivo) perché i bandi su cui vengono presentate le proposte progettuali escono in diversi momenti dell'anno, senza una programmazione certa, spesso accavallandosi e altre volte, come purtroppo accaduto quest'anno, subendo periodi di stallo che interrompono la quotidianità dei servizi offerti e minacciano la solidità dell'attività.

Quest'anno infatti il contesto geopolitico ha portato ad un aumento di costi energetici che si sono tradotti in un aumento generale di tutti i costi di struttura delle nostre sedi ma, mentre la leFP ha retto abbastanza bene potendo contare su un seppur lieve aumento delle UCS, e comunque su una continuità della programmazione, l'area adulti ne ha sofferto di più. Cause forti di sofferenza e mutamento per l'area adulti sono state:

- il calo della disoccupazione reale in Veneto e quindi la difficoltà di reperire candidati per alcune linee di finanziamento
- i ritardi con cui è stato implementato il nuovo programma GOL che ha sostituito la precedente misura generalista dell'Assegno per il lavoro, e che per es. nel Percorso 3 e 4 prometteva grandi numeri che invece ha fatto fatica a raggiungere
- il passaggio tra il POR FSE precedente e il nuovo POR FSE 2021-2027 che ha portato ad un periodo di vacanza nella emanazione dei bandi da parte di Regione Veneto

A questo si aggiunge il forte riassetto dei CPI, con l'aumento del personale da essi dipendente, e di conseguenza la modifica del baricentro di alcuni servizi su cui ENAC Veneto, da un lato, e la difficoltà per enti come noi di reperire Operatori del Mercato del Lavoro dall'altro.

La **nota metodologica** seguita tiene del conto del fatto che molti progetti prevedono al loro interno più percorsi rivolti a gruppi di utenza diversa e con durata temporale diversa. Per questo si prevede di rilevare in questo bilancio le attività concluse nell'A.F. 22/23 in questo senso:

- 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. Percorsi di questo tipo possono prevedere 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.

Nei percorsi 1 e 2 del programma GOL, ove siamo chiamati a lavorare in una sorta di partenariato non formale, con altri enti non accreditati alla formazione, includendo gli utenti da loro inviati nei nostri corsi di formazione, abbiamo considerato questi utenti come esterni e non li abbiamo annoverati nell'area dei servizi al lavoro.

5.2.1 La formazione con rilascio di titolo³

QUADRO GENERALE

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

Fondazione non ha ad oggi sviluppato una offerta costante e delineata in questo ambito, ad eccezione del corso per Operatore Socio Sanitario, limitatamente all'area dell'alto vicentino. La parte sostanziale dell'offerta formativa di Fondazione è ad oggi gratuita per gli utenti, perché in risposta a bandi a finanziamento. 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 di formazione potenziale molto alta.

Ad oggi l'unico corso da noi offerto con continuità in questo ambito è, come si diceva, quello di **Operatore Socio Sanitario** (1000 ore di cui 480 ore di e 520 di tirocinio curriculare diviso in 4 esperienze diverse), un percorso riconosciuto ma non finanziato da Regione Veneto. Nell'anno formativo 22-23 però nessun corso di questo genere risulta concluso perché quello in essere per la maggior parte dell'anno formativo (DGR 1253) avrà termine nei primi mesi del successivo anno formativo.

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 corso dell'anno formativo 22-23 l'ente ha realizzato questi 2 progetti IFTS che come tali prevedono il rilascio di un titolo di studio riconosciuto, il **certificato di specializzazione tecnica superiore**, finanziati dal FONDO SVILUPPO E COESIONE (DGR 1428/21):

- IFTS - Tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria
 - IFTS - Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica – conducente di autobus
- Questi percorsi che prevedono 400 ore di formazione in aula e 400 di formazione in azienda (tirocini curricolari) sono accessibili in via preferenziale a chi ha completato il IV anno della scuola di formazione professionale e **permettono di accedere, in un'ottica di verticalizzazione, ad un eventuale ITS.**

Nella realtà questi percorsi finora non sono stati così stringenti nei requisiti di accesso e quindi si è potuto, in seconda battuta, aprire le candidature anche a chi non avesse un diploma professionale e addirittura anche a chi non avesse un titolo di studio coerente nella filiera, se in grado di dimostrare di aver acquisito un livello di competenze in ingresso equivalente anche attraverso altri percorsi formativi formali, informali oppure esperienze lavorative.

Si era tentato di aprire l'IFTS in ambito amministrativo agli ex allievi della nostra SFP ma i tempi di approvazione non hanno consentito di proporre il percorso agli allievi uscenti, prima dell'acquisizione del diploma. Questo ha fatto sì che all'apertura dei termini di candidatura, gli studenti usciti non fossero più disponibili e che quindi il percorso fosse appunto riproposto per un altro target meno interessato dalla verticalizzazione della formazione professionale, ma più propenso ad acquisire competenze specialistiche immediatamente spendibili.

Trovare comunque utenza interessata non è stato semplice perché il percorso è sì gratuito ma purtroppo non indennizzato e per la sua lunghezza e intensità abbastanza impegnativo.

Caso diverso è stata la proposta dell'IFTS in ambito logistica. Di concerto con Regione Veneto, e su sollecito dell'Azienda di trasporto pubblico di Verona ATV, si è decisa una piegatura del progetto che permettesse di formare **autisti conducenti di autobus per il servizio pubblico**, in risposta ad una domanda crescente e spesso disattesa di lavoratori in tale settore. Il progetto ha previsto la

possibilità di pagare ai candidati le patenti D+E+CQC attraverso il partenariato operativo con il Consorzio BUS-CAR di Verona. Le patenti in oggetto sono indispensabili per guidare un autobus ma al contempo sono molto costose e quindi poterle offrire gratuitamente nel percorso insieme ad una formazione specialistica adeguata, ha permesso di confezionare un pacchetto molto appetibile. Nelle 800 ore di percorso erano quindi ricompresi:

- La formazione per l'acquisizione delle patenti e del CQC presso la scuola guida incaricata
- La formazione specialistica erogata direttamente da personale ATV e da collaboratori di ENAC Veneto
- Le esercitazioni di guida per la pratica pre-esame e le esercitazioni di guida
- Il tirocinio presso ATV o altre due aziende partner collegate ad ATV

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
SEDE VERONA – ADULTI	2	800	31	1	300	10

L'OFFERTA FORMATIVA

Il percorso **IPTS in ambito amministrativo** mira a sviluppare nei partecipanti competenze tecnico professionali della specializzazione definite a livello nazionale quali:

- contabilità generale ed analitica;
- controllo di gestione integrando gli aspetti economico-finanziari con gli indicatori di efficacia ed efficienza di prodotto e di processo
- interazione nel gruppo di lavoro, adottando modalità di comunicazione e comportamenti in grado di assicurare il raggiungimento di un risultato comune
- comportamenti e strategie funzionali ad un'efficace ed efficiente esecuzione delle attività.
- elementi di matematica utili al profilo obiettivo del percorso

Contemporaneamente sono state inserite nel percorso le competenze tecnico-professionali reperite dal profilo professionale "Tecnico dell'amministrazione del personale" del repertorio regionale degli standard professionali di Regione Veneto, che garantisce così il raccordo tra percorso IPTS e necessità socio-economiche del territorio in oggetto.

Il **percorso di logistica con indirizzo Conducente di Autobus**, mira ad attribuire abilità operative specialistiche e competenze tecniche di alto profilo per la guida di mezzi di trasporto per persone su strada. Il percorso IPTS è pensato per essere un percorso altamente professionalizzante, focalizzato all'inserimento immediato degli allievi nel mercato del lavoro. Gli allievi oltre a ottenere le competenze necessarie al conseguimento delle patenti di categoria E + D e l'abilitazione al trasporto pubblico dei passeggeri (CQC), hanno seguito un periodo di formazione frontale per assumere competenze più specifiche al ruolo in azienda: funzioni e responsabilità del conducente, politiche di gestione della manutenzione e riparazione del veicolo, guida green e tecnologie 4.0, ma anche inglese turistico, accessibilità e sicurezza sul lavoro, soft skills.

Come già detto **il percorso è stato fortemente voluto da ATV** che ha richiesto ad ENAC Veneto di interloquire con Regione Veneto al fine di trovare un finanziamento su cui poter progettare un corso gratuito che permettesse addirittura di spendere nel finanziamento le patenti, al fine di incentivare le persone a rispondere al fabbisogno urgente di autisti per il trasporto pubblico cittadino ed extraurbano, problematica comune anche ad altri territori.

L'avviso pubblico di selezione è stato proprio redatto coniugando i requisiti della Direttiva Regionale con quelli previsti dall'azienda di trasporto pubblico per una eventuale assunzione.

ATV ha collaborato con convinzione nella promozione di questa iniziativa attraverso conferenze stampa e passaggi nelle televisioni locali per sottolineare il reale bisogno di queste figure professionali e di conseguenza il concreto impegno dell'azienda nell'assunzione.

Entrambi i percorsi sono stati promossi con efficacia attraverso vari canali, ma mentre per il percorso in ambito amministrativo si è faticato a trovare candidature coerenti, nonostante l'investimento pubblicitario effettuato, il percorso per conducenti di autobus, soprattutto a fronte dell'esposizione diretta di ATV nella fase di promozione, ha riscosso enorme interesse arrivando a generare più di **200 candidature per aspiranti autisti**.

Tabella 50

Tipologia Offerta Formativa di Percorsi con rilascio di titolo

Tipologia ⁴	Numero corsi	Numero ore	Numero candidature	Numero partecipanti
Tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria	1	800	32	15
Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica – curvatura CONDUCENTE DI AUTOBUS	1	800	218	16

I PARTECIPANTI

Tabella 51

Partecipanti per genere

Genere	Numero
Maschi	20
Femmine	11
Totale	31

Tabella 52

Partecipanti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero
Italia	30
Altri Paesi UE	0
Paesi extra UE	1
Totale	31

Tabella 53

Studenti per titolo di studio

Titolo di studio	Numero
Diploma che non concesse accesso a Università	6
Diploma di maturità	19
Laurea	6
Totale	31



⁴ ITS, IFTS, qualifica OSS, ecc.

Tabella 54
Studenti per età

Fascia d'età	Numero
Meno di 30 anni	13
Da 30 a 40 anni	14
Più di 40 anni	4
Totale	31

I RISULTATI

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

- a 6 mesi dalla conclusione del corso 23 persone lavorano
- di queste
 - 19 a tempo indeterminato compreso apprendistato
 - 17 esattamente nel profilo obiettivo del corso.

Tabella 55
Esiti formativi

Esito	N. AF 22-23	N. AF 21-22
Ottenimento titolo (/promossi)	28	65

Il numero di persone che ha ottenuto la qualifica corrisponde al numero di allievi ammessi all'esame, ad eccezione di un candidato che ha comunicato la non partecipazione all'esame, in quanto in attesa di assunzione nella PA dopo il superamento del concorso pubblico.

Tabella 56
Risultati questionari customer satisfaction partecipanti

Sezioni	Punteggio medio anno corrente	Punteggio medio ultimo anno
Clima relazionale	4,36	4,40
Comunicazione	4,33	4,22
Organizzazione	4,16	3,93
Percorso	4,30	4,40
Qualità docenza	4,47	4,35
Totale complessivo	4,32	4,26



Il gradimento medio sui percorsi con riconoscimento titolo prosegue il suo trend in ascesa dopo gli anni del Covid che avevano invece risentito della formazione a distanza.

Tabella 57

Esiti occupazionali per figura professionale a 6 mesi

attualmente lavora	Conteggio di n. %	
no	5	17%
sì	23	79%
non disponibile	1	3%
Totale complessivo	29	100%

La maggior parte degli allievi uscenti dai percorsi con titolo hanno trovato lavoro.

Tabella 58

Tipologia contrattuale degli occupati

tipo contratti	6413-0001-1428-2021	6413-0002-1428-2021	Totale complessivo
	Ambito amministrativo	Conducenti di bus	
Apprendistato	4		4
tempo determinato	1	2	3
tempo indeterminato	5	10	15
tirocinio/proroga	1		1
Totale complessivo	11	12	23

Tabella 59

Coerenza occupazione con percorso formativo

Coerenza tipo contratti	Etichette di colonna		
	6413-0001-1428-2021	6413-0002-1428-2021	Totale complessivo
sì	7	10	17
Non rilevato	4	2	6
Totale complessivo	11	12	23

Tabella 60

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

Azienda di tirocinio	Etichette di colonna		
	6413-0001-1428-2021	6413-0002-1428-2021	Totale complessivo
no	4		4
sì	2	10	12
Non rilevato	5	2	7
Totale complessivo	11	12	23

Il percorso per autisti come si può vedere ha portato all'assunzione a tempo indeterminato di quasi tutti i candidati presso i partner di progetto (ATV e altre due ditte private che collaborano con ATV). Il progetto ha risposto ad un fabbisogno così importante ed immediato che ATV ha caldeggiato politicamente l'apertura di Linea di finanziamento apposita per prossimi IFTS.

Anche il percorso in ambito amministrativo comunque non è andato male come esiti visto che 11 persone lavorano a 6 mesi dalla fine del progetto.

5.2.2 La formazione permanente⁵

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 di questo servizio quindi può essere sia disoccupata che occupata.

Nella FORMAZIONE PERMANENTE transitano quindi attività anche di natura molto diversa ma che hanno come comun denominatore il fatto che la componente di servizi al lavoro è irrilevante o quasi. In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

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

In questo anno formativo è importante sottolineare il consolidamento di una importante 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. La collaborazione con GEA va avanti da qualche anno e nasce da una comunanza di approcci tra i due enti: l'aver a cuore il benessere e la cura delle persone e l'interesse verso proposte innovative che possono sviluppare nuove opportunità lavorative per le persone.

>>Formazione a catalogo: ENAC Veneto propone un catalogo a pagamento a propria diretta titolarità.

Nell'ambito delle attività a pagamento non possiamo non citare la storica collaborazione con Penta Formazione, ente di formazione accreditato in Regione Veneto che vanta anche una notevole esperienza nell'offerta di corsi a mercato. Tra ENAC Veneto e Penta vi è un accordo di partnership commerciale che prevede che i clienti, anche qualora intercettati dai nostri servizi, perfezionino l'iscrizione presso Penta che mantiene quindi la titolarità dei corsi. Proprio in virtù di questa specificità il rapporto verrà meglio rilevato nella sezione "Area Imprese" nel quale verranno effettivamente conteggiate le attività erogate nell'ambito di questo accordo.

>>Formazione finanziata: La formazione permanente finanziata da Regione Veneto è svolta sia in partenariato che direttamente. Quella di cui ENAC Veneto era quest'anno direttamente soggetto attuatore ha riguardato il progetto 6413-0001-1243-2021 di cui alla DGR 1243/2021 denominato "L3 - Life Long Learning: percorsi di crescita professionale per adulti" approvato nell'ambito della direttiva "Interventi di Age and Diversity Management". Il progetto era iniziato nel 21-22.

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

L'obiettivo di tale attività è rispondere alla crescente domanda di aggiornamento e specializzazione dei lavoratori delle imprese venete a supporto della propria professionalità. Il progetto offre percorsi di formazione continua "a domanda individuale", caratterizzati dall'esplicita intenzione di rispondere a fabbisogni formativi dei lavoratori in maniera autonoma rispetto le strategie delle imprese e di conseguenza dai possibili condizionamenti.

L'attività si sviluppa a cavallo di due anni formativi ma abbiamo qui preso in considerazione solo i corsi conclusi nell'anno in oggetto.

Tabella 61

Dati fondamentali attività di formazione permanente nell'ultimo biennio

sede	anno corrente			anno precedente		
	n. di corsi conclusi	Somma di ore Aula	partecipanti	n. di corsi conclusi	Somma di ore Aula	partecipanti
Feltre	6	186	52	6	230	53
Schio	16	465	102	7	279	74
Treviso	3	84	24	3	324	26
Verona	5	138	36	1	200	9
Totale complessivo	30	873	214	17	1033	162

Come si può vedere da questa tabella, il confronto con l'anno scorso non è impietoso: il numero di ore aula è diminuito ma il n. partecipanti e il n. corsi è aumentato perché a Schio abbiamo attivato qualche corso di patentino in più ma in generali abbiamo avuto corsi con un monte ore inferiore (l'anno scorso, anche grazie ai percorsi FORMATEMP, la durata media era di 60 ore, oggi è inferiore alle 30 ore).

Tabella 62

Soggetti finanziatori formazione

sede	Feltre	Schio	Treviso	Verona	Totale complessivo
PRIVATI	17.468,00 €	43.145,03 €			60.613,03 €
REGIONE	3.354,00 €	8.742,00 €	9.402,00 €	15.890,00 €	37.388,00 €
Totale complessivo	20.822,00 €	51.887,03 €	9.402,00 €	15.890,00 €	98.001,03 €

Gli importi sono un po' in aumento rispetto all'anno precedente. Essendo stato un anno difficile a livello di finanziamenti pubblici si è cercato comunque di investire un po' di tempo nelle attività a pagamento.

I PARTECIPANTI

E' doveroso premettere che di alcuni partecipanti non possediamo tutte le informazioni perché, nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati personali previsto dal GDPR 679/16, non raccogliamo né conserviamo di norma dati personali ulteriori oltre a quelli necessari alla fatturazione, nei nostri servizi a pagamento. Alcuni sono comunque rilevabili da altre informazioni (come il genere dal CF).

Tabella 63

Genere	partecipanti corsi a pagam	artecipanti corsi finanzia	tot	%
Femmina	88	62	150	70%
Maschio	39	25	64	30%
Totale complessivo	127	87	214	100%

Tabella 64

tipologia occupazione	n.	%
studenti	15	7%
occupati	199	93%

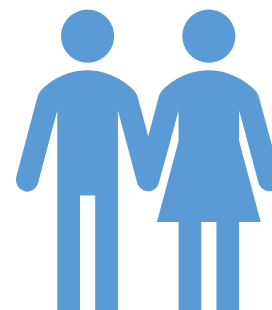
I dati sotto riportati fotografano solo i partecipanti dei percorsi finanziati:

Tabella 65

Titolo di studio	%
Titolo inferiore al diploma di maturità	14%
Diploma di maturità	48%
Laurea	38%
Totale complessivo	100%

Tabella 66

Cittadinanza	%
Italiana	91,6%
UE	5,3%
extra UE	3,2%
Totale complessivo	100,0%



L'OFFERTA FORMATIVA

I percorsi attivati hanno afferito questi ambiti per le attività a pagamento:

Sede formativa	Area tematica
FELTRE	AF - AMMINISTRAZIONE E FINANZA IN - INFORMATICA E PC LI - LINGUE STRANIERE
SCHIO	AE - SOCIO ASSISTENZIALE EDUCATIVA (IAA) SI - SICUREZZA (PATENTINI)
Totale complessivo	

70

Mentre nel finanziato, in ottemperanza alle direttrici imposte dalla normativa Regionale le aree tematiche sono state:

CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING
IN - INFORMATICA E PC
CG - CAD E GRAFICA

I RISULTATI

Il successo formativo di chi arriva alla fine del percorso è sempre alto, e sfiora il 100%.

Il livello di gradimento percepito si mantiene alto, addirittura in leggera ascesa rispetto all'anno precedente:

Sezioni	Punteggio medio anno corrente	Punteggio medio anno precedente
Clima relazionale	4,83	4,70
Comunicazione	4,86	4,66
Organizzazione	4,76	4,61
Percorso	4,69	4,63
Qualità docenza	4,78	4,70
Totale complessivo	4,78	4,66



5.2.3 I servizi per il lavoro

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

I servizi al lavoro canossiani di ENAC Veneto offrono:

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

I beneficiari delle iniziative afferenti questa sezione sono i soggetti disoccupati ai sensi della Legge n. 26/2019 art. 4 comma 15-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.

I servizi al lavoro possono essere svariati 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) è stata per oltre 4 anni senza soluzione di continuità l'*Assegno per il Lavoro (AxL)*. Ora, dal 22-23, è stata sostituita dall'*Assegno GOL (Garanzia Occupabilità Lavoro)* a valere sulle risorse del PNRR. ENAC Veneto ha creato una pagina web dedicata a questa principale misura per informare tutti i potenziali destinatari: <https://www.enacveneto.it/progetto/gol-garanzia-occupabilit%C3%A0-dei-lavoratori>

GOL prevede la profilazione dei disoccupati in 5 target ai quali corrispondono 5 misure di intervento comprensive o meno di componenti formative e tirocinio rivolte a disoccupati:

- più o meno immediatamente ricollocabili ai quali eventualmente fornire una formazione minima di 20 ore nell'ambito delle competenze digitali (GOL 1)
- che richiedono aggiornamento-up skilling prima del ricollocamento (GOL 2) ai quali erogare una formazione specifica anche breve (es. 40 ore) correlata ad un profilo professionale repertoriato
- che necessitano di rimettere in gioco la propria professionalità (re-skilling) (GOL 3) ai quali fornire quindi una formazione di intensità maggiore alla quale è possibile abbinare anche tirocini
- disoccupati fragili (anche con disabilità) (GOL 4) ai quali fornire percorsi più strutturati ma flessibili nella composizione, che coniugano lavoro e inclusione sociale
- coinvolti in crisi aziendali (ricollocazione collettiva: valutazione della specifica situazione aziendale in crisi) (GOL 5)

Il sistema GOL avrebbe dovuto replicare più o meno quello dell'assegno per il lavoro invece le modalità e le regole di ingaggio sono state a tutti gli effetti diverse e più complicate (solo per citarne alcune: diversa modalità di assesment e anche di assegnazione del budget agli enti gestori, diverse tempistiche per l'assolvimento della presa in carico, caricamento del catalogo corsi secondo standard prestabiliti, su piattaforma dedicata, nuove soglie di n. allievi per la partenza dei corsi e per la rendicontabilità, riduzione drastica della possibilità di FAD).

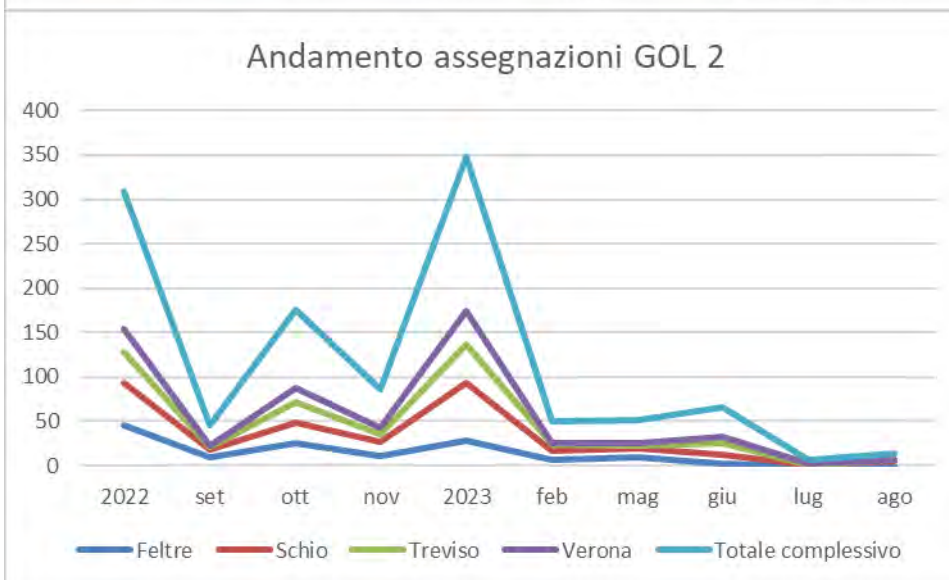
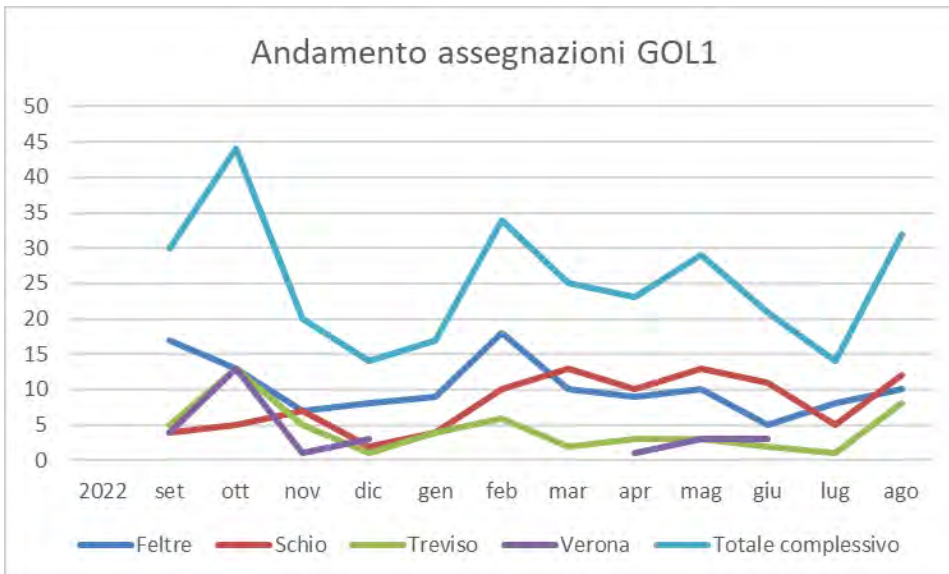
Per quanto riguarda il budget assegnato, mentre con AXL era possibile effettuare attività con gli utenti man mano che essi si presentavano ai nostri sportelli, senza preoccuparsi di un tetto di budget assegnato, e personalizzando gli interventi senza particolari limiti, in GOL è emerso invece necessario rispettare il budget assegnato ed evitare l'overbooking. Ciò ha imposto agli enti di dotarsi di un sistema di monitoraggio in grado di controllare il budget totale maturato/maturando e la quantità di attività erogabili agli utenti assegnati tenendo conto del budget medio ad utente prefissato, richiedendo tempestivamente eventuali "budget di sostituzione", cioè ad incremento, per poter prendere in carico nuove persone.

Il ruolo del CPI è diventato ancora più centrale, governando esso stesso le assegnazioni dei disoccupati agli enti e la presenza o meno della componente formativa nell'assegno, oltre che il livello (basso, medio, avanzato) del modulo di competenze digitali da erogare agli utenti assegnati. Tutto questo ha implicato una revisione della nostra strategia di comunicazione sul territorio per far sì che gli utenti conoscessero meglio ENAC Veneto e le sue opportunità e chiedessero al CPI, unico responsabile della fase di assesment, di essere associati al nostro ente per la fruizione della politica attiva connessa all'assegno. Il sistema ha inoltre appesantito le procedure a fronte di un budget generato non più così generoso e capiente come era quello di AXL.

L'implementazione delle misure è avvenuta con gradualità, partendo dal GOL 1 e dal GOL 2. Il GOL 4 ha faticato ad ingranare in quasi tutti i territori, come in parte il GOL 3. Le previsioni di numeri di disoccupati per target sono state a volte disattese anche a causa di una graduale ripresa economica di vari settori.

Le assegnazioni sono state altalenanti come si può ben vedere dai grafici sottostanti, e comunque l'avvio delle attività è avvenuto un po' in sordina. Le linee guida per la formazione hanno chiarito le condizioni di erogazione man mano, inizialmente nessun ente si fidava a partire perché le regole non sembravano garantire la sostenibilità dei corsi. **I primi corsi in GOL 2 sono partiti a fine novembre 2022, in GOL 1 addirittura a febbraio 2023.** A volte non è risultato semplice comporre gruppi classe di numero sufficiente o comunque omogenei per preferenza. Nel corso dell'anno formativo, chiariti e modificati alcuni paletti, sono state attivate collaborazioni con altri enti e agenzie per il lavoro per l'invio di utenti nei nostri gruppi classe, ad esempio con **Staff, Cesar, Lavoro&società, Eidos, Umana, Synergie, Metalogos, T2i, Cisl, Axl, Atempo, Energie sociali, Il Ponte, Scuola di saldatura.**

GOL ha rinsaldato anche la rete costituita con il **GRUPPO ENTI GESTORI AXL** per interloquire con una voce unica in Regione Veneto e ha posto la necessità di promuovere **gruppi informali di coordinamento tra enti sui territori** per gestire meglio la misura e l'offerta delle diverse OPAL sui territori, garantendo agli utenti, capillarità e diversificazione. Non sempre questo coordinamento è stato possibile o è risultato efficace ma è comunque da annoverare tra i tentativi di trasformare una difficoltà in opportunità, in questo caso di creazione di rete e di confronto.



Altre progettualità, soprattutto a valere sul FSE + 2021-2027, hanno stentato ad arrivare, per ritardi nell’emanazione dei bandi, aumentando quindi i problemi di copertura dell’ente già emersi con i ritardi di avvio delle attività in GOL.

ENAC Veneto ha gestito code di progetti già avviati nel 21-22 ed interventi importanti a livello di impatto sociale ma onnivori di risorse e non del tutto sostenibili economicamente.

Progetti come:

- **Interventi per i lavori di pubblica utilità (LPU)**
- **Percorsi di transizione scuola lavoro rivolti a studenti con disabilità**

Sono importanti e spesso necessari per il territorio ma difficilmente si autosostengono. Coprono più o meno solo le ore frontali e i budget non tengono conto dell’ingente lavoro di back office che implicano sia dal punto di vista amministrativo ma anche, e forse soprattutto, dal punto di vista degli operatori che si trovano a doversi interfacciare con utenza particolarmente fragile e complicata che coinvolge modo molto intenso e oltre i termini temporali del progetto.

Nonostante le difficoltà economiche sono progetti in cui ENAC Veneto ha fatto il possibile per esserci perché il fabbisogno espresso dal territorio in questi ambiti è forte e concreto e sicuramente coerente con la nostra mission e i nostri valori.

Questi progetti d'altronde ci hanno permesso di venire in contatto con realtà del territorio del mondo educativo e sociale:

Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti

E molti comuni e cooperative sociali afferenti.

Istituto d'Istruzione Superiore A. Martini Schio Istituto Professionale Statale "G. B. Garbin" I.I.S. TRON ZANELLA

E realtà che lavorano con l'autismo che ci hanno permesso di realizzare un evento molto apprezzato sul tema:

NEUROPSICHIATRIA Infantile ULSS7
SPORTELLLO AUTISMO Vicenza
FISM Vicenza
ANFFAS Schio APS
AUTISMO TRIVENETO Onlus - ODV
Associazione GRUPPO ASPERGER VENETO
ODV sezione Vicenza

Negli anni ENAC Veneto ha acquisito credibilità nei servizi al lavoro sia dal lato utenti, sia dal lato Regione Veneto e non ultimo nella rete degli altri enti accreditati e nei partner.

Tabella 69

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

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. Utenti	Formazioni (ore)	Tirocini (ore)	Servizi (spl) (ore)	N. Utenti	Formazioni (ore)	Tirocini (ore)	Servizi** (ore)
SEDE VERONA	104	706	0	290	120	1264	5280	1881
SEDE TREVISO	282	654	2560	727	103	1002	8640	1285
SEDE SCHIO	210	600	0	955	184	841	3880	1170
SEDE FELTRE	176	280	960	776	54	600	1296	858,5
Totale	772	2.240	3.520	2.748,00	461	3.707	19.096	5194,5

Nonostante l'anno formativo molto difficile, gli utenti transitati in ENAC Veneto sono stati tanti ma avendo iniziato ad erogare formazione su GOL sostanzialmente solo a fine 2022, le ore in aula sono **-40%** rispetto allo scorso anno, e le ore di Spl sono state addirittura **-47%**.

E' stato molto difficile avviare tirocini. In GOL erano presenti solo nel 3 e nel 4 ma nel 4 è risultato praticamente impossibile proporle all'utenza target. Sono stati attivati poi dei tirocini sulle

WorkExperience avviate nella II metà dell'anno 22-23 che però rientrando in progetti che si concludono nel 23-24 saranno annoverati nel prossimo bilancio sociale.

Tabella 70

Numero di tirocini attivati

sede	N. tirocini	
	22-23	20-21
VERONA		15
TREVISO	7	18
SCHIO		12
FELTRE	3	3
Totale	10	48

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 completamente efficiente che ci consenta di estrarre massivamente i dati degli allievi, ancorché censiti, raggruppati per servizio e per periodo.

Tabella 71

Utenti per genere

Genere	% di incidenza
Femmina	71%
Maschio	29%

Tabella 72

Utenti per titolo di studio

Titolo di studio	% di incidenza
Licenza media o inferiore o non rilevato	49%
Formazione Professionale (compreso IFTS)	11%
Diploma maturità	29%
Laurea o titolo superiore	11%

Tabella 73

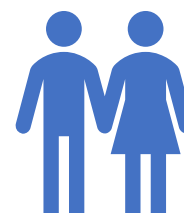
Utenti per età

Età	% di incidenza
under 30	23%
30-40	22%
41-50	22%
over 50	33%

Tabella 74

Utenti per cittadinanza

Cittadinanza	% di incidenza
Italia	82%
UE	5%
extra UE	13%



CUSTOMER SATISFACTION

La soddisfazione percepita dagli utenti si è confermata intorno ai 4.7 punti abbastanza in linea con lo scorso anno.

Purtroppo la discontinuità del lavoro ha portato a sfilacciare alcuni automatismi nelle procedure interne tra cui anche quella riguardante la somministrazione dei questionari di gradimento con un conseguente minor numero di questionari trasmessi e raccolti.

Tabella 75

Risultati dei questionari di customer satisfaction dei partecipanti

Sezioni	Punteggio medio anno corrente	Punteggio medio anno precedente
Clima relazionale	4,67	4,74
Comunicazione	4,71	4,72
Organizzazione	4,69	4,70
Percorso	4,63	4,66
Qualità dei servizi	4,71	4,76
Totale complessivo	4,69	4,72

La soddisfazione delle aziende ospitanti i tirocini è risultata più bassa dell'anno precedente, complice forse il fatto di aver realizzato esperienze rivolte più ad utenti difficili (area inclusione sociale) e distanti dal mondo del lavoro.. Da notare che il campione di aziende a cui è stato sottoposto il questionario è ancora ridotto (sia per il basso numero di tirocini svolti sia perché non tutte le aziende rispondono al questionario e questa è sicuramente un'area di miglioramento a cui puntare).

Tabella 76

Risultati dei questionari di customer satisfaction delle aziende

Sezioni	Punteggio medio anno corrente	Punteggio medio anno precedente
Clima relazionale	4,50	4,48
Comunicazione	3,93	4,63
Organizzazione	3,85	4,49
Percorso	4,06	4,41
Qualità della formazione	3,78	4,46
Totale complessivo	3,98	4,49

RISULTATI OCCUPAZIONALI

Nonostante la difficoltà di trovare Operatori del Mercato del Lavoro, problema comune a tutte le realtà che operano nei servizi al lavoro, **oltre il 20% degli utenti coinvolti in GOL 1 e 2 è stato ricollocato con un contratto di almeno 6 mesi**, nei tempi previsti dalla PPA, e ha quindi generato anche un risultato in termini di budget.

Effettuiamo comunque anche un followup a 6 mesi a tappeto sui percorsi svolti per capire sul medio periodo l'indice di ricollocamento.

Quest'anno proponiamo un focus sugli utenti che hanno terminato l'assegno GOL 1 e 2 entro agosto 2023, ricollocati:

Tabella 77

Ricollocati per sede

con scadenza assegno entro il 22-23	Feltre	Schio	Treviso	Verona	Totale complessivo
Ricollocati	15	15	30	5	65
Utenti presi in carico nel periodo	82	72	58	43	255
% ricollocamento	18%	21%	52%	12%	26%

77

Tabella 78

Tipologia contrattuale degli occupati

Tipo contratto	Feltre	Schio	Treviso	Verona	tot	incidenza
TD>=12 mesi/Apprendistato II livello	2	3	7	3	15	23%
TD>=6 mesi fino a 12 mesi	10	9	20	2	41	63%
TI/Apprendistato I o III livello	3	3	3	0	9	14%
					65	

Tabella 79

Part time o full time

N. ore settimanali	Feltre	Schio	Treviso	Verona	tot	incidenza
Part time	5	5	14	2	26	40%
Full time	10	10	16	2	38	58%
					65	

5.3 AREA IMPRESE

Quadro di insieme

Dopo il 2020, le Regioni e i Fondi interprofessionali hanno emanato bandi che cercassero di mitigare l'impatto registrato a causa della crisi economica. Oltre ad investire su strumenti innovativi per incentivare la ripresa economica, la sfida su cui i finanziamenti stanno puntando è anche quella di rispondere al cambiamento più ampio che vede sempre più assottigliarsi lo spazio per il lavoro manuale a fronte di un processo continuo di automazione e la digitalizzazione delle imprese. Ai lavoratori verrà chiesto di sostenere in maniera diversa la competitività delle imprese, attraverso un sempre maggior sviluppo del proprio potenziale e in particolare di alcune soft skill chiave: pensiero critico e analisi, risoluzione dei problemi e abilità nell'autogestione, apprendimento attivo, resilienza, tolleranza allo stress e flessibilità. È su queste direttrici che si innestano i bandi di Regione Veneto e/o di Fondimpresa a cui ENAC Veneto ha risposto in questi anni.

I servizi espletati nell'anno 22-23, siano essi a mercato o finanziati, sono stati nello specifico:

- ✓ **34 tirocini a pagamento** o proroghe a pagamento di tirocini nati come finanziati per 28 aziende (in aumento rispetto allo scorso anno)
- ✓ **4 preventivi di Ricerca&Selezione** andati a buon fine,
- ✓ **8 percorsi su commessa** tra cui una nuova edizione di Artedi, laboratorio artistico rivolto ai bambini nato con il supporto del Comune di Feltre, e una edizione di laboratori estivi gratuiti sulla comunicazione digitale per ragazzi/e a Feltre, sempre con il Comune, e altri interventi di varia natura:

Sede	Titolo Edizione
FELTRE	Artedì Comune Feltre
	Cnc - Alberame
	Consulenza Progettazione Gestione Conto Formazione FIMA
	Digital Week ed 1
	Digital Week ed 2
	Laboratorio d'arte per ragazzi e ragazze - Artedì (quarta edizione)
SCHIO	Corso addetto servizi per hotelleria
VERONA	Incontro formativo volontari Servizio Civile
REGIONALE	SUPPORTO GESTIONE PERCORSO FONARCOMP PER F.I.C.I.A.P. Veneto Srl Impresa Sociale -

- ✓ **23 corsi di formazione finanziati:** FONDIMPRESA e REGIONE VENETO.
- ✓ **Co-promozione di corsi a catalogo di Penta Formazione.**

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

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

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

Un punto di forza di ENAC Veneto è quello di non temere l'apertura a settori inesplorati. La gestione di progetti in settori diversi dall'ordinario, pone davanti a nuove dinamiche e costringe a comprendere e cercare soluzioni a problematiche diverse da quelle sulle quali siamo soliti agire, mettendo al contempo a frutto le competenze consolidate.

LE IMPRESE CHE HANNO USUFRUITO DEI SERVIZI

Come già detto alle nostre aziende offriamo:

- Percorsi progettati su misura rispetto alle proprie esigenze (a commessa)
- Formazione finanziata
- Consulenza per la progettazione, gestione e rendicontazione di percorsi a valere sul conto formazione di Fondimpresa
- Servizi di incrocio domanda e offerta e ricerca & selezione
- Tirocini extracurricolari

5.3.1 La formazione continua

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

Nei percorsi a commessa solitamente Fondazione ENAC Veneto riesce a rispondere alla richiesta di aggiornamento specifica circa competenze meno innovative, e quindi non previste dai bandi finanziati, ma ugualmente necessarie al funzionamento delle imprese (sicurezza, contabilità, informatica, lingue ecc.)

Tabella 80

Dati fondamentali attività di formazione continua realizzata nell'ultimo anno

Sede	Ultimo anno			Penultimo anno		
	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti
SEDE VERONA	13	274	74	86	1298	236
SEDE TREVISO						
SEDE SCHIO	1	30	10	9	102	152
SEDE FELTRE	6	72	71	30	431	153
SEDE REGIONALE**	19	492	66			
Totale	39	868	221	125	1831	541

*Diversamente dagli anni precedenti, abbiamo considerato come afferenti la sede regionale quei percorsi realizzati senza il tramite del personale delle nostre sedi formative, ma avvalendosi di portatori esterni di aziende che supportano ENAC Veneto sin dalla fase di progettazione, con formula "salvo buon fine".

La riduzione di attività è stata sicuramente forte anche su questo ambito. Abbiamo comunque lavorato per poter incrementare in futuro lo sviluppo di altre progettualità in risposta ad avvisi Fondimpresa e, per alcune attività i nostri operatori hanno maturato alcune competenze aggiuntive su questi fondi, lavorando in distacco presso ENAC Nazionale che da anni si misura con i fondi interprofessionali.

I corsi sono stati per lo più di durata media inferiore alle 30 ore e la maggior parte erano miranti a formare i lavoratori su questi ambiti:

- CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING
- LP - LOGISTICA E PRODUZIONE (ADD. CNC, LOGISTICA, SALDATORE, VERDE)
- OA - ORGANIZZAZIONE AZ.LE - PROCESSI
- WE - WEB & E-COMMERCE

6. Situazione economico-finanziaria

In questa sezione si presentano i principali dati economici dell'esercizio 22/23, relativo al periodo 1 Settembre 2022 – 31 Agosto 2023. Per un approfondimento si rimanda al Bilancio di Esercizio.

6.1 Le risorse economiche

RISULTATO DELL'ESERCIZIO

Tabella 99	Ultimo anno	Penultimo anno
Ricavi e proventi	3.516.295,00	3.949.088,00
Costi e oneri	3.530.581,00	3.934.416,00
Imposte dell'esercizio	3.308,00	111.134,00
Avanzo/disavanzo	-17.594,00	-96.462,00

L'esercizio ha chiuso con una perdita di € 17.594,00 mentre nell'esercizio precedente la perdita era stata di 96.462,00.

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Tabella 100 Origine	Ultimo anno			Penultimo anno		
	Pubblica	Privata	Totale	Pubblica	Privata	Totale
Ricavi/proventi dai servizi erogati	2.811.659,00	533.044,00	3.344.703,00	3.489.408,00	428.286,00	3.917.694,00
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	21.953,00	149.639,00	171.592,00	939,00	30.455,00	31.394,00
Totale	2.833.612,00	682.683,00	3.516.295,00	3.490.347,00	458.741,00	3.949.088,00

Tabella 101 Quota percentuale contributi pubblici e privati	Ultimo anno		
	Contributi pubblici	Contributi privati	Totale
% su totale	80,59%	19,41%	100,00%

Tabella 102: Ripartizione ricavi/proventi dai servizi erogati per tipologia di servizio

Tipologia dei servizi	Pubblici	Privati	Totale	%
Area Giovani	1.971.311,00	111.484,00	2.082.795,00	62%
Area Adulti	845.045,00	177.049,00	1.022.094,00	31%
Area Imprese	-4.697,00	244.511,00	239.814,00	7%
Altro	0,00	0,00	0,00	0%
Totale	2.811.659,00	533.044,00	3.344.703,00	100%

Tabella 103

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

Tipologia	Importo
Regione	2.799.974,00
Comuni	11.685,00
Ministeri / Agenzie Nazionali	0,00
UE	0,00
Altri	0,00
Totale	2.811.659,00

Tabella 104

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

Tipologia di soggetti	Importo
Persone fisiche	288.532,00
Aziende	54.190,00
Fondi interprofessionali	190.322,00
Fondazioni	0,00
Altri soggetti	0,00
Totale	533.044,00

Come è possibile evincere dai dati, oltre l'80% dei proventi di Fondazione ENAC Veneto proviene da contributi pubblici, erogati soprattutto da Regione del Veneto.

Tabella 105: Costi e oneri (al netto delle imposte)

Voce di spesa	Ultimo anno	Penultimo anno
Personale dipendente	2.187.871,00	2.339.294,00
Personale non dipendente	437.021,00	484.862,00
Affitto, utenze e manutenzione immobile (con relativi ammortamenti)	282.366,00*	327.220,00
Acquisto e manutenzione attrezzature (con relativi ammortamenti)	80.718,00*	144.733,00
Beni di consumo e servizi per esercitazioni didattiche	16.864,00	15.968,00
Partenariati operativi sui progetti	109.457,00	229.226,00
Altro	416.284,00	393.113,00
Totale	3.530.581,00	3.934.416,00

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

Come per tutte le realtà che erogano servizi la voce di costo più rilevante è rappresentata dalle risorse umane, che rappresenta il 62% (59% lo scorso anno) dei costi totali.

6.2 Attività di raccolta fondi

Non è stata realizzata alcuna raccolta fondi

6.3 Eventuali criticità

Il 2022/2023 ha confermato, e per alcuni aspetti acuito, le difficoltà economiche del 2021/2022. Se da un lato i costi dell'energia, pur mantenendosi alti, si sono significativamente abbassati rispetto ai picchi conosciuti, dall'altro l'inflazione è comunque rimasta alta e soprattutto non c'è stata la auspicata ripresa delle attività del settore adulti. Regione Veneto ha fatto registrare un ritardo che non ha precedenti nell'attivare i Bandi della programmazione del FSE da un lato, e non è riuscita a trovare modalità efficaci di impegno delle risorse del PNRR, in particolare del programma GOL, dall'altra. Questo ha generalizzato una crisi generale degli enti impegnati sulle politiche. ENAC Veneto, per far fronte alla significativa riduzione dei ricavi, ha adottato tutte le misure possibili per la riduzione dei costi, tra cui un ricorso intensivo al FIS e la sospensione degli ammortamenti.

82

7. Altre informazioni

7.1 Contenziosi e controversie

Per l'anno 2022-2023 non si sono registrati contenziosi e controversie.

7.2 Impatto ambientale

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

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

Fondazione mitiga il suo impatto ambientale attraverso:

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

7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria

Lotta alla Corruzione

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

Nel corso dell'annualità 2022-2023 non si sono registrati episodi di corruzione e/o cause legali pubbliche legate alla corruzione.

7.4 Informazioni su riunioni degli organi

Tabella 106 - Riunioni annuali

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

I partecipanti sono i membri del Consiglio di Amministrazione (5) più il Direttore Generale che viene solitamente invitato a partecipare.