



Fondazione

ENAC Veneto CFP Canossiano

Bilancio Sociale

C

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	17
3.1 La base sociale	17
3.2 Il sistema di governo e controllo	17
3.3 Gli stakeholder	20
4. Persone che operano per l'ente	24
4.1 Consistenza e composizione	24
4.2 Formazione	30
4.3 Valorizzazione	33
4.4 Compensi e retribuzioni	35
5. Obiettivi e attività	37
Premessa	37
5.1 AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI	40
Quadro di insieme	40
5.1.1 L'attività formativa di secondo ciclo	41
5.1.2 Altre attività di istruzione e formazione per giovani	55
5.2 AREA ADULTI	57
Quadro di insieme	57
5.2.1 La formazione con rilascio di titolo	58
5.2.2 La formazione permanente	65
5.2.3 I servizi per il lavoro	70
5.3 AREA IMPRESE	78
Quadro di insieme	79
5.3.1 La formazione continua	82
6. Situazione economico-finanziaria	87
6.1 Le risorse economiche	87
6.2 Attività di raccolta fondi	89

6.3 Eventuali criticità.....	89
7. Altre informazioni	90
7.1 Contenziosi e controversie.....	90
7.2 Impatto ambientale	90
7.3 Altre informazioni di natura non finanziaria.....	90
7.4 Informazioni su riunioni degli organi	91

ENAC Veneto, Lettera della Presidente, Antonia Mastropasqua

Questo Bilancio Sociale che la nostra Fondazione per il terzo anno consecutivo realizza, documenta le attività svolte e gli obiettivi che sono stati raggiunti nell'anno formativo 2021/2022.

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 Antonia Mastropasqua

1. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2021/2022 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 terzo 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 22/12/2022 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.

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 leFP di sopravvivere. Attraverso FICIAP, Fondazione è anche

rappresentata in FORMA Veneto. Per il mandato sociale 20-22 inoltre Fondazione è rappresentata in CdA di FICIAP.

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

Parti Sociali

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

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

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

Dal punto di vista delle Scuole, la sfida è molteplice. Siamo di fronte ad un calo demografico che in 5 anni porterà ad un meno 30% il numero di ragazzi che si iscriverà alle scuole 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.

Il Veneto è passato in poco tempo dal 10 al 4% di disoccupazione; di fatto una disoccupazione frizionale, con l'esigenza quindi di ripensare gli strumenti delle politiche attive. Questo avviene mentre Veneto Lavoro sta riconfigurando il suo perimetro concreto d'azione, a seguito del corposo programma di assunzioni portato a termine; e mentre Regione Veneto è 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 è in forte ritardo nell'implementazione e non è chiaro il disegno di fondo. Sembra più una ricerca/azione, fatta però a costi non indifferenti per il sistema.

A questo si aggiunge il passaggio da una programmazione comunitaria ad un'altra (il FSE è la principale, quasi unica fonte di finanziamento delle politiche attive), che è sempre un periodo fortemente rischioso per la continuità delle attività. Nel passaggio dalla programmazione 2014-2020 a quella 2021-2027 il ritardo è forte. Eccetto che per la formazione iniziale, il primo bando della programmazione 21-27 è stato infatti emanato in Veneto solo il 25 ottobre 2022, quindi alla fine del secondo anno di programmazione, con effetti che saranno tutti nel 2023.

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 2021-2022 il CdA si è riunito 7 volte, con un numero medio di partecipanti pari a 6. 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 2021/2022 Fondazione ENAC Veneto non ha disposto l'attivazione del Comitato Tecnico-Scientifico.

Tabella 1

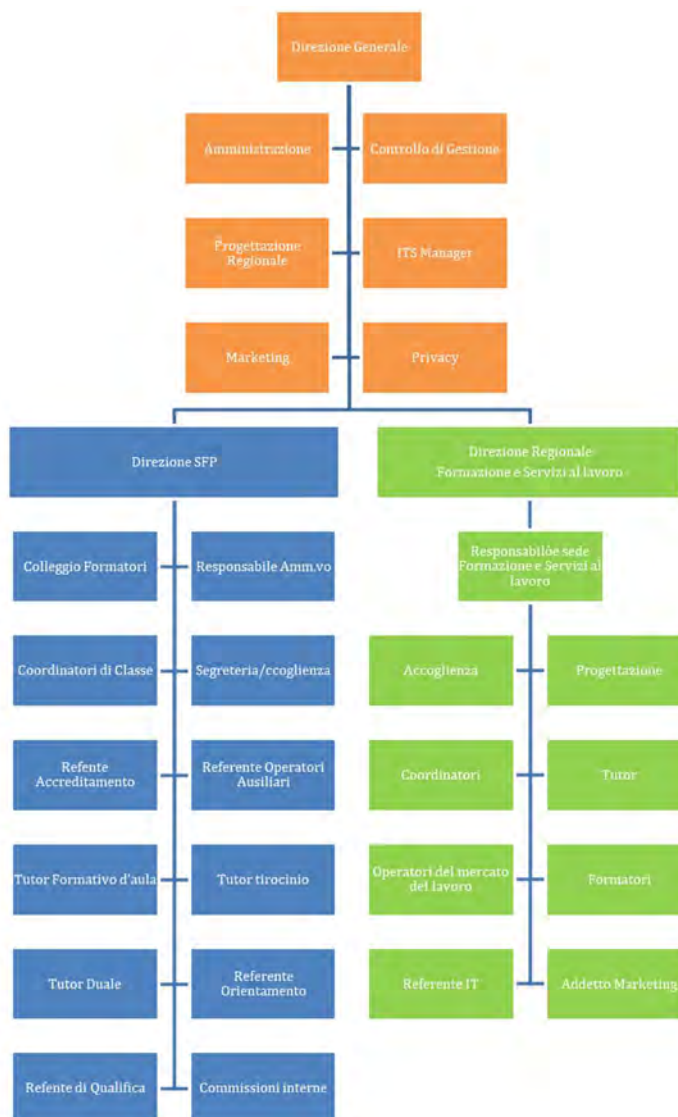
Composizione Consiglio di Amministrazione (periodo di mandato: 11/07/2020-11/07/2023)

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

Assetto Organizzativo

La struttura organizzativa della Fondazione è articolata in:

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



Accreditamenti, autorizzazioni e modello organizzativo

Accreditamento Regionale alla Formazione e ai Servizi per il Lavoro

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

Autorizzazioni alla intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione

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

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

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

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

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

3.3 Gli stakeholder

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

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

La mappatura degli stakeholder viene riproposta di seguito.

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

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei fabbisogni

Analisi della soddisfazione

Bilancio sociale

Feedback durante attività di tutoraggio

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

Incontri con genitori

Newsletter e Social network

Seminari, Workshop, Open Day

Sito web

Dipendenti e Collaboratori

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi dei bisogni formativi

Analisi soddisfazione

Bilancio Sociale

Formazione identitaria e tecnica

Seminari

Sito web

Social Network

Istituto Canossiano ed altri enti canossiani

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Bilancio sociale

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

Enti Pubblici Finanziatori (Regione Veneto, Comuni, AULSS)

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Enti privati che erogano contributi

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Bilancio sociale
Rendicontazione economica delle attività
Seminari
Sito web

Imprese, liberi professionisti

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Imprese ed enti destinatari della formazione continua

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Seminari
Newsletter
Sito web

Agenzie per il Lavoro e altri enti di formazione

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Reti territoriali

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

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Fornitori

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

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

Comunità locali di riferimento

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

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

Analisi fabbisogni

Bilancio sociale

Partecipazione a tavoli ed altre occasioni di confronto

Seminari

Sito web

Social Network e newsletter

4. Persone che operano per l'ente

4.1 Consistenza e composizione

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

Il personale dipendente alla data di chiusura dell'A.F 2021-2022 è di 70 persone. Rispetto all'anno precedente il numero è diminuito di 10 unità. La riduzione è dovuta sia a 3 risoluzioni consensuali in seguito all'esternalizzazione del servizio di pulizie, sia 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	65	71	68
Di cui part time	26	31	30
A tempo determinato	5	9	8
Di cui part time	2	1	4
Totale	70	80	76
Di cui part time	28	32	34

In particolare sono state assunte 5 persone e 15 sono uscite dall'organico.

Tabella 3

Turn over nel corso dell'esercizio

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	1	4
N. dipendenti usciti	8	7
Motivi di uscita	5 Dimissioni volontarie (di cui 1 per pensionamento) e 3 Risoluzioni consensuali per esternalizzazione servizio di pulizie	6 Scadenza contratto e 1 dimissione volontaria

Nell'anno precedente erano stati assunte 14 persone (5 a t. indet e 9 a t. deter) con una fuoriuscita di 10 persone (4 a t. inter e 6 a t. determ) sempre per dimissioni volontarie o scadenza contrattuale.

Tabella 4

Persone categorie protette nel personale dipendente (L. 68)

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

¹ Fondazione ENAC Veneto ha adempiuto all'obbligo di legge non tramite un'assunzione diretta ma sottoscrivendo ad ottobre 2021 una Convenzione in base all'Articolo 14 del d.lgs. 276/2003.

² Fondazione ENAC Veneto aveva in essere una Convenzione di programma con il Centro per l'Impiego di Verona datata 29/01/2020 con la quale aveva adempiuto all'obbligo di legge. La scadenza per l'assunzione della figura mancante appartenente alle categorie protette era fissata per il 31/12/2021.

Tabella 5

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

Al personale si applica il Contratto collettivo della Formazione Professionale.

Tipologia contrattuale	Ultimo anno	Penultimo anno
Collaboratori coordinati e continuativi	0	0
Collaboratori occasionali	56	47
Lavoratori autonomi	144	169
Contratto di somministrazione	0	0
Distaccato da altro ente	0	0
Totale	200	218

L'elevato numero di lavoratori autonomi, collaboratori e co.co e occasionali 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 ci avvaliamo prevalentemente professionisti dei settori professionali di riferimento, che svolgono incarichi di docenza come attività secondaria. Pur non essendo dipendenti rappresentano per l'ente una risorsa importante: molti sono fidelizzati e collaborano in varie iniziative. La leggera riduzione del numero di collaboratori si può ricondurre alla flessione di attività avuta quest'anno rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'AF 21/22, come nel precedente, non sono stati coinvolti Operatori del Servizio Civile.

Tabella 6

Operatori del Servizio Civile Universale nel corso dell'esercizio

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

Tabella 7

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

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

Tirocini ospitati

Nel corso dell'AF sono stati realizzati:

- n. 1 tirocinio extra curriculare presso la sede di Verona in Via San Giuseppe 10, iniziato nell'anno precedente, si è concluso nel 21-22 con circa 290 ore di attività in 2 mesi (settembre – ottobre);
- n. 1 tirocinio curriculare (formativo e di orientamento) promosso dall'Università di Padova– Dipartimento Scienze dell'Educazione e Formazione, presso la sede di Schio, svoltosi tra gennaio e marzo 2022 per 250 ore.

Il tirocinante extracurriculare ha collaborato alle attività di Accoglienza cliente, gestione e tutoraggio corsi di formazione e servizi al lavoro. Il tirocinante curriculare ha affiancato i nostri operatori nelle attività di back office, afferenti l'organizzazione di corsi di formazione e attività correlate, e di accoglienza

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	1	1	2

Tabella 9

Ore esperienza delle persone in tirocinio

	AF 21-22	AF 20-21
N. ore totali	538	1498

Tabella 10

Volontari nel corso dell'esercizio

	N. maschi	N. femmine	N. totale
Volontari	0	9	9

Nel corso dell'anno hanno operato 9 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. 2020/21 le volontarie erano state 10.

Tabella 11

Distribuzione personale retribuito per funzione

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - operatori mercato del lavoro	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	5	28	16	15	1	65
Dipendenti a tempo determinato	0	5	0	0	0	5
Totale Ultimo anno	5	33	16	15	1	70
Totale Penultimo anno	4	35	19	18	4	80

Tabella 12

Distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Il 68,6% del personale della Fondazione è di sesso femminile.

Sede		SFP CANOSSIANA DI VERONA				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML3	Amministrazioni 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	Amministrazioni e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	11	1	0	0	12
Maschi	0	6	0	2	0	8
Totale	0	17	1	2	0	20

Sede		SEDE VERONA - ADULTI				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazioni e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	0	0	4	0	0	4
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	4	0	0	4

Sede		SEDE TREVISO - ADULTI				
Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazioni 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

³ 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	5	0	1	6
Maschi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	5	0	1	6

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	4	0	6
Totale	5	0	1	11	0	17

Tabella 13

Sintesi distribuzione personale retribuito per genere e funzione

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori – progettisti – tutor - OML	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	3	19	16	9	1	48
Maschi	2	13	1	6	0	22
Totale	5	32	17	15	1	70

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		17	1	2	0	20
SEDE VERONA - ADULTI	1	0	4	0	0	4
SEDE TREVISO - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE SCHIO - ADULTI		0	5	0	1	6
SEDE FELTRE - ADULTI		0	3	0	0	3
SEDE REGIONALE		3	0	1	9	0
Totale	5	32	17	15	1	70

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

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

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

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

Tabella 15

Distribuzione personale per titolo di studio

Titolo di studio	N. dipendenti	% dipendenti
Licenza Media / qualifica	2	3%
Diploma (quadriennale o quinquennale)	15	21%
Laurea o titolo superiore	53	76%
Totale	70	100%

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

Tabella 16

Distribuzione personale per età

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 30 anni	6	9%
Da 30 a 40 anni	25	36%
Da 41 a 50 anni	20	29%
Da 51 a 60 anni	17	24%
Oltre 60 anni	2	2%
Totale	70	100%

Fondazione ENAC Veneto registra al suo interno un'elevata componente giovanile: il 45% del suo personale è di età inferiore ai 40 anni. Nonostante questo la professionalità risulta elevata, il 77% del personale infatti ha un'esperienza professionale di più di 5 anni e il 31% ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Tabella 17

Distribuzione personale per esperienza professionale

Fascia d'età	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	10	14%
Da 3 a 5 anni	6	9%
Oltre 5 anni	54	77%
Totale	70	100%

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

Tabella 18

Distribuzione personale dipendente per anzianità aziendale

Anni di esperienza	N. dipendenti	% dipendenti
Meno di 3 anni	18	26%
Da 3 a 5 anni	16	23%
Da 6 a 10 anni	14	20%
Oltre 10 anni	22	31%
Totale	70	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

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

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

- Formazione tecnica:
 - o gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti,
 - o contrattualistica e implementazione dello smartworking,
 - o sviluppo del piano di marketing, del sito internet, gestione delle commesse e del cliente
 - o informatica: excel, instagram per la promozione
 - o aggiornamento lingue
 - o gestione della formazione on line
 - o gestione della disabilità in azienda e orientamento
 - o per la SFP: bullismo, adolescenti e dipendenze, valutazione didattica uso dei software educativo-didattica, interventi per favorire il passaggio scuola-lavoro
- Formazione identitaria: condivisione dell'approccio al bilancio sociale, interventi sul carisma e sulla scuola canossiana;
- Formazione sulla sicurezza: luoghi di lavoro compreso quanto previsto per l'aggiornamento delle normative COVID-19 e trattamento dati/privacy;
- Formazione competenze trasversali: team building, coaching e time management.

Nell'anno Formativo 2021/2022 il personale dipendente dell'ente ha partecipato a molte iniziative. Da segnalare un progetto di sviluppo organizzativo "FUTURA" che ha toccato vari ambiti, intrapreso con People Rise, società di consulenza che supporta le organizzazioni nei processi di innovazione che partono dal basso. Il percorso ha avuto un duplice obiettivo:

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

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

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

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

Tabella 19
Dati complessivi attività formativa

	Ultimo anno	Penultimo anno
N. iniziative formative	46	70
Durata totale iniziative formative (in ore)	317	711,5
N. partecipazioni personale dipendente	362	529
N. ore totali partecipazione personale dipendente	2180	3236,5
N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione / N. totale dipendenti	70	82

I dati di quest'anno sono inferiori a quelli del precedente ed in linea con l'anno 19-20

Tabella 20

Attività formative personale dipendente per ambito

Ambito formativo	N. partecipanti	N. ore totali partecipazione
Tecnico	271	1037,5
Identitario	10	137
Soft skill / competenze trasversali	60	853,5
Sicurezza e privacy	21	152
Totale	362	2180

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	29,4	41,6
N. ore medie formazione altro personale dipendente	21,16	31,1

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.

Quest’anno sembra calato il monte ore nella formazione identitaria ma in realtà per molti percorsi è difficile scindere l’identitario dalle altre competenze fondanti per la nostra realtà. Il formatore nel sistema Canossiano è colui che “istruisce”, “educa” e “abilita”. Oltre al possesso della disciplina (istruire) è importante che i formatori educino (educare attraverso la loro disponibilità a cogliere la persona nella sua individualità, i suoi limiti e le sue possibilità con un’apertura al dialogo e con una coerenza nel testimoniare i valori dichiarati.

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.

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.

Quest’anno, ben 180 ore di totali di partecipazioni riguardano il Piano di Marketing e argomenti ad esso connessi, dalla presentazione della strategia, alla implementazione anche attraverso la formazione specifica sul CRM e sulla revisione dei conseguenti processi. Questa novità, iniziata l’anno precedente, rappresenta un investimento per l’ente che ha l’obiettivo di migliorare l’efficacia comunicativa delle proprie azioni e proposte sui territori dove opera.

Non mancano momenti di équipe tra gli operatori che difficilmente vengono tracciati a sistema ma nei quali c’è spesso anche un aspetto formativo dove il Responsabile di Sede o uno dei membri approfondisce un argomento su cui ha maggiori competenze, socializzandolo agli altri componenti del gruppo e contribuendo così all’accrescimento delle competenze dei singoli.

Oltre a questi momenti formativi 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. Ne parleremo più diffusamente nel capitolo 5.1.1.

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 nell'anno 2021/22 il personale dell'area adulti ha vissuto un calo del lavoro per questo è stata chiesta per loro la cassa integrazione.

Il questionario è stato distribuito ai dipendenti di tutte le sedi: in totale, sono stati somministrati 72. 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	2021/2022	2020/2021
questionari analizzati	67	77
questionari inviati	70	80
Tasso compilazione	95,71	96,25%

Il tasso di compilazione complessivo si conferma quasi ottimale c'è un leggero calo rispetto all'anno scorso ma possiamo tranquillamente affermare che quasi la totalità dei collaboratori ha voluto lasciare la propria valutazione rispetto all'esperienza lavorativa vissuta.

Il senso di soddisfazione sentito rispetto al proprio lavoro svolto si attesta intorno al 96%, valore molto alto, che supera quello dell'anno precedente intorno al 88%, ipotizzando che le 3 persone che non hanno compilato il questionario siano insoddisfatte del proprio lavoro comunque la percentuale si attesterebbe intorno al 95.7% che è un dato molto buono. Il personale vive bene il proprio lavoro e ne trae soddisfazione: andando ad analizzare le 3 risposte negative registrate in quest'anno (2 del corpo docente e 1 dell'area formazione e servizi per adulti) possiamo dedurre che l'insoddisfazione nasce dal peso percepito rispetto ai carichi di lavoro che rimane un'area critica come si vedrà anche nella tabella successiva.

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 21/22	ANNO 20/21
1.	L'ambiente lavorativo (spazi, postazioni, attrezzature, luminosità, ecc.) è adeguato	4,04	3,75
2.	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili, gestendo il carico di lavoro e prendendo sufficienti pause	3,84	3,35
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...	3,69	3,52
4.	Le mie condizioni di lavoro e l'Ente mi consentono di declinare bene tempi di lavoro e tempi di vita	4,06	3,77
5.	Ritengo che le reali possibilità di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,88	3,73
6.	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,15	3,91
7.	Ricevo adeguata formazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	4,13	3,96
8.	I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,99	3,91
9.	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,06	3,81
10.	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,54	4,40
11.	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	4,16	3,91
12.	Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto all'impegno richiesto e allineata rispetto al mercato esterno	3,30*	3,27
13.	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,19	4,00
14.	Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,34	4,12
15.	La collaborazione con altre sedi e servizi funziona bene	3,94	3,68
16.	Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti tra colleghi	3,48*	3,36*
17.	Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'ENTE da altre realtà che svolgono analoghi servizi	4,21	4,01
18.	La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	3,91	3,56
19.	Mi vedo a lavorare a lungo per questa organizzazione	4,13	4,04
20.	Mi sento spronato a pensare e condividere idee e soluzioni	4,13	4,08
21.	Vengo coinvolto su come migliorare i risultati	4,01	3,83
22.	Conosco gli obiettivi strategici della mia scuola/servizio	4,06	3,82
23.	Conosco i risultati raggiunti dall'organizzazione	3,87	3,81
24.	Sono tenuto informato dell'andamento del lavoro nella mia area/team in termini di qualità, tempi, costi	3,69	3,58
25.	Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	4,13	3,86
26.	La circolazione delle informazioni all'interno della organizzazione è adeguata e tempestiva	3,67	3,69

27.	Le persone che lavorano con me vengono trattate dal Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio in modo corretto e professionale	4,61	4,49
28.	Ritengo importante che le prestazioni vengano valutate	4,36	4,34
29.	Il mio responsabile definisce obiettivi chiari con me e mi aiuta a risolvere problemi lavorativi	4,31	4,00
30.	Ho una buona relazione con il mio responsabile	4,57	4,53
31.	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,51	4,39
32.	Il Direttore della scuola/Responsabile di sede/servizio gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,42	4,08
33.	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,18	4,12

Rispetto all'anno precedente possiamo evidenziare un leggero miglioramento nei vari punteggi, se teniamo come soglia critica un punteggio pari a 3,5, è possibile evidenziare come gran parte dei quesiti si posizionino al di sopra di tale soglia, in certi casi anche ampiamente al di sopra.

L'area che si conferma critica riguarda gli aspetti relativi alla retribuzione e alla ripartizione del carico di lavoro, che hanno registrato un punteggio sotto la soglia critica ma nulla al di sotto del 3, per quanto riguarda l'aspetto retributivo si registra ancora il mancato rinnovo del contratto di lavoro da anni ormai fermo.

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

- 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 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%

36

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 2021-2022 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 2021-2022 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 5 giorni. Si sono registrati 2 casi di malattie prolungate (30 giorni circa). 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 3: CISL Scuola e Formazione, CISL Scuola Verona e CGIL FLC. Il numero di lavoratori iscritto ai sindacati è molto limitato: vi hanno aderito in tutto solo 3 dipendenti, uno per organizzazione sindacale.

Durante l'anno 21-22 non sono stati svolti scioperi, né sono stati richiesti permessi sindacali RSA.

5. Obiettivi e attività

Premessa

IL VALORE SOCIALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

Nel corso del tempo il settore ha subito profonde modificazioni tanto che oggi ricomprende un insieme articolato di attività e servizi; dalla formazione professionale di base per i ragazzi, a percorsi finalizzati a sviluppare o riqualificare competenze professionali immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, a una serie di servizi nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Numerosi ed eterogenei sono gli ambiti con cui ci si interfaccia: dalla formazione/istruzione, al mercato del lavoro, al sostegno al sistema produttivo locale.

Nelle varie trasformazioni, 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

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

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

- giovani impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita dalla scuola media (ma non solo) che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;
- giovani che hanno già assolto l'obbligo formativo e scolastico, che per avvicinarsi al mondo del lavoro cercano un percorso formativo professionalizzante;
- giovani in dispersione scolastica che vogliono rimettersi in gioco attraverso percorsi di formazione fortemente connessi con il lavoro anche in collegamento con i Centri Provinciali di istruzione degli adulti;
- persone in difficoltà occupazionale che hanno la necessità di trovare una nuova collocazione lavorativa anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dalle politiche attive del lavoro;
- persone già occupate che vogliono riqualificarsi/aggiornarsi sia per svolgere al meglio la propria professione sia per cambiare settore lavorativo;
- persone, giovani e adulte, con disabilità che necessitano di azioni di formazione di base e/o di sostegno all'occupabilità;
- persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

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

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

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

GIOVANI - L'offerta di secondo ciclo che si realizza nelle nostre **Scuole di Formazione Professionale (SFP)** si caratterizza per la presenza di due modalità di realizzazione:

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

• il **percorso duale** che, pur prevedendo come nel caso precedente una metodologia didattica fortemente laboratoriale, si caratterizza per la partecipazione dei ragazzi ad attività in azienda per periodi lunghi (400 ore la secondo anno e 500 al terzo e quarto) sia attraverso l'alternanza forte sia attraverso l'utilizzo della forma contrattuale dell'apprendistato di I livello, sempre arrivando agli stessi esiti: **qualifica e diploma professionale** (quest'ultimo ad oggi in Veneto possibile solo in tale modalità duale). Questa modalità si adatta bene sia a ragazzi fortemente motivati e orientati al lavoro sia ai ragazzi con più difficoltà negli ambienti formativi tradizionali, come i NEET.

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

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

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

1. I **percorsi di formazione con rilascio di titoli**, che sono finalizzati all'ampliamento delle competenze professionalizzanti dei partecipanti, normalmente persone già in possesso di un titolo di studio di secondo ciclo, e si realizzano, nel caso dell'offerta delle nostre sedi, attraverso l'offerta di percorsi OSS, percorsi a Qualifica e IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).
2. I percorsi nella **formazione permanente**, in cui annoveriamo tutti i corsi di formazione slegati dai servizi per il lavoro, o comunque tutti quelli ove la componente di servizi al lavoro è quasi irrilevante nel pacchetto di attività che si propone ai destinatari.

In questo senso inseriamo all'interno di questa sezione:

- corsi di formazione a catalogo
 - corsi di formazione finanziata, rivolti ad utenza occupata che partecipa a titolo personale (non formazione "aziendale")
 - corsi di formazione finanziata per disoccupati,
 - corsi di formazione commissionatici da altre realtà per un target specifico
3. I **servizi per il lavoro**, che possiamo erogare grazie all'accreditamento regionale specifico, in virtù del quale le sedi offrono a persone interessate a trovare/ritrovare o cambiare lavoro una serie di servizi finalizzati al supporto al reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di proposte che le politiche attive regionali consentono di realizzare.

IMPRESE - Mettiamo la nostra competenza a disposizione delle aziende che vogliono sostenere i processi di cambiamento e innovazione. Organizziamo interventi articolati di consulenza e formazione, dall'analisi dei fabbisogni, alla pianificazione e implementazione di azioni di sostegno all'apprendimento, individuale e organizzativo, per realizzare insieme alle aziende il percorso di crescita e formazione più efficace. Questa nostra offerta comprende: corsi ed eventi finanziati, corsi di sicurezza, accesso ai fondi interprofessionali, tirocini e stage, outplacement, corsi personalizzati.

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

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 e anche ragazzi in dispersione provenienti dalla scuola secondaria di secondo grado; offrono attività educative e formative finalizzate alla promozione umana, sociale e professionale. Hanno come obiettivo la crescita integrale di ogni allievo, preparando i giovani ad assumere il proprio compito nella società con competenza professionale e responsabilità.

Gli obiettivi che per questo perseguono, attraverso uno stile di vita educativo gratuito, fermo e autorevole, sono:

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

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

- Grafico ipermediale
- Servizi d'impresa.

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

I percorsi triennali sono prevalentemente di tipo "ordinamentale" prevedendo una didattica laboratoriale intervallata da brevi periodi di stage durante il secondo e il terzo anno (che vanno solitamente dalle 2 alle 8 settimane). Nella nostra sede di Treviso, in risposta alle crescenti richieste di iscrizione per il settore grafico, è stato possibile aggiungere una sezione di grafica a partire dall'anno 2018-2019 con percorso duale: circa il 50% delle ore sono in impresa (impresa simulata per il primo anno).

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

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

Negli ultimi 2 anni sono i percorsi duali che più degli altri hanno risentito della pandemia Covid-19. L'ente infatti, in un periodo di forte incertezza economica, ha dovuto lavorare molto per trovare aziende disposte ad ospitare i ragazzi da un lato, e in regola con le procedure di contrasto all'emergenza Covid-19 dall'altro.

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

Tabella 25

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

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. classi	N. ore Curricolari annue	N. studenti	N. classi	N. ore curricolari annue	N. studenti
SFP CANOSSIANA DI VERONA	11	990	211	10	990	210
SFP CANOSSIANA DI TREVISO	11	990	246	11	990	238
totali	22	*21.780	457	21	*20.790	448

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

Nel 21-22 sono state finanziate

- su Verona: 3 prime, 3 seconde, 3 terze, 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 prime (di cui una duale), 3 seconde (di cui una duale), 3 terze (di cui una duale), 2 quarte.

Il numero di studenti considerato è il totale di quelli "transitati" durante l'anno scolastico 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 di 37 unità. La differenza è dovuta al fatto che le due quarte a Treviso sono classi praticamente "piene" (totale circa 40 studenti) mentre nelle due classi di Verona, trattandosi di due sezioni di un percorso approvato come "misto", sono in tutto solo 25. Inoltre a Verona le classi II e III, a causa di alcune bocciature e riorientamenti nell'anno precedente (segnato ancora dal Covid) sono partite con un numero inferiore di utenti rispetto a quelle di Treviso.

Complessivamente l'aumento della popolazione studentesca nelle nostre sedi è stato di circa il 2%. 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 permette agli allievi di sperimentare competenze professionali valorizzando al tempo stesso l'area delle competenze trasversali, indispensabili nella maturazione personale e particolarmente apprezzate nel mondo del lavoro. L'obiettivo è di porre gli studenti al centro della cura formativa e favorirne quindi la crescita della personalità e della professionalità affinché possano essere protagonisti nel mondo del lavoro e nella società.

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

Oltre all'attività formativa più strettamente curriculare, realizzata tra teoria, laboratori pratici ed esperienze in azienda, le nostre scuole integrano l'offerta con proposte di riflessione su temi trasversali e approfondimenti specifici, grazie a testimonianze dal mondo del lavoro con particolare riguardo all'ambito professionale. A questi interventi se ne sono affiancati altri a scopo educativo. Ne riportiamo alcuni a titolo esemplificativo:

- a VERONA: gli incontri sul tema della Giornata della Memoria e delle foibe e la partecipazione a proposte dalla Rete Scuole e Territorio che offre formazione su tematiche d'attualità; alle classi prime sono stati offerti anche alcuni incontri con una psicologa e un'uscita presso la casa canossiana di S. Stefano a Verona con lo scopo di rafforzare la coesione nel gruppo classe e poter affrontare tematiche relazionali e di prevenzione al bullismo.
- a TREVISO: gli interventi sul tema della corretta alimentazione e della lotta al tabagismo, in collaborazione con la LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori), vari interventi specifici di educazione alla relazione e allo sviluppo delle soft skills, e momenti informativi di cittadinanza responsabile in collaborazione con CARITAS.

Le classi inoltre, dopo un periodo di chiusure e impedimenti dovuti al Covid-19, hanno finalmente partecipato ad alcune 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 (Venezia, Bologna, Ferrara, Mantova, Milano, Trento, Trieste), visita allo IED per gli studenti di Treviso e presso Quid per quelli di Verona, azienda di abbigliamento famosa per l'attenzione alla sostenibilità e all'impatto sociale dell'attività.

Alcuni allievi della SFP di Treviso in questa annualità hanno partecipato come "classe campione" alle prove OCSE-PISA organizzate da INVALSI.

Le SFP di ENAC Veneto hanno inoltre offerto come di consueto percorsi personalizzati, particolarmente nei casi di situazioni di fragilità, nell'ottica di erogare una didattica il più possibile inclusiva; per i ragazzi con DSA sono state applicate le misure dispensative e compensative previste dalla legislazione vigente; per gli allievi con certificazione L. 104 sono stati realizzati Piani Educativi Personalizzati ed è stato erogato un sostegno didattico personalizzato.

DIDATTICA E COVID

Nell'anno scolastico 2021/2022, l'attività didattica anche dell'istruzione e formazione professionale si è svolta in presenza come da disposizioni di legge. Tuttavia, in analogia alle FAQ già pubblicate dal Ministero dell'Istruzione, Regione Veneto ha consentito il ricorso alla FAD in particolari situazioni quali l'ipotesi di quarantena disposta dall'autorità sanitaria competente per classi o plessi scolastici, nei casi individuali ove l'assenza fosse necessitata da quarantena personale o nel caso di studenti impediti nella frequenza in presenza - certificata dalle competenti autorità sanitarie - per patologia grave o immunodepressione.

In questi casi le nostre scuole di Verona e Treviso hanno garantito la continuità didattica organizzando sempre tempestivamente la FAD, attraverso la piattaforma Microsoft Teams, permettendo agli studenti sottoposti a quarantena o in situazione di certificazione sanitaria di fruire di regolari e quotidiane lezioni a distanza in modalità sincrona.

Ove necessario le nostre scuole hanno garantito agli studenti interessati dalla FAD anche l'ausilio di pc in comodato d'uso gratuito.

L'OFFERTA FORMATIVA

Tabella 26

Figure professionali formate per sede ultimo anno formativo concluso

Figura professionale	Sedi	N. sezioni qualifica (triennali)	N. sezioni diploma (4° anno)	Totale classi	Studenti per classe	Totale studenti
Operatore Grafico Multimediale	SFP VERONA	2	-	6		127
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	3		60
Tecnico Grafico		-	1	1		16
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1		8
Totale SFP CANOSSIANA DI VERONA		3	2	11		211
Operatore Grafico Multimediale	SFP TREVISO	2	-	6		137
Operatore Amministrativo-Segretariale		1	-	3		68
Tecnico Grafico		-	1	1		25
Tecnico dei servizi di impresa		-	1	1		16
Totale SFP CANOSSIANA DI TREVISO		3	2	11		246

43

La sede di Verona si mantiene stabile rispetto all'anno precedente (da 210 a 211), avendo vissuto nel tempo una riduzione di affluenza nei Servizi di Impresa.

La Sede di Treviso invece rileva un leggero aumento. Come per il 20-21, anche quest'anno conferma due sezioni di grafica complete sul triennio, una ordinamentale e una duale.

La struttura dei percorsi duali, che le nostre sedi offrono dall'anno scolastico 2016-2017, è di seguito esposta.

Tabella 27

Struttura del percorso a qualifica in sistema duale

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

Tabella 28

Struttura del 4° anno in sistema duale

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

Come già accennato nel paragrafo "quadro di insieme", 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 da seguire, a supportare da vicino le aziende nella conoscenza dello strumento dell'alternanza e dell'apprendistato di I livello, anche investendo in consulenza e informazione. Questo le ha permesso di centrare sempre gli obiettivi del numero di apprendistati da attivare che Regione Veneto impone nei bandi per rendicontare a pieno le risorse e avere punteggi premianti nelle presentazioni dei progetti successivi. La nostra sede di Treviso, che negli ultimi anni vede circa 80 studenti da gestire nel sistema duale (4 classi: seconda, terza, e due quarte), 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. Vero è che la figura del tutor formativo che segue i progetti in sistema duale è al centro di una importante sfida: sta assumendo un ruolo sempre più complesso dovendo fondere competenze commerciali, consulenziali, organizzative, didattiche e dovendo coinvolgere l'intero corpo docente nella specificità della sperimentazione 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 (classe I)	alternanza – scuola impresa	apprendistato
Tecnico Grafico	2	41	0	34	7
Tecnico dei servizi di impresa	2	28	0	16	12
Operatore Grafico	3	67	25	42	0
Totale	7	136	25	92	19

Il n. totale sconta che alcuni studenti sono passati da alternanza ad apprendistato o viceversa. In tutto gli allievi coinvolti nel sistema duale sono stati 132.

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	257	56,24%
Femmine	200	43,76%
Totale	457	100,00%

Tabella 31

Studenti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	421	92,12%
Altri Paesi UE	9	1,97%
Paesi extra UE	27	5,91%
Totale	457	100%

Tabella 32

Studenti con disabilità certificata

	Numero	% su totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	13	3%

Tabella 33

Studenti BES (senza disabilità certificata)

	Numero	% su totale BES	% su totale studenti
Con DSA con diagnosi	111	86,72%	24.29%
Altri BES non certificati	17	13,28%	3.72%
Totale BES	128	100%	28.01%

A Verona ricompresi nei 111 ci sono: 35 DSA con diagnosi+17 BES generici con diagnosi+ 9 ADHD con diagnosi L'anno precedente il totale degli studenti BES erano il 27% degli iscritti e quest'anno non si discostano molto, con un 28% e arriviamo a l 31% se aggiungiamo le disabilità certificate.

Tabella 34

Studenti DROP-OUT

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o bocciature	Numero	% su totale drop out	% su totale studenti
Nel primo anno	1*	4,76%	
In anni successivi	20	95,24%	
Totale	21	100%	5%

*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	Tot Anno 21-22	Tot Anno 20-21
N. open day	4	4	8	10
N. colloqui in ingresso	90	84	174	130
N. casi riorientamento studenti interni o esterni	18	5	23	20

Quest'anno sono aumentati in particolare i colloqui in ingresso.

Per la Scuola di Verona questo è in parte il frutto di un'attività di promozione e informazione maggiore realizzata sul territorio. L'investimento è nato per incrementare il livello di conoscenza delle opportunità formative specifiche offerte dalla nostra SFP in un territorio in cui i competitors sono diversi.

La Scuola di Treviso ha invece confermato la propria strategia comunicativa che si basa in particolare sulla conoscenza e l'affidabilità che ha costruito nel tempo l'intero plesso canossiano. Il plesso di Treviso infatti, insieme alle attività di leFP di Fondazione ENAC Veneto, offre tutti i gradi di istruzione dalle elementari al liceo, direttamente gestite dall'Istituto Canossiano.

Gradimento aziende

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

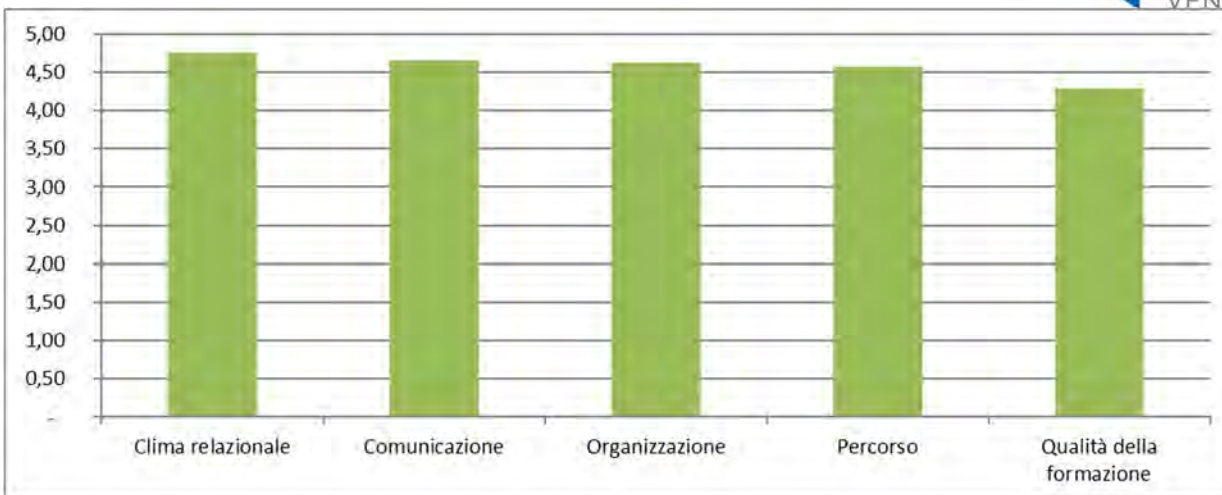
Le aziende segnalano un gradimento elevato soprattutto riguardo alle relazioni intrattenute con tutor e ragazzi e alla professionalità della scuola e degli operatori con cui sono venuti in contatto.

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	4,75	4,45
Comunicazione	4,66	4,49
Organizzazione	4,63	4,57
Percorso	4,57	4,30
Qualità della formazione	4,29	4,21
Media	4,58	4,40



Il tasso di compilazione è ancora migliorabile; nella sede di Treviso è in già crescita: quest'anno le aziende trevigiane che hanno ospitato gli allievi di IV hanno un asso di compilazione molto più alto, a fronte dell'impegno profuso dai nostri tutor sulla sensibilizzazione dei partner a questi aspetti.

Tabella 37

Percentuale di risposta ai questionari di gradimento

Classe	Verona	Treviso	Totale
3QS Operatore Servizi di impresa	29%		29%
3QA Operatore Grafico SezA	24%		24%
3QB - Operatore Grafico SezB	23%		23%
3QC - Operatore Servizi di Impresa	56%		56%
4TG Tecnico Grafico	33%		33%
4TS Tecnico Servizi di Impresa	56%		56%
2QG Operatore grafico		48%	48%
2QS Operatore servizi di impresa		59%	59%
3QG Operatore Grafico		68%	68%
3QS Operatore Servizi di Impresa		83%	83%
2D Operatore Grafico Duale		65%	65%
3D Operatore Grafico Duale		58%	58%
4TG Tecnico Grafico		59%	59%
4TS Tecnico Servizi di Impresa		83%	83%
Media	37%	65%	53%

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 2021-2022 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.

Tali corsi hanno portato poi i ragazzi ad ottenere le seguenti certificazioni dopo aver sostenuto i relativi esami:

- 24 ICDL ESSENTIAL (superamento di 2 moduli "Computer Essentials", "Online Essentials")
- 3 ICDL BASE (superamento di 4 moduli, questi due oltre i precedenti: "Spreadsheets", "Word Processing")
- 1 ICDL FULL STANDARD (superamento di altri 3 moduli: "IT-Security", "Online Collaboration", "Presentation")

Concorsi

La SFP di Verona ha partecipato quest'anno al Progetto "Talenti al lavoro - **Come navigare nel mercato del lavoro**". Il Contest si è concluso il 7/6/22 con la Cerimonia di premiazione organizzata presso la Sede regionale di Palazzo Grandi Stazioni a Venezia. Gli studenti di quarta hanno partecipato con entusiasmo e grande creatività e, tra i 26 studenti selezionati in tutte le scuole superiori del Veneto un nostro studente ha vinto il terzo premio.

Il progetto, promosso da Regione del Veneto e Veneto Lavoro, ha l'obiettivo di avvicinare mondo della scuola e mondo del lavoro, accrescendo negli studenti delle scuole superiori venete le competenze per navigare nel mercato del lavoro. Il vincitore avrà l'opportunità di fare un'esperienza stage in una grande realtà aziendale.

Gli studenti della scuola di Verona hanno anche partecipato ad una iniziativa nell'ambito della Rete Scuola e Territorio, contribuendo alla realizzazione del logo della rete. La premiazione è stato un buono da spendere in libri, a favore della scuola nel suo complesso.

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

- 8 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

FOCUS: ESPERIENZE ALL'ESTERO

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

ERASMUS +

Durante l'estate '22 le classi terze delle nostre scuole hanno preso parte ad un progetto ERASMUS+. Le scuole canossiane possono rivolgere queste preziose opportunità ai propri studenti grazie al vincolo associativo con ENAC nazionale che nel periodo di programmazione 2014-2020 ha ottenuto la certificazione Erasmus+ **VET Mobility Charter**, rinnovata per il periodo 2021-2027 con l'Accreditamento Erasmus+ per l'Istruzione e la Formazione Professionale.

Il Progetto "**ENACPLUS: Moving to Learn 2 2020-1-IT01-KA116-007948**" a cui gli studenti di ENAC Veneto hanno preso parte, si inserisce all'interno del Programma ERASMUS+, il programma dell'UE per l'Istruzione, la Formazione, la Gioventù e lo Sport. Ha tra i propri obiettivi quello di offrire opportunità di studio, formazione, esperienze lavorative o di volontariato all'estero e lo sviluppo, attraverso la cooperazione transnazionale, della qualità, dell'innovazione e della dimensione europea nel settore della Formazione Professionale contribuendo così alla promozione di un'Europa delle conoscenze. Attraverso l'Azione KA1 VET il programma supporta lo svolgimento di tirocini professionali all'estero da svolgersi presso imprese o centri di Formazione Professionale

L'esperienza lavorativa (e di vita) messa in atto ha visto un gruppo misto complessivamente composto da 13 ragazzi delle due scuole di Treviso e Verona del terzo anno di servizi d'impresa e di grafica. L'esperienza **dal 3 al 23 luglio 2022** (3 settimane) svoltasi in diverse aziende maltesi ha permesso a tutti i ragazzi di rafforzare le proprie competenze professionali e di aumentare le proprietà linguistiche in inglese. Durante il soggiorno gli studenti sono stati ospitati presso una struttura che fornisce alloggio e gestione organizzativa complessiva in loco, Easy Job Bridge a Malta.

Due ragazze di IV hanno prolungato l'esperienza di mobilità (stage estero) a Malta per alcuni mesi; dopo aver iniziato insieme agli altri compagni, hanno proseguito poi l'una fino ad ottobre e l'altra fino a novembre.

Queste opportunità permettono ai ragazzi della SFP di vivere esperienze preziose e stimolanti. I partecipanti vengono formalmente selezionati tra i più meritevoli, in base al livello di conoscenza linguistica, alla motivazione e al giudizio di una commissione che ne valuta la maturità, l'affidabilità e la capacità di adattamento ai nuovi contesti.

L'esperienza in sé è un arricchimento dal punto di vista personale aumentando l'autonomia, la capacità di adattamento e l'apertura mentale, oltre che sviluppando la capacità di relazione.

Accanto alle esperienze per i ragazzi, in questo trascorso anno formativo, il programma ERASMUS + ha permesso a 2 operatori, tra cui un'insegnante della scuola, di svolgere delle esperienze di job shadowing (osservare per apprendere) all'estero:

- a Palma di Maiorca dal 4 al 8 aprile 2022, partner: Conselleria d'educació i formació profesional
- ad Haarlem (Paesi Bassi) dal 9 al 13 maggio 2022, partner: Novacollege.

Con il programma CS-21 (Creative Skill) invece una docente della SFP di Verona ha potuto prendere parte all'iniziativa, svoltasi presso la nostra sede:

- DOCE (Digital&Online Creative Education). L'obiettivo del progetto era rafforzare le capacità dei formatori di sviluppare e fornire un'educazione digitale efficace, di alta qualità e inclusiva, all'interno del settore creativo e non solo. Dal 23 al 25 maggio il gruppo di docenti provenienti da varie scuole europee hanno approfondito delle tematiche legate alla grafica.

Gli obiettivi della mobilità staff sono in particolare:

1. costruire relazioni con le altre scuole partner
2. conoscere diversi sistemi di istruzione e formazione

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
ENACPLUS: Moving to Learn 2	12+2*	5+5*
Totale	14	10

*studenti rimasti più tempo all'estero

Tabella 39

Risultati indagine soddisfazione studenti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Would you recommend your hosting organisation?	100%	64%
Do you feel you have improved your skills in this language during your stay abroad?	100%	91%
The quality of content of training	92%	91%

Hanno risposto al questionario 13 ragazzi su 14 partiti.

Nella tabella soprastante le percentuali indicano il n. di risposte positive/molto positive restituite alle domande poste. Abbiamo preso in esame solo 3 tra le 92 domande poste nel questionario che non è solo di soddisfazione ma anche di rilevazione dell'andamento dell'esperienza in generale. Vediamo che rispetto all'anno precedente il gradimento è aumentato.

Nelle risposte al questionario i ragazzi riferiscono di aver migliorato le loro conoscenze in grafica, nella lingua, nella comunicazione in senso lato e nelle relazioni con le persone, imparando anche un nuovo modo di lavorare. Molto apprezzata è stata la possibilità di condividere questa esperienza con altre persone, confrontarsi e fare conoscenze.

Nello specifico i ragazzi in uscita dalla grafica hanno imparato o migliorato l'utilizzo di strumenti specifici di grafica e/o di marketing digitale come Photoshop, Canva, Illustrator, Google, Facebook. C'è anche chi è stato grato di aver affinato "housework skills" come fare le lavatrici e organizzarsi il cibo per la settimana, evidenziando così quanto un'esperienza di questo tipo sia formativa anche dal punto di vista delle competenze di vita e dall'incremento della maturità e autonomia personale.

I RISULTATI (OUTPUT – EFFETTI)

Tabella 40

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

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Promossi	423	90,38%	376	82,10%
Bocciati	29	6,20%	61	13,32%
Ritirati	16	3,42%	21	4,59%
Totale	468	100,00%	458	100%

Dei 29 bocciati, 14 lo sono stati dopo esser stati ammessi agli scrutini, altri invece sono risultati non ammissibili. La percentuale di bocciati è comunque in calo rispetto all'anno precedente che risentiva maggiormente dell'eredità lasciata dai lunghi periodi di FAD

Tabella 41

Motivi che hanno determinato il ritiro

Motivo del ritiro	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Trasferimento famiglia / motivi di salute	0	0,00%	3	14,29%
Riorientamento al lavoro	5	31,25%	2	9,52%
Riorientamento in altra scuola	3	18,75%	6	28,57%
Altro motivo	8	50,00%	10	47,62%
Totale	16	100%	21	100%

Risultati dei questionari di gradimento - studenti e famiglie

Gli studenti hanno restituito un **gradimento medio superiore ai 3.9 punti**, leggermente inferiore a quello dello scorso e i genitori **4.5 punti**, abbastanza in linea con quanto espresso l'anno scorso.

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 arriva quasi al 40% di media a Verona e supera il 50% a Treviso: un bel segno ma ancora da migliorare in assoluto.

Complessivamente possiamo notare l'alta percentuale di risposte ad alto gradimento (tra i 4 e 5 punti):

- ✓ circa il 75% delle risposte fornite dagli studenti
- ✓ circa il 93% delle risposte fornite dai genitori.

Nei commenti che rilasciano gli studenti in merito ai punti di forza della scuola:

- ✓ molti parlano dei professori/insegnanti/docenti, della loro qualità nello spiegare, comprensione, ascolto
- ✓ alcuni citano i laboratori
- ✓ vengono menzionati la disponibilità in generale, le esperienze di stage, l'organizzazione.

I punti di debolezza segnalati riguardano per lo più le regole rigide di comportamento e vestiario.

Tabella 42

Risultati indagine soddisfazione studenti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	3,86	4,00
Comunicazione	4,05	4,10
Organizzazione	3,99	4,16
Qualità della docenza	3,96	3,99
Percorso ed obiettivi formativi	3,80	3,98

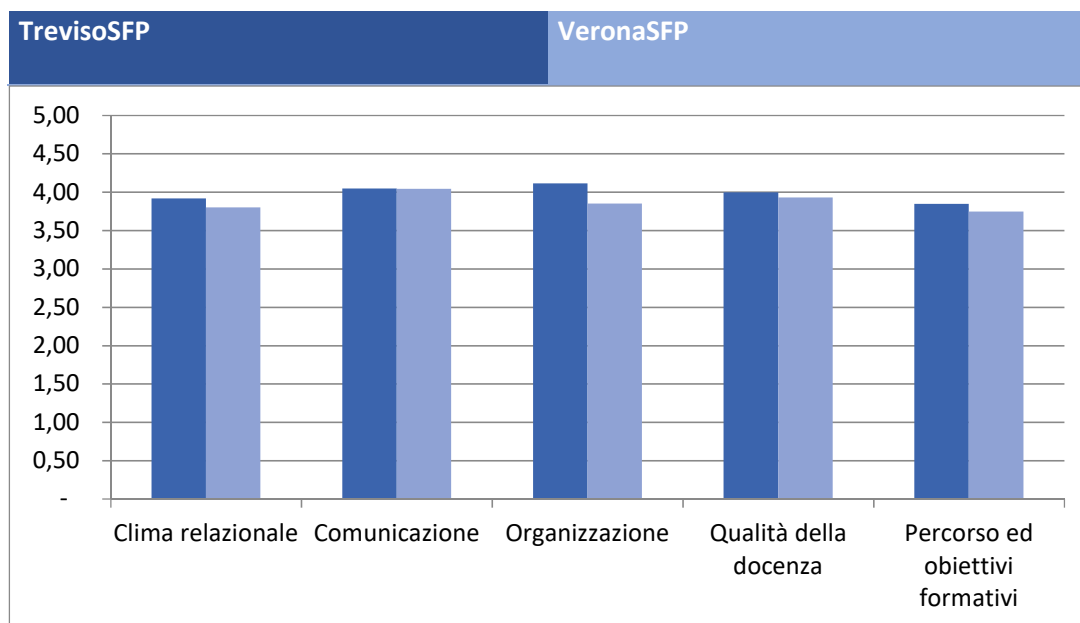
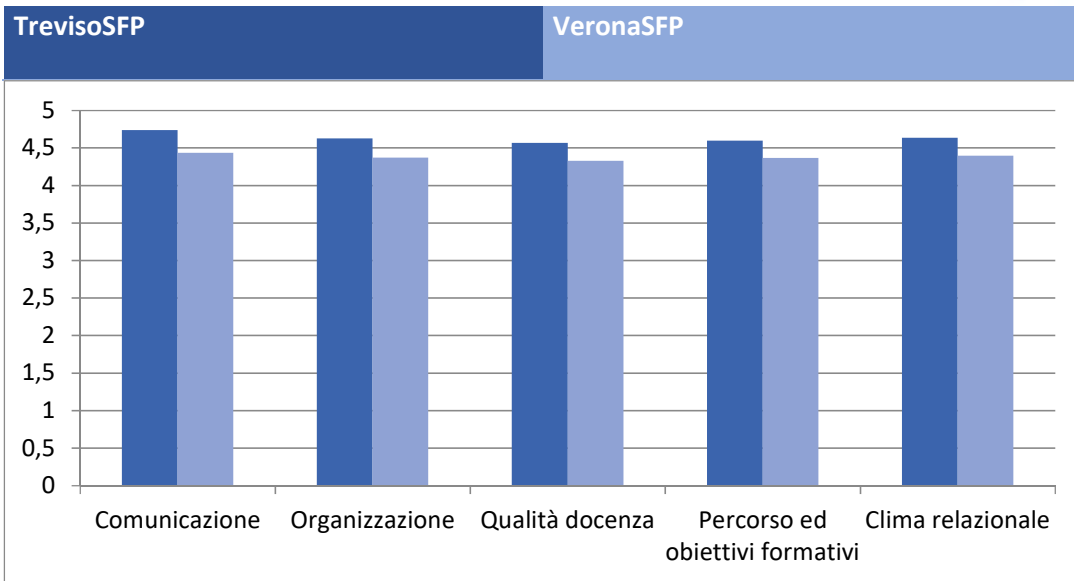


Tabella 43

Risultati indagine soddisfazione famiglie

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Comunicazione	4,59	4,61
Organizzazione	4,50	4,64
Qualità docenza	4,45	4,39
Percorso ed obiettivi formativi	4,48	4,47
Clima relazionale	4,51	4,58



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 che nell'AF 21-22 hanno frequentato l'ultimo anno del triennio oppure il IV anno.

Per l'anno 2021/2022 il totale dei ragazzi promossi da sentire era 177. Di questi:

- 85 qualificati si sono iscritti alla classe IV nelle nostre SFP (46 a Treviso e 39 a Verona), pari a quasi il 72% dei promossi delle classi III;
- Altri 35 hanno proseguito gli studi per lo più passando al sistema dell'istruzione e quindi iscrivendosi ad un IV anno di un Istituto Statale di Istruzione Secondaria Superiore e ben 12 iscrivendosi a Sile Academy, una scuola privata di Montebelluna (TV) che supporta nell'ottenimento di un diploma di maturità
- 15 (più o meno lo stesso numero dello scorso anno) non hanno risposto alle telefonate e di loro non è stato possibile rilevare lo stato occupazionale nemmeno su IDO (portale di Veneto Lavoro a cui accedono gli enti accreditati dei servizi al lavoro)

Il dato che primo si impone, in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno, è che **il 68% circa (che sale al 74% sulle persone raggiunte) dei promossi ha proseguito gli studi** e di questi oltre il 70% lo ha fatto nelle nostre scuole accedendo ai nostri quarti anni.

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. A Treviso, a chi è orientato a proseguire nel sistema dell'istruzione, viene consigliato di proseguire all'Istituto Statale di Istruzione Secondaria Superiore "Fabio Besta" con il quale la nostra SFP ha allacciato da anni un buon rapporto nella rete delle scuole del territorio. Quest'anno però ben 12 studenti, forse intimoriti dall'esame di ammissione all'Istituto Besta, seppur incoraggiati dalla nostra direzione scolastica, hanno deciso di rivolgersi ad una scuola privata che aiuta la transizione tra i sistemi. L'orientamento alla prosecuzione è comunque da ritenersi un buon risultato.

Solo il 9% dei 177 promossi risulta essere disoccupato alla data di indagine.

Il 14% lavora. 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	16	38%
lavora	25	60%
in tirocinio extracurricolare	1	2%
totale che non ha proseguito gli studi	42	100%

54

Il numero di disoccupati è in decisa diminuzione rispetto allo scorso anno, in parte anche a causa dell'innalzamento del numero di utenti che prosegue il cammino formativo, forte di una buona preparazione e di un orientamento alla specializzazione che gli viene fornito dai nostri docenti. Tra gli occupati un po' più alta è la percentuale di collocati dai servizi di impresa rispetto ai grafici.

Tabella 45

Esiti occupazionali per ambito formativo e per sede

Sede e indirizzo	Prosegue gli studi	lavora	In tirocinio	disoccupato	Non risponde	Totale complessivo
TREVISO	74	10	0	7	11	102
Grafica	50	5	0	2	7	64
	78%	8%	0%	3%	11%	
Servizi di Impresa	24	5	0	5	4	38
	63%	13%	0%	13%	11%	
VERONA	46	15	1	9	4	75
Grafica	35	10	1	8	1	55
	64%	18%	2%	15%	2%	
Servizi di Impresa	11	5		1	3	20
	55%	25%	0%	5%	15%	
Totale complessivo	120	25	1	16	15	177
Grafica	85	15	1	10	8	119
	71%	13%	1%	8%	7%	
Servizi di Impresa	35	10	0	6	7	58
	60%	17%	0%	10%	12%	
Totale complessivo	68%	14%	1%	9%	8%	1

Si rileva con piacere che 6 utenti su 25 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	n. utenti	percentuale
INDETERMINATO	13	52%
>= 12 MESI	1	4%
6-12 MESI	4	16%
0-3 MESI	2	8%
Atipico	5	20%
Totale complessivo	25	100%

Il 52% degli occupati sono stati assunti con contratto di apprendistato e come si vede dalla tabella solo una piccola percentuale è impegnata con contratti atipici.

Tabella 47

Coerenza occupazione con percorso formativo

Coerenza con il profilo del corso	n. utenti	percentuale
no	14	56%
sì	11	44%
Totale complessivo	25	100%

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, durante l'anno formativo 2021-2022 ENAC Veneto, oltre a partecipare come partner a 2 progetti rispettivamente a valere sulle province di Verona e di Belluno, ha assunto per la prima volta il capofilato del progetto di rete di Treviso. Un progetto 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.

Questo genere di progetti ha l'obiettivo di offrire:

- opportunità di orientamento alla scelta scolastica/formativa a studenti e giovani disoccupati, riducendo il tasso di fallimento formativo precoce e il tasso di dispersione scolastica e formativa, migliorando altresì l'efficacia dell'inserimento lavorativo nella transizione scuola-lavoro
- occasioni di approfondimento rivolti anche alle famiglie e agli operatori di orientamento affinché possano conoscere e condividere al meglio le opportunità del territorio e sviluppare strumenti per migliorare il proprio ruolo di supporto ai giovani impegnati in fasi delicate di scelta del loro percorso formativo e lavorativo.

Le iniziative possibili per realizzare gli obiettivi posti dai progetti erano:

- Laboratori di orientamento interattivi realizzati con l'utilizzo di tool online finalizzati a fornire ai destinatari informazioni circa i percorsi disponibili per la prosecuzione del percorso di istruzione/formazione/lavoro
- Servizi individuali di autovalutazione e consulenza orientativa per attivare la conoscenza di sé e far emergere i bisogni del singolo in termini di orientamento formativo e professionale.

- Eventi informativi divulgativi e di confronto in forma di workshop, seminario o webinar con finalità divulgative.
- Attività innovative di orientamento realizzate con approccio esperienziale.
- Iniziative regionali (fiere, saloni dell'orientamento, ecc.).

Tutti questi progetti, finanziati dal Fondo Sviluppo e Coesione in continuità con il Fondo Sociale Europeo, hanno avuto una proroga che li ha portati a concludersi nei primi mesi dell'anno formativo 2022-2023.

Riepiloghiamo di seguito le sole azioni che hanno insistito sull'anno formativo 21-22

56

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 COMPETENZE CHIAVE	1	4	4	336
	ENAC VENETO	ORATTIN D - ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO INNOVATIVE PLUSDOTAZIONI	1	8	8	
	ENAC VENETO	ORATTIN D - ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO INNOVATIVE SOFTSKILLS	10	2	20	
	ENAC VENETO	ORAV B - SERVIZI INDIV. DI AUTOV. E CONSULENZA ORIENTATIVA (COLLOQUI)	269	2	538	269
	ENAC VENETO	OREDC C - EVENTI DIVULGATIVI E DI CONFRONTO	14	2	28	933
	ENAC VENETO	ORLAB A- ORIENTAMENTO LABORATORIO (LABORATORI DI GRUPPO min 15 persone)	40	2	80	597
6620-0001-498-2021 Scelgo il mio futuro 3	LICEO DAL PIAZ	ORATTIN D - ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO INNOVATIVE (coaching -)gestione del cambiamento	1	2	2	20
747-0001-498-2021 VR ORIENTA-ATTIVAMENTE Verona centro III edizione	COSP VERONA	ORAV B - SERVIZI INDIV. DI AUTOV. E CONSULENZA ORIENTATIVA (COLLOQUI)	5	2	10	5
		OREDC C - EVENTI DIVULGATIVI E DI CONFRONTO	4	2	8	130
TOTALI			345	26	698	2290

5.2 AREA ADULTI

Quadro di insieme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'attività per adulti anche da un punto di vista organizzativo e del modello di business ha caratteristiche differenti dall'attività rivolta ai giovani, per complessità e variabilità. Innanzi tutto questo genere di progetti non segue l'anno formativo classico (dal 01/09 al 31/08 dell'anno successivo) perché i bandi su cui vengono presentate le proposte progettuali escono in diversi momenti dell'anno – non prevedibili – spesso si accavallano e hanno ognuno periodi di svolgimento diversi. C'è inoltre da considerare che molti progetti prevedono al loro interno più percorsi rivolti a gruppi di utenza diversa e con durata temporale diversa. La **nota metodologica** seguita prevede di rilevare in questo bilancio le attività concluse nell'A.F. 2021-2022:

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

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

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

5.2.1 La formazione con rilascio di titolo⁴

QUADRO GENERALE

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). Tra le ore d'aula, 275 vengono erogate direttamente dall'ente attraverso docenti incaricati che svolgono le attività in presenza, altre 205 vengono erogate in modalità FAD asincrona tramite la fruizione di moduli formativi inviati a tutti gli enti da una scuola incaricata della loro progettazione da Regione Veneto.

L'esperienza dell'ente in questo ambito risale al 2010. Questi corsi attualmente sono riconosciuti da Regione Veneto che da poco tempo è passata ad approvare un progetto "master" replicabile in più edizioni, senza scadenza temporale.

⁴ Comprende i corsi ITS-IFTTS e i corsi finalizzati alla formazione di una figura professionale con qualifica.

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

Sono fissate da bando anche le modalità di selezione, le ore corso e le competenze oggetto del corso stesso.

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 21-22 l'ente ha presentato candidatura per questi progetti afferenti la formazione superiore con rilascio di titolo:

- IFTS - Tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria
- IFTS - Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica
- Corso Propedeutico per Tecnico specializzato in servizi del lavoro

I primi due si concludono nell'anno formativo 22-23 e quindi non verranno annoverati in questo bilancio sociale mentre il terzo si è svolto da maggio ad agosto 2022.

Il succitato **Corso Propedeutico per Tecnico specializzato in servizi del lavoro** non rilascia una qualifica vera e propria; abbiamo comunque voluto citarlo in questa sezione perché tale corso, attraverso l'erogazione di competenze specifiche afferenti la figura professionale così come recentemente repertoriata da Regione Veneto, permette ai partecipanti di ottenere un attestato di frequenza che ha acquisito un valore nel mercato dei servizi al lavoro. Gli operatori del mercato del lavoro infatti, ai sensi del Decreto n. 188 del 21 febbraio 2022, devono essere in possesso di specifici requisiti di titolo di studio ed esperienza pregressa per poter essere accreditati negli elenchi di Regione Veneto. L'esperienza pregressa di un anno può essere sostituita dal superamento con esito positivo del corso per Operatore del mercato del lavoro di 300 ore, riconosciuto nell'ambito della programmazione regionale.

Data la scarsità di operatori qualificati in questo ambito, spesso assorbiti dai concorsi pubblici di Veneto Lavoro, possiamo considerare la realizzazione di questo progetto un successo perché ha dato una parziale risposta al fabbisogno condiviso dagli enti accreditati del territorio che fin da subito si sono dimostrati interessati anche all'assorbimento di queste risorse umane, una volta formate. Prova ne è che il progetto ha trovato anche un finanziamento parziale attraverso una collaborazione con l'Agenzia STAFF e il fondo Formatemp.

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	1	300	10			
SEDE SCHIO – ADULTI	2	1000	59	1	1000	31
Totale	3	2300*	69	1	1000	31

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

L'OFFERTA FORMATIVA

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

La figura del Tecnico specializzato in servizi del lavoro, trova invece il suo sbocco principale nell'attività di Operatore del Mercato del Lavoro (OML). L'OML promuove e stabilisce contatti con i datori di lavoro al fine di rilevare le vacancy, interroga e gestisce le banche dati per ricercare offerte di lavoro idonee, presidia le fasi di segnalazione ed incontro tra i candidati resisi disponibili ed i datori di lavoro, fino al recepimento e alla registrazione del riscontro finale sugli esiti del servizio erogato. Assiste inoltre gli utenti in cerca di occupazione nella definizione di un proprio progetto professionale, sostenendoli nell'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza, nella redazione del CV ed assistendoli nella scelta delle opportunità formative più utili alla loro crescita professionale.

Tabella 50

Tipologia Offerta Formativa di Percorsi con rilascio di titolo

Tipologia ⁵	Numero corsi	Numero ore	Numero partecipanti
Operatore Socio Sanitario	2	1000	59
Tecnico specializzato in servizi del lavoro	1	300	10

I PARTECIPANTI

Si evince dai dati che i partecipanti, come l'anno scorso, sono in grandissima maggioranza donne italiane, diplomate, tendenzialmente over trenta. Il netto sbilanciamento a favore del genere femminile è dovuto soprattutto al fatto che le donne costituiscono l'utenza prevalente che si candida ai corsi OSS ma forse che è più propensa a svolgere mansioni a contatto con utenza con fragilità di vario genere.

⁵ ITS, IFTS, qualifica OSS, ecc.

Tabella 51
Partecipanti per genere

Genere	Numero	% su totale
Maschi	8	12%
Femmine	61	88%
Totale	69	100%

Tabella 52
Partecipanti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	63	91%
Altri Paesi UE	0	0%
Paesi extra UE	6	9%
Totale	69	100%

Tabella 53
Studenti per titolo di studio

Titolo di studio	Numero	% su totale
Nessun titolo	0	0%
Licenza media	14	20%
Qualifica/ Diploma professionale	8	12%
Diploma quinquennale	33	48%
Laurea	14	20%
Totale	69	100%

Tabella 54
Studenti per età

Fascia d'età	Numero	% su totale
Meno di 30 anni	22	32%
Da 30 a 50 anni	37	53%
Più di 50 anni	10	14%
Totale	69	100%

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.

Nel dettaglio:

Operatore Socio Sanitario

Nel corso OSS è avvenuto qualche fisiologico ritiro per motivi di salute, situazioni fragilità, problemi personali o di lavoro. Tutti gli studenti scrutinati hanno ottenuto la qualifica. Dopo le bocciature avvenute l'anno precedente, si è cercato di apporre alcuni correttivi, chiedendo ai docenti di incrementare le esercitazioni finalizzate alla preparazione all'esame. Una allieva a causa di un impedimento burocratico (doveva ottenere la licenza media italiana non essendo riuscita a farsi

riconoscere il titolo straniero) ha partecipato ad una sessione d'esame aggiuntiva e alla fine tutti gli allievi scrutinati hanno ottenuto il successo formativo e il 78% dei promossi ha trovato lavoro. Il livello di gradimento è sicuramente aumentato rispetto allo scorso anno: da 3.61 ad oltre 4 punti (nella scala da 1 a 5), probabilmente anche per la riduzione di ore di FAD e il ritorno graduale in presenza, modalità più congeniale a questo target.

62

Tecnico specializzato in servizi del lavoro

Nel corso OML in 10 hanno iniziato e concluso le attività senza ritiri; non era previsto un esame finale ma è stato valutato il raggiungimento del livello di apprendimenti tramite prove intermedie ed una finale.

Si è trattato di un corso molto "denso" nei contenuti che ha trattato gli argomenti sotto vari punti di vista coinvolgendo docenti provenienti dall'Università, da enti accreditati ai servizi al lavoro, da STAFF agenzia per il lavoro, da Veneto lavoro, e consulenti operanti nel settore. Gli utenti sono stati formati quindi a tutto tondo, a partire dalle caratteristiche del sistema di Istruzione e Formazione in Regione Veneto e del contesto socio economico, proseguendo sui sistemi di governance delle politiche attive, e toccando poi le competenze del case manager e le tecniche di scouting e matching domanda-offerta, l'analisi dello skill gap e il sistema di profilazione e assessment che sottende alla gestione dei progetti di politica attiva come L'Assegno per il Lavoro e il Programma GOL. I docenti hanno illustrato ai partecipanti le caratteristiche e le problematiche degli specifici target di utenza, soffermandosi in particolare sul mondo dello svantaggio. Il taglio pratico del progetto ha inoltre permesso agli utenti di approfondire in concreto i contenuti specifici dell'erogazione del servizio: l'utilizzo dei sistemi gestionali regionali; le modalità di supporto all'utente nella costruzione del CV e nella ricerca fattiva di lavoro anche attraverso l'uso di portali web; le modalità di comunicazione con le aziende; lo strumento del tirocinio extracurricolare e i suoi vincoli normativi; gli elementi del Regolamento UE 697/16 sulla privacy di cui è necessario tener conto nello svolgimento dell'attività di OML.

Il corso per OML è stato fortemente voluto da ENAC Veneto e dalla rete di enti accreditati ai servizi per il lavoro con cui ENAC Veneto lavora in partenariato perché aiuta ad accorciare i tempi di accreditamento di risorse scarse sul mercato ma indispensabili per operare nelle politiche attive. L'agenzia Staff, attraverso il finanziamento FORMATEMP ha contribuito a rendere il corso gratuito per l'utenza ma nonostante ciò trovare i candidati non è stato così semplice e di fatto si è partiti con un gruppo di sole 10 unità che ha messo insieme sia persone che già avevano avuto precedenti esperienze coerenti, sia persone che per la prima volta conoscevano il mondo della formazione e dei servizi al lavoro. Di questi un paio non hanno maturato l'interesse e la motivazione necessaria. In conclusione seppur tutti e 10 hanno ottenuto il successo formativo, solo la metà ha risposto al questionario di gradimento, restituendo comunque un feedback positivo, in 7 lavorano a circa 6 mesi dalla conclusione del percorso (5 con occupazione coerente al percorso), 1 sta proseguendo l'Università.

D'altro canto la ripresa di progetti di politiche attive da parte di Regione Veneto è stata di fatto posticipata, abbassando di conseguenza l'urgenza del fabbisogno di queste nuove risorse.

Tabella 55

Esiti formativi

Esito	Ultimo anno		Penultimo anno	
	N.	%	N.	%
Ottenimento titolo (/promossi)	65	94,20%	25	80,65%

Il numero di persone che ha ottenuto la qualifica corrisponde al numero di allievi ammessi all'esame o comunque alle prove di verifica finale in entrambi i corsi.

Tabella 56

Risultati questionari customer satisfaction partecipanti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,40	3,52
Comunicazione	4,22	3,14
Organizzazione	3,93	3,30
Percorso	4,40	3,93
Qualità docenza	4,35	4,17
Media	4,26	3,61

Quest'anno il gradimento medio è tornato ad essere nel range che siamo abituati a rilevare. L'anno precedente scontava malumori dovuti alle modifiche organizzative e anche didattiche imposte dall'emergenza sanitaria; il 21-22 invece segna una risalita della soddisfazione dei partecipanti.

Tabella 57

Esiti occupazionali per figura professionale a 6 mesi

Figure professionali formate	N. occupati	% occupati	N. disoccupati	% disoccupati	N. non rispondono	% non rispondono	Numero totale
Operatore del mercato del lavoro	7	70,00%	3*	30,00%	0	0,00%	10
Operatore socio sanitario	43	78,18%	11	20,00%	1	1,82%	55
Totale	50	76,92%	14	21,54%	1	1,54%	65

* di cui 1 perché ha scelto di proseguire con la formazione universitaria

Tabella 58

Tipologia contrattuale degli occupati

Occupati	N.	%
Tempo Indeterminato - apprendisti	17	34,00%
Tempo determinato	28	56,00%
Lavoro autonomo	3	6,00%
Altro	2	4,00%
Totale	50	100%

Rispetto allo scorso anno la percentuale di contratti indeterminati è più o meno stabile.

Tabella 59

Coerenza occupazione con percorso formativo

Coerenza	N.	%
Si	46	92,00%
Parzialmente	0	0,00%
No	4	8,00%
Totale	50	100%

64

Tabella 60

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

Stessa azienda dello stage	Servizi per il lavoro	Sociale	Totale	%
sì	0	8	8	16%
no	0	23	23	46%
non rilevato	7	12	19	38%
Totale	7	43	50	100%

Si consideri che i 7 occupati nel corso OML non hanno svolto il tirocinio nel percorso

5.2.2 La formazione permanente⁶

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 le due partnership attraverso le quali abbiamo realizzato alcune iniziative:

1. una con **GEA Centro Studi Interventi Assistiti con gli animali** per la realizzazione degli IAA (Interventi Assistiti con gli Animali) volti alla formazione di figure professionali che possono operare interventi di pet therapy. La collaborazione con GEA prosegue da qualche anno e nasce da una comunanza di approcci tra i due enti: l'aver a cuore il benessere e la cura delle persone e l'interesse verso proposte innovative che possono sviluppare nuove opportunità lavorative per le persone;
2. l'altra con **BM Consulting**, capogruppo dell'agenzia per il lavoro **STAFF**, relazione intrapresa per la prima volta in quest'anno formativo, per la realizzazione di corsi di formazione (rivolti a disoccupati) finalizzati allo sviluppo di conoscenze e competenze utili ad un efficace inserimento professionale (inserimento che poi non eravamo chiamati a seguire direttamente). La partnership ha quindi permesso di offrire ai partecipanti opportunità formative gratuite di breve durata per l'aggiornamento di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro.

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

>>Formazione a catalogo: ENAC Veneto propone un catalogo a pagamento a propria diretta titolarità in particolare sulla sede di Feltre e, in parte, su quella di Schio.

Nell'ambito delle attività a pagamento a valere sulle nostre sedi di Schio e Verona non possiamo non citare la storica collaborazione con Penta Formazione, ente di formazione accreditato in

⁶ 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.

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".

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.

La formazione finanziata svolta in partenariato è stata realizzata con il capofilato di:

- **KOINOS - Consorzio per lo sviluppo cooperativo**, realtà del trevigiano con la quale ENAC Veneto intesse un rapporto pluriennale
- **ORIENTA SPA**, agenzia per il lavoro con la quale ENAC Veneto ha realizzato varie attività nel corso degli anni sul territorio di Verona,
- **Scuola Superiore di saldatura e controllo Srl** a Vicenza

Tabella 61

Dati fondamentali attività di formazione permanente nell'ultimo biennio

Sede	Ultimo anno concluso			Penultimo anno		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
SEDE VERONA - ADULTI	1	200	9	9	503	62
SEDE TREVISO - ADULTI	3	324	26	4	540	42
SEDE SCHIO - ADULTI	7	279	71	10	430	129
SEDE FELTRE - ADULTI	6	230	53	6	170	55
Totale	17	4.505*	159	29	12.007*	288

*Totale dato dalla somma, per ciascuna sede (in tabella, c'è una sede per singola riga) di n° corsi per N° Ore

Come si può vedere da questa tabella, e come vedremo poi anche nei capitoli successivi, i numeri sono tutti in riduzione rispetto all'anno precedente. Questo è stato infatti un anno che possiamo definire "faticoso" per il nostro ente e più ampiamente per chi opera in maniera preponderante attraverso finanziamenti provenienti da Regione Veneto. Le attività per adulti che più hanno retto sono state infatti quelle citate nel capitolo precedente che forniscono un titolo riconosciuto e che tra l'altro, almeno per quanto riguarda gli OSS erano partite nell'anno formativo precedente.

Diversamente, lo sviluppo delle altre attività ha sofferto molto per due principali motivi:

1. Da un lato il periodo di transizione tra il POR FSE 2014-2020 e quello 2021-2027. In questo c'è stata poi la novità del PNRR, oltre che il rafforzamento dei Centri Per l'Impiego con una

significativa campagna di assunzioni. Ne è seguito un anno di sostanziale sospensione delle politiche attive.

2. Dall'altro, sui progetti finanziati già approvati, e ancor più sulle attività a mercato, probabilmente anche a causa della situazione economica incerta ed altalenante, è stato difficile reperire utenza interessata: i disoccupati in alcuni periodi vengono riassorbiti temporaneamente dal mercato del lavoro o, in altri casi, in costanza di uno scenario di incertezza, rimandano l'interesse all'aggiornamento delle proprie skills.

ENAC Veneto sta comunque continuando ad investire nell'affinamento del proprio piano di marketing, nel tentativo di ampliare, e anche focalizzare al meglio, le proprie strategie di promozione e comunicazione verso l'esterno e le modalità per intercettare meglio le persone e i loro bisogni.

Il 2021-22 si chiude così, rispetto all'anno precedente, con un saldo negativo in formazione permanente che raggiunge il -45% per utenti impegnati ed il -63% per ore erogate.

Tabella 62

Soggetti finanziatori formazione

Soggetti	Importo	% su totale
Regione	45.788,38	50%
Privati partecipanti*	24.644,66	27%
Altri (BM Consulting)	20.345,60	22%
Totale	90.778,64	100%

Gli importi sono al netto di iva. Rispetto allo scorso anno il totale dell'importo di competenza di questa sezione è meno della metà.

Tra le quote individuali "Privati partecipanti" annoveriamo € 5.066,50 fatturate ad aziende, e € 19.578,16 fatturate a persone fisiche.

Il peso percentuale dell'importo inerente la FP finanziata da Regione Veneto quest'anno risulta il maggiore. Possiamo affermare che i progetti finanziati di formazione continua "a domanda individuale" sono quelli che risultano sempre più appetibili. Notiamo infatti che l'utenza già occupata ma che vuole migliorare la propria posizione ed incrementare o reindirizzare le proprie competenze, senza dover necessariamente coinvolgere l'azienda di appartenenza nel proprio progetto di crescita, si conferma la più facile da intercettare.

Nelle attività finanziate rivolte esplicitamente alle aziende non è sempre semplice raccogliere le adesioni: oltre alla dimensione medio piccola delle aziende, c'è poi il sistema degli aiuti di stato, che vincolando l'erogazione ad adempimenti burocratici e condizioni di rendicontabilità ancora percepite come pesanti, nonostante la gratuità delle proposte. Quindi più immediato e facile risulta rivolgersi direttamente alle persone occupate, offrendo percorsi serali, svincolati dal nulla osta dell'azienda e che permettono loro anche di scegliere più liberamente l'argomento specifico al quale aderire.

Quest'anno Regione Veneto ha introdotto un vincolo aggiuntivo per la partecipazione degli occupati a queste iniziative: nel caso di lavoratori autonomi o di titolari di impresa, questi dovevano esser coinvolti solo in corsi inerenti tematiche diverse dal settore di attività della propria impresa. La ratio del vincolo nasce dall'evitare che queste risorse vengano utilizzate dalle aziende in elusione alla

normativa sugli aiuti di stato ma nei fatti ha un po' complicato la selezione dei candidati: nella maggior parte dei corsi che avevamo progettato la tematica poteva ritenersi di interesse trasversale a molti settori.

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 totalmente o parzialmente dati personali in questi due casi:

- ✓ quando Fondazione, in un progetto dove non è capofila, è chiamato ad erogare solo la formazione senza prendere in carico gli utenti;
- ✓ nei corsi a catalogo: al momento dell'iscrizione vengono raccolti solo alcuni dati necessari alla gestione del servizio a pagamento, ma non viene censita una profilazione sistematica dell'utente.

Avendo comunque in quest'anno fiscale gestito in proprio la maggior parte dell'utenza afferente questa area, possiamo averne un quadro più delineato rispetto agli anni precedenti. Come notiamo anche in altre aree, la propensione alla formazione e all'aggiornamento è prerogativa spesso femminile. L'utenza è per lo più italiana e trattandosi di corsi che non mirano a riqualificare bensì ad aggiungere competenze, si nota che tra coloro di cui abbiamo il dato la maggior parte sono in possesso di almeno un diploma. Quest'anno gli occupati risultano la maggioranza in quanto, ai partecipanti dei corsi a pagamento (che comunque si confermano per lo più lavoratori e quindi con potere di spesa), si aggiungono i partecipanti dei percorsi di cui alla DGR 1243/21 di cui abbiamo parlato in precedenza.

Tabella 63
Partecipanti per genere

Genere	Numero	% su totale
FEMMINA	115	74%
MASCHIO	40	26%
Totale complessivo	155	100%

Tabella 65
Partecipanti per titolo di studio

Titolo di studio	Numero	% su totale
Licenza media	12	8%
Qualifica	6	4%
Diploma	46	30%
Laurea	19	12%
Non rilevato	72	46%
Totale complessivo	155	100%

Tabella 64
Partecipanti per stato occupazionale

Qualifica	Numero	% su totale
disoccupato	61	39%
occupato	94	61%
Totale complessivo	155	100%

Tabella 66
Partecipanti per cittadinanza

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italiana	147	95%
UE	2	1%
Extra UE	2	1%
non rilevata	4	3%
Totale complessivo	155	100%

L'OFFERTA FORMATIVA

Le aree tematiche sviluppate sono per la maggior parte conferme rispetto allo scorso anno, eccetto che per l'area commerciale (che svetta qui per n. ore erogate grazie alle Work Experience svolte in partenariato, Retail Assistant e Operatore di Reception, e ad un corso Formatemp) e l'area Informatica (dove sono stati realizzati ben 3 corsi di Excel nel progetto 6413-0001-1243-2021, oltre ad un corso a catalogo) che quest'anno sostituiscono due importanti assenti:

- l'area social media, nella quale dopo anni in cui c'era molta richiesta, ed è stata forse saturata, abbiamo nel 21-22 lavorato solo parzialmente e solo nell'ambito del catalogo con Penta Formazione di cui parleremo nell'area imprese;
- l'area Sicurezza dove non abbiamo erogato corsi a catalogo in proprio, in quest'anno formativo.

Tabella 67

Corsi finalizzati all'aggiornamento di competenze professionali

Tematica	Numero corsi	Numero ore erogate	Numero partecipanti
LI - LINGUE STRANIERE	2	64	16
LP - LOGISTICA E PRODUZIONE (ADD. CNC, LOGISTICA, SALDATORE, VERDE)	2	44	19
AF - AMMINISTRAZIONE E FINANZA	3	217	27
CV - COMMERCIALE E VENDITE	3	494	27
IN - INFORMATICA E PC	4	106	34
AE - SOCIO ASSISTENZIALE EDUCATIVA (IAA)	3	108	36
Totale	17	1033	159

I corsi di area "socio-assistenziale", cui afferiscono gli IAA, rimangono una interessante nicchia nella nostra offerta.

I RISULTATI

Eccetto un'esigua minoranza di allievi che hanno preso parte ai percorsi finanziati e non hanno però raggiunto la percentuale di frequenza necessaria al conseguimento dell'attestato finale, notiamo che oltre il 98% raggiunge il successo formativo. Per quanto riguarda il gradimento notiamo che la media dei punteggi assegnatici (nella scala da 1 a 5) è sempre molto buona, sostanzialmente in linea con l'anno precedente, con un leggero incremento della soddisfazione dei nostri utenti, in particolare sugli aspetti afferenti il clima relazione, la comunicazione e l'organizzazione.

Tabella 68

Risultati customer satisfaction partecipanti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,70	4,76
Comunicazione	4,66	4,78
Organizzazione	4,61	4,64
Percorso	4,63	4,58
Qualità docenza	4,70	4,69
Media	4,66	4,69

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 extracurriculari, percorsi di ricerca attiva del lavoro e incrocio domanda offerta di lavoro, accompagnamento al lavoro, percorsi di autoimprenditorialità. L'efficacia del percorso è in tal senso spesso misurata dall'ente finanziatore nel numero e nelle caratteristiche dei ricollocamenti.

In Regione Veneto la misura di politica attiva di riferimento ed universale (per tutti gli over 30, e da oltre 4 anni senza soluzione di continuità) è l'**Assegno per il Lavoro (AxL)** che nell'anno formativo 21-22 è giunta sostanzialmente al suo epilogo con alcune code di attività che scavalleranno l'anno 22-23, chiudendosi nei primi mesi quando, sperabilmente, la misura sarà sostituita dall'Assegno GOL (Garanzia Occupabilità Lavoro).

Le attività dell'**AxL** prevedono un meccanismo di redistribuzione delle risorse pubbliche agli enti valutati più virtuosi in base al combinato disposto del numero di persone che scelgono di rivolgersi all'ente e prese in carico e del numero di ricollocamenti. L'entità del contributo connesso al ricollocamento, riconosciuto appunto in base al risultato, varia a seconda della profilazione dell'utente delineata dal Centro per l'Impiego. Con analogo meccanismo di premialità in base alla profilazione assegnata all'utente, viene riconosciuto anche il contributo relativo alle attività di accompagnamento al lavoro nel programma **Garanzia Giovani**. Quest'anno i progetti di Garanzia Giovani prevedevano la possibilità di scegliere se supportare gli utenti attraverso la misura del tirocinio oppure attraverso il supporto all'autoimprenditorialità, individuando nell'autoimpiego lo sbocco occupazionale più coerente per alcune figure professionali.

In altri percorsi, come le **Work Experience**, non vi sono contributi direttamente connessi al premio di ricollocamento ma l'obiettivo dell'intervento rimane la promozione dell'occupazione, attraverso un'analisi accurata del fabbisogno occupazionale territoriale richiesta a monte.

Nel 2021-2022 Fondazione ENAC Veneto si è occupata anche di concludere le seguenti iniziative che hanno avuto avvio nell'anno formativo precedente:

- all'interno del programma **Garanzia Giovani**, **3 progetti di rete** in qualità di partner e **1** a Belluno come capofila: DGR 1037/2019 - interventi di accompagnamento per intercettare giovani NEET distanti dal mondo del lavoro e a rischio di dispersione
- nell'ambito categorie protette, 2 dei 4 interventi in rete avviatisi nell'AF 20-21 attraverso la DGR 1502/2019 - **formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro per utenza con disabilità**,
- 1 progetto di **Pari Opportunità** a respiro regionale, svolto in proprio ma con l'apporto di specifici contributi da parte di alcuni partner di rilievo (H-Farm, Impact School, Università): DGR 526/2020 "E-QUALITY - Percorsi di digitalizzazione per un'occupazione femminile di qualità", iniziative di promozione dell'occupazione femminile anche attraverso percorsi di autoimprenditorialità, in particolare in profili afferenti le nuove tecnologie informatiche.

71

A seguito dell'esperienza sperimentata a cavallo tra i due anni formativi precedenti, ENAC Veneto ha deciso anche di proseguire la propria partecipazione all'interno dei progetti di inclusione sociale per la promozione di **Lavori di Pubblica Utilità** (LPU), dando così la propria adesione alla "**Rete del patto territoriale per la cittadinanza attiva raggruppamento Unione Montana Pasubio Alto Vicentino**" che terminerà nei primi mesi dell'anno formativo 22-23. Il ruolo di ENAC Veneto è sia quello di erogare agli utenti le attività previste (sia propedeutiche all'inserimento in un LPU, sia successive e quindi di ricerca attiva di un'occupazione), sia quello di supportare attivamente il capofila nel governo del progetto e nel raggiungimento dei KPI previsti dalla Regione per garantirne la rendicontabilità. Si tratta sicuramente di un progetto complesso, con risorse limitate e, per alcuni versi faticoso, sia per la fragilità dell'utenza, sia per il necessario lavoro di mediazione tra le esigenze degli interlocutori e le regole di ingaggio della direttiva. E' da sottolineare che è una iniziativa con alto impatto sociale sia immediato per le persone a rischio di marginalità che ne beneficiano, sia nel lungo termine perché rientra nelle attività che sviluppano e concretizzano il *Patto territoriale lavoro ed inclusione sociale* del territorio vicentino.

Come negli anni scorsi, ENAC Veneto ha partecipato, sui 4 territori sui cui insiste la propria operatività, anche alle reti **AICT Azioni Integrate di Coesione Territoriale** per l'inserimento e il reinserimento di soggetti svantaggiati, quest'anno rese possibili dalla DGR 73/2021. In questo bilancio sociale non vengono però annoverati tutti e 4 i progetti perché alcuni di essi, prevedendo pacchetti compositi di misure a sostegno dello stesso gruppo allievi, che si concludono nell'AF 22-23, verranno conteggiati nel prossimo bilancio sociale.

Sono state invece conteggiate le ore di attività individuale erogata nei progetti approvati per Fondazione ENAC Veneto nell'ambito della DGR 1100/2021 - linee guida per la realizzazione di interventi di assistenza per le **transizioni scuola lavoro di studenti con disabilità**. I percorsi sono individuali e prevedono 3 fasi di supporto che partono da quando lo studente è ancora a scuola cercando di monitorare il buon esito di un percorso di PTCO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), e proseguono con un monte ore significativo (46 ore) di presa in carico prima e di accompagnamento al lavoro poi. In quest'anno formativo i percorsi sono all'inizio.

Tra i tirocini extracurricolari promossi da ENAC Veneto, oltre a quelli realizzati nelle Work Experience e in Garanzia Giovani, ne citiamo 3 particolari, che costituivano interventi a corollario di un progetto di supporto al settore cultura mirante a progettare strumenti innovativi a favore della ripresa post Covid. Erano tirocini impegnativi, di 6 mesi e che necessitavano di una certa flessibilità oraria, derivante dal calendario degli spettacoli da allestire nei teatri che rappresentavano i soggetti

ospitanti. Forse anche perché il settore del teatro riesce con difficoltà a stabilizzare risorse, solo 1 di questi è giunto fino al termine naturale.

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

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

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

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

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. Il Programma AXL ha permesso in particolare a Fondazione di consolidare una rete di confronto attivo con altri soggetti gestori dei servizi al lavoro come Agenzie per il lavoro (solo per citarne alcune: *Job Select, Generazione Vincente, Manpower, Umana, Adecco, GiGroup, Sinergye, Staff*) ma anche altri enti accreditati afferenti alla rete dei soci FICIAP ma non solo (in particolare: Don Calabria, *Ecipa, ENGIM, Lavoro e Società*).

In rappresentanza di alcuni di essi, essendo ENAC Veneto nella **Top Ten dei Grandi Attivatori della misura Assegno per il Lavoro**, è stata invitata a partecipare ad un tavolo regionale ristretto, coordinato dalla Direzione dell'Autorità di Gestione FSE, per avanzare e valutare proposte di semplificazione amministrativa dei processi gestionali e rendicontali dei progetti a finanziamento regionale ed europeo.

Il 06/10/2022 Regione Veneto ha pubblicato l'esito del rating delle prestazioni AXL nel quale emerge che ENAC Veneto è nei primi 10 Grandi Attivatori per n. di assegni erogati, e valutato "Buono" (in una scatola che prevedeva Debole – Discreto – Buono – Ottimo) secondo i seguenti parametri: successo occupazionale, successo occupazionale FASCIA C (gli utenti più distanti dal mondo del lavoro), avviamento contratti brevi (quelli che non davano premialità), intensità dei servizi, formazione avviata, efficienza della spesa. Da notare che ENAC Veneto nei grandi attivatori è dietro solo ad Agenzie per il Lavoro: [2019/396-nuovo-assegno-per-lavoro - Regione del Veneto](#)

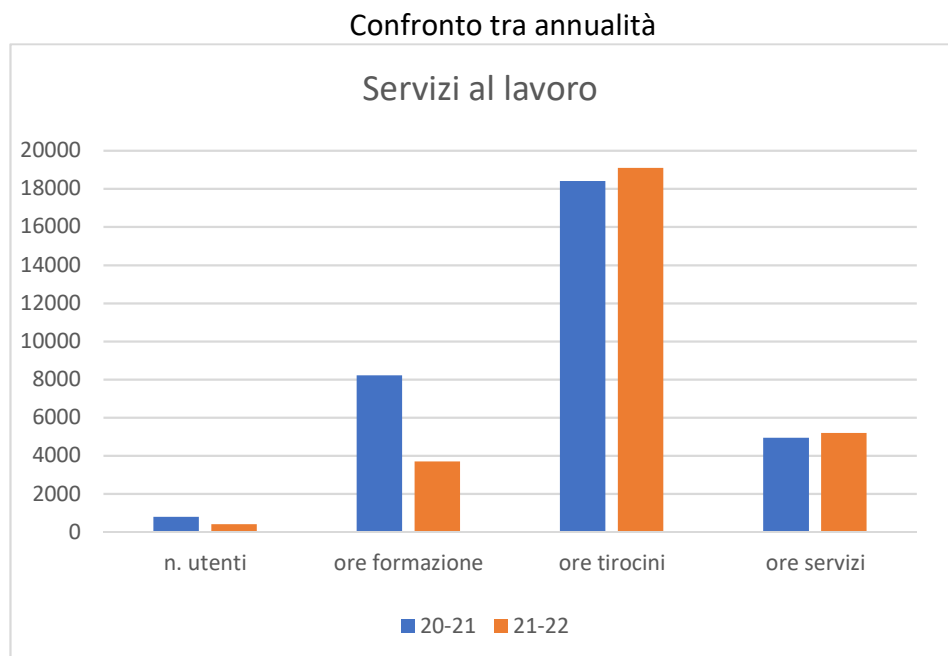
Tabella 69

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

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi** (ore)	N. Utenti	Formazione (ore)	Tirocini (ore)	Servizi** (ore)
SEDE VERONA	120	1264	5280	1881	238	2888	6080	1057
SEDE TREVISO	103	1002	8640	1285	270	2940	5280	1458
SEDE SCHIO	184	841	3880	1170	188	1488	4649	1305
SEDE FELTRE	54	600	1296	858,5	107	896	2400	1123
Totale	461	3.707	19.096	5.194,5	803	8.212	18.409	4943

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

Rispetto all'anno precedente nel quale con l'exploit dato dalle attività a distanza, si era registrato un aumento del numero di utenti coinvolti, quest'anno notiamo invece una riduzione di circa il 50%, in linea con la riduzione delle ore di formazione. In timida risalita i tirocini, che con le aperture post emergenza è stato un po' più facile attivare. Le ore dei servizi sono stabili.



Da ottobre 2021 l'accesso all'AXL è stato limitato ai profilati in FASCIA C, cioè a chi era più distante dal mondo del lavoro. La misura, che nei due anni precedenti ha costituito la politica attiva principale sulla quale Fondazione ENAC Veneto ha investito risorse, energie e strategie, è andata progressivamente scemando e questo ha influito molto nella riduzione significativa delle attività: da 68 corsi di formazione AXL erogati nel 20-21 si è passati a solo 20; da più di 500 utenti coinvolti nel 20-21 si è passati a soli 160.

Oltre a ciò abbiamo notato una difficoltà, condivisa anche con altri enti, nel reperire candidati ai bandi aperti: nell'ultimo anno abbiamo dovuto rinunciare ad un percorso Garanzia Giovani approvatici sul tema "e-commerce" e ad una Work experience sulla "lavorazione delle materie plastiche e gomma" nella quale tra l'altro avevamo raccolto adesioni di aziende interessate ad ospitare tirocini pre-assunzione; abbiamo inoltre riscontrato difficoltà nel partire con il numero previsto di utenti su altri progetti (a titolo esemplificativo una Work experience di "Operatore al banco di prodotti alimentare" previsto per 9 allievi si è avviata in 6 e di questi solo 4 sono giunti al termine; un Garanzia Giovani di Addetto Meccatronico di impianti automatizzati, figura altamente richiesta dal mercato, ha stentato ad arrivare a 6 iscritti, su 9 posti disponibili). Alcuni studi parlano di sbilanciamento tra domanda delle imprese e scelte effettuate dai giovani nei percorsi di

istruzione, e anche dal nostro parziale osservatorio registriamo che a volte i profili ricercati dalle aziende, con competenze tecniche e professionali specifiche, non corrispondono ai desiderata dei disoccupati, in particolare dei giovani.

Le ore di formazione complessive sono diminuite del 55% e gli utenti coinvolti del 43%. Questi dati trovano inevitabilmente riscontro anche nel lato economico.

Per quanto riguarda i tirocini, anche quest'anno alcuni nei quali i nostri operatori si sono occupati del monitoraggio non sono annoverati nel conteggio perché promossi (e quindi formalmente erogati) dai CPI per le categorie protette.

74

Per quanto concerne le ore medie a persona, si confermano intorno alle 10 a persona erogate. Fanno eccezione alcuni percorsi più strutturati dove il servizio diventa una consulenza più specifica ed approfondita, per esempio sui temi dell'autoimpiego.

Tabella 70
Numero di tirocini attivati

sede	N. tirocini	
	21-22	20-21
VERONA	15	18
TREVISO	18	16
SCHIO	12	7
FELTRE	3	7
Totale	48	56

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.

Siamo riusciti a rilevare i dati di circa il 75% degli utenti del servizio. Nell'AXL abbiamo estratto solo i partecipanti ai corsi di formazione.

Come si nota dalle tabelle sottostanti, in linea con quanto rilevato gli anni precedenti, la maggior parte dell'utenza coinvolta è femminile. Fondazione ha proposto anche percorsi rivolti esclusivamente ad un pubblico di donne ma si tratta di un numero di iniziative minoritario che non incide significativamente sul dato complessivo e quindi forse la questione è da ritenersi più generale: maggiore propensione alla formazione da un lato, maggiore percentuale di disoccupazione femminile che fa sì che le donne costituiscano la più ampia platea di destinatari nelle politiche attive. Notiamo che tra i titoli di studio rilevati, molti sono diplomi, ma alcuni deboli sul mercato; a dimostrazione dell'importanza di un aggiornamento continuo.

Tabella 71

Utenti per genere

Genere	n.	%
FEMMINA	213	70%
MASCHIO	93	30%
Totale complessivo	306	

Tabella 72

Utenti per titolo di studio

Titolo di studio	n.	% sui rilevabili
Laurea	32	18%
Diploma quinquennale	80	44%
Diploma professionale	24	13%
Qualifica professionale	3	2%
Titolo inferiore al diploma	41	23%
NON RILEVABILE	126	
Totale complessivo	306	

Tabella 73

Utenti per età

Età	n.	%
Da 30 a 50 anni	129	42%
Meno di 30 anni	88	29%
Più di 50 anni	89	29%
Totale complessivo	306	

Tabella 74

Utenti per cittadinanza

Cittadinanza	n.	%
ITALIA	253	83%
UE	15	5%
extraUE	38	12%
Totale complessivo	306	

CUSTOMER SATISFACTION

La soddisfazione percepita dagli utenti è superiore al 4,7 (ove 5 è il punteggio massimo) e in aumento rispetto all'anno scorso; in linea con l'AF 20-21 viene premiato in particolare il clima relazione instaurato, aspetto che risponde all'obiettivo di Fondazione ENAC Veneto di mettere al centro la persona. Rispetto allo scorso anno abbiamo rilevato meglio il gradimento dei servizi al lavoro propriamente detti (le attività dei nostri OML) e nonostante il campione sia ancora piccolo e quindi i numeri di risposte siano ancora migliorabili, il risultato ottenuto è apprezzabile. Nello specifico delle domande poste dai nostri questionari, i punteggi più alti vengono assegnati alla **professionalità** del personale e dell'ente nel suo complesso, alla **disponibilità** e **competenza** dei docenti alle modalità di **accoglienza e sostegno** prestato dai nostri operatori.

Tabella 75

Risultati dei questionari di customer satisfaction dei partecipanti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,74	4,70
Comunicazione	4,72	4,60
Organizzazione	4,70	4,60
Percorso	4,66	4,60
Qualità docenza	4,72	4,60
Qualità dei servizi al lavoro	4,76	Non rilevata lo scorso anno
Media	4,72	4,62

Anche la soddisfazione delle aziende con le quali ci siamo interfacciati è in aumento, sebbene ancora migliorabile, in primis attraverso un dialogo e uno scambio continuo con i referenti aziendali per rispondere al meglio alle loro istanze. 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

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,48	4,50
Comunicazione	4,63	4,50
Organizzazione	4,49	4,60
Percorso	4,41	4,27
Qualità della formazione	4,46	4,10
Media	4,49	4,39

RISULTATI OCCUPAZIONALI

Fondazione ENAC Veneto effettua il follow-up telefonico in due momenti distinti: uno a 30 giorni dal termine del progetto e uno a circa 6 mesi. Abbiamo preso qui in considerazione gli esiti occupazionali a 6 mesi dal termine e solo per le persone afferenti a corsi/percorsi terminati nell'anno formativo 21-22 di cui avevamo i dati: si tratta di circa 343 persone. Coloro che non hanno risposto al telefono siamo riusciti ad indagarli sul portale IDO, tranne poche eccezioni.

Si può notare dalle tabelle seguenti che **la % di occupati è in aumento** rispetto ai dati rilevati lo scorso anno (dal 42% al **59%**), segno di un movimento nel mercato del lavoro.

L'anno scorso la percentuale di occupati a tempo indeterminato era del 31%, quest'anno è leggermente più alta. C'è da dire che nel 20-21 un'ampia fetta di persone erano indagate su IDO, strumento che allora permetteva agli operatori funzionalità ridotte che impedivano di verificare la tipologia e durata dei contratti, problema che quest'anno risulta superato. La durata dei tempi determinati è molto variabile ma quest'anno la maggior parte è **sopra i 6 mesi**.

Possiamo dichiararci soddisfatti che **il 45% degli occupati ha una posizione occupazionale coerente con il profilo del percorso** nel quale erano iscritti presso il nostro ente. Questo dato non risulta possibile approfondirlo per gli esiti occupazionali indagati tramite IDO. Inoltre, tra chi ha

frequentato un tirocinio, un terzo ha proseguito l'occupazione presso la stessa azienda. Pur parlando di numeri piccoli, è questo un dato importante perché ci aiuta a valutare il grado di successo del partenariato aziendale coinvolto nei progetti ma anche del matching effettuato dagli OML tra allievo ed azienda. Il dialogo con il tessuto imprenditoriale locale è un elemento imprescindibile per chi opera nei servizi al lavoro e per questo la figura dell'OML è sempre più necessario che aggiunga anche competenze di tipo commerciale nel suo portfolio.

Tabella 77

Esiti occupazionali a 6 mesi

	Occupati	Disoccupati	Non interessato al lavoro ora	Non rilevabili	Totale
Numero	202	126	7	8	343
% su totale	58,89%	36,73%	2,04%	2,33%	100%
% anno precedente	41,73%	54,46%		3,82%	

Tabella 78

Tipologia contrattuale degli occupati

	Indeterminato - apprendistato	Tempo determinato	Lavoro autonomo	CoCoCo	Altro	Totale
N. occupati	69	115	6	2	10	202
% su totale occupati	34,16%	56,93%	2,97%	0,99%	4,95%	100%
% anno precedente	31%	61%	3,9%	4,4%	-	

Tabella 79

Durata contrattuale degli occupati a tempo determinato

	0 - 3 mesi	3 - 6 mesi	6 - 12 mesi	> 12 mesi	Numero totale
N. occupati TD	17	34	52	12	115
% su totale occupati TD	14,78%	29,57%	45,22%	10,43%	100%

Tabella 80

Coerenza occupazione con percorso formativo degli occupati

	Sì	Parzialmente	No	Non rilevabile	Totale
N. occupati	92		66	44	202
% su totale occupati	45,54%	0,00%	32,67%	21,78%	100%

Tabella 81

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

	Sì	No	Numero totale
N. occupati	21	44	65
% su totale occupati	32,31%	67,69%	100%

5.2.4 La formazione per chi vuole coltivare una passione

In quest'anno formativo nella sede formativa di Feltre, ENAC Veneto ha erogato per la prima volta due corsi commissionati dal Comune "Città di Feltre", resi possibili dalle risorse del Fondo per le Politiche della Famiglia (Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73), rivolti a ragazzi dagli 8 ai 16 anni.

È la prima volta che ENAC Veneto si rivolge a questo target e, pur non rientrando nella fascia tipica di pubblico alla quale indirizza normalmente le sue iniziative, ha deciso di investire alcune energie in risposta ad un fabbisogno nato dal territorio e dal contesto specifico; il fatto che alcune nostre sedi, come appunto la sede di Feltre, siano ospitate all'interno di un plesso scolastico che ha più ordini di scuole, permette una ricca contaminazione di stimoli ed idee.

Si è trattato di laboratori didattici-ricreativi, gratuiti per l'utenza, proposti in orario pomeridiano e rivolti agli studenti dell'Istituto Canossiano di Feltre ma anche a ragazzi provenienti dal territorio comunale. Queste iniziative sono nate con l'obiettivo di offrire alle famiglie una valida proposta socio-educativa che nello specifico, attraverso foto, parole, opere realizzate, ha condotto i ragazzi alla scoperta dell'arte (e di sé), sviluppando l'immaginazione e la curiosità.

Il laboratorio, replicato in 2 edizioni per il successo avuto, ha previsto le seguenti attività:

collage

- poesia visiva
- acquerello
- le palette delle opere d'arte
- boschi immaginari
- china time
- texture pittoriche
- segni sensibili tra gesto ed emozioni
- scribes - scarabocchi espressivi

Questi laboratori saranno citati anche nel successivo paragrafo 5.3 Area Impresa in quanto rientrano anche tra le commesse realizzate per conto di aziende (in questo caso il committente è l'amministrazione pubblica Comune di Feltre che ci ha incaricato con affidamento diretto).



Tabella 82
Quadro di insieme dell'offerta di servizi

Sede	Ultimo anno		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
SEDE FELTRE – Laboratorio Artedi	2	26 (16+10)	30 (16+14)
Totale	2	26	30

Tabella 83
Partecipanti per genere

Genere	Numero	% su totale
Maschi	7	23%
Femmine	23	77%
Totale	30	100%

Ai ragazzi partecipanti è stato chiesto di esprimere il loro giudizio sul corso e i feedback sono stati molto positivi. I concetti più usati sono stati: divertimento, emozione, espressione libera.

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 post-Covid, la sfida su cui i finanziamenti stanno puntando è anche quella di rispondere al cambiamento più ampio (in atto nel mercato già prima della pandemia) che vede sempre più assottigliarsi lo spazio per il lavoro manuale a fronte di un processo continuo di automazione delle imprese. Gli osservatori restituiscono uno scenario in cui, nel cammino sempre più importante verso la digitalizzazione, 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.

Nei Piani Fondimpresa ENAC Veneto ha consolidato la partnership strategica con In + Srl, azienda radicata sul territorio veronese nell'offrire consulenza e formazione alle aziende.

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

I servizi espletati nell'anno 21-22, siano essi a mercato o finanziati, sono stati nello specifico:

- ✓ 22 **tirocini a pagamento** per 16 aziende (poco più della metà dei tirocini attivati rispetto all'anno scorso: in linea con il calo generale dei servizi al lavoro si nota anche un calo di richieste da parte delle aziende),
- ✓ 15 preventivi di **Ricerca&Selezione** andati a buon fine, per 13 aziende richiedenti,
- ✓ 10 **corsi di formazione su commessa** per 7 aziende (più di 100 destinatari coinvolti) comprese i 2 laboratori per il Comune di Feltre citate nel capitolo precedente,
- ✓ 2 commesse per **progettazione percorsi**,
- ✓ **108 corsi di formazione finanziati**: 79 da FONDIMPRESA e 29 da REGIONE VENETO Tra i progetti finanziati da Regione Veneto citiamo anche il progetto 145-0001-526-2020 dove la formazione era in capo ad ENAC Nazionale ma il ruolo di ENAC Veneto è stato fondamentale nella messa a terra dei corsi, dalla ricerca dei docenti, all'organizzazione, al tutoraggio.
- ✓ **9 consulenze individuali** all'interno di percorsi finanziati,
- ✓ **Co-promozione di corsi a catalogo di Penta Formazione**: ENAC Veneto e Penta condividono da anni un catalogo di corsi a pagamento, a fronte di una pluriennale convenzione. Attualmente ENAC Veneto collabora nella pubblicizzazione del catalogo e nella raccolta di iscrizioni: nel 21-22 ha contribuito a raccogliere 92 partecipazioni distribuite su 45 corsi.

Quest'anno per la prima volta ENAC Veneto ha aggiunto nella propria offerta alle aziende:

1. In maniera strutturata il servizio di **Ricerca & Selezione** che comprende, dietro corrispettivo:
 - Recruiting, sul territorio
 - Screening, cartaceo e telefonico
 - Selezione attiva di potenziali candidati

Questo servizio è reso possibile dal fatto che ENAC Veneto non solo si configura ente accreditato per i servizi al lavoro presso Regione Veneto, ma è anche iscritto all'albo informatico degli enti di intermediazione di ANPAL Nazionale ed è quindi autorizzata a svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale, nell'ambito ristretto al territorio regionale.

2. La **consulenza in progettazione** alle imprese che sono interessate ad utilizzare il loro conto formazione Fondimpresa. Ha offerto questo servizio a 2 aziende del Bellunese.

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

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

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

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

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

Un punto di forza di ENAC Veneto è quello di non temere l'apertura a settori inesplorati. Con il progetto della DGR 818/2020 che quest'anno è giunto al suo termine, la Fondazione ha progettato per la prima volta un intervento composito nell'area cultura, in particolare nel mondo dello spettacolo dal vivo. 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. In questo caso il lavoro con i teatri, partner di progetto, ci ha messo davanti a sfide organizzative non facili e ha messo ancor più in evidenza la forte necessità di rispondere sempre con flessibilità alle istanze delle imprese. Lavorare con le aziende, soprattutto nel finanziato, pone in generale il tema di conciliare il rigore degli adempimenti normativi previsti dai bandi, con la flessibilità gestionale richiesta dalle aziende.

Tra i fattori di identità che caratterizzano il lavoro di ENAC Veneto non possiamo non citare la rete con partner e aziende del sociale. Anche negli anni passati la Fondazione si era cimentata su bandi di formazione continua per aziende dell'ambito socio-sanitario: quest'anno nello specifico si è concluso un progetto finanziato da Regione Veneto per il rafforzamento degli Ambiti Territoriali Sociali (DGR 865/2020) a valere sulla Provincia di Belluno. È stato un progetto interessante, cucito sui fabbisogni degli enti pubblici coinvolti. Non a caso abbiamo potuto portare avanti nella nostra sede di Feltre questa iniziativa, perché la rete dei servizi pubblico-privato del Bellunese si è rafforzata ormai da anni, anche grazie a progettualità che si sono succedute e che hanno permesso

di modellizzare prima e sperimentare poi, una collaborazione forte tra gli attori che operano nel sociale e nei servizi al lavoro.

LE IMPRESE CHE HANNO USUFRUITO DEI SERVIZI

Tabella 84

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

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

Nel 2021-22 la nostra sede di Treviso non ha attivato corsi di formazione continua per le imprese del territorio (l'anno scorso aveva attivato per la prima volta 2 commesse a pagamento) ma ha comunque curato i rapporti con le aziende, sviluppando l'attività di incrocio domanda offerta, sia ricollocando utenti disoccupati, sia promuovendo tirocini e servizi di ricerca e selezione su commessa.

Tabella 85

Numero complessivo imprese che hanno usufruito dei servizi per sede

Sede	Ultimo anno	Penultimo anno
SEDE VERONA - ADULTI	55	36
SEDE TREVISO - ADULTI	18	23
SEDE SCHIO - ADULTI	19	39
SEDE FELTRE - ADULTI	31	47
Totale	123	145

Nel totale sono presenti anche alcune "partecipazioni aziendali" (spesso partite iva individuali) ai corsi a catalogo che come attività vengono annoverati nel paragrafo 5.2.2 ma che come partecipazioni ci sembra corretto ricomprendere qui.

È corretto sottolineare che 35 delle aziende di Verona sono realtà beneficiarie dei nostri progetti Fondimpresa, "portate" da nostri partner.

D'altro canto vi è da sottolineare che nei numeri in tabella vengono considerate solo le imprese beneficiarie di servizi diretti (chi commissiona uno specifico servizio, chi mette in formazione i propri lavoratori in percorsi finanziati di formazione continua) ma non hanno visibilità qui tutte le realtà aziendali che gravitano intorno ai percorsi finanziati per disoccupati o nella scuola: un tessuto di imprese locali con il quale condividiamo obiettivi progettuali, e che spesso ospita esperienze di tirocinio a favore dei nostri studenti e dei disoccupati iscritti alle iniziative di politica attiva del lavoro. Nell'anno formativo concluso contiamo circa **230 aziende che hanno ospitato tirocini**.

Tabella 86

Tipologia dei servizi usufruiti dalle imprese

Servizio	Numero aziende	% su totale
catalogo	12	9,76%
formazione continua	70	56,91%
servizi imprese	41	33,33%
Totale complessivo	123	100%

Il nostro sistema informativo non è in grado di restituire una rielaborazione automatizzata della dimensione delle imprese coinvolte. Possiamo però affermare che la maggior parte delle aziende

coinvolte sono di tipo privato anche perché sui finanziamenti non è quasi mai ammesso il coinvolgimento degli enti pubblici, se non come nel bando sopra citato, per iniziative specificatamente rivolte alla PA. I rapporti con gli enti pubblici, comuni e raggruppamenti di comuni, centri per l'impiego e servizi collegati, sono comunque diffusi in tutte le nostre sedi che con essi devono interloquire spesso nell'implementazione dei servizi al lavoro.

Tabella 87

Tipologia forma giuridica dalle imprese

Tipologia giuridica	Numero aziende	% su totale
Società private: ditte individuali, liberi professionisti, spa, srl...	104	84,55%
Cooperativa	5	4,07%
Associazione o fondazione	2	1,63%
Ente pubblico	12	9,76%
Totale	123	100%

82

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 88

Dati fondamentali attività di formazione continua realizzata nell'ultimo anno

Sede	Ultimo anno				Penultimo anno			
	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti	N. aziende	N. progetti formativi	N. ore	N. utenti	N. aziende
SEDE VERONA	86	1298	236	41	29	548	135	13
SEDE TREVISO					2	52	24	1
SEDE SCHIO	9	102	152	6	12	246	86	19
SEDE FELTRE	30	431	153	23	32	591	343	35
Totale	125	1831	541*	70	75	1437	588	68

*Diversamente dagli anni precedenti, abbiamo considerato gli utenti "unici" in ogni macro progetto, senza ripetizioni, se sommassimo invece il n. di partecipanti per ogni corso realizzato arriveremo a oltre 675 (+15% rispetto allo scorso anno).

Da notare che il n. di progetti formativi è aumentato di oltre il 65% ma il numero di ore di meno del 30%: i due piani Fondimpresa che sono iniziati quest'anno hanno visto concludersi diversi corsi di breve durata (min. 8 – max 24) ma anche i progetti formativi del progetto rivolto alle PA prevedeva iniziative molto breve, tante anche solo di 4 ore. Spesso la richiesta è di erogare interventi mirati, specifici, che permettano di distaccare il personale dal lavoro ordinario solo per brevi periodi.

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

PARTECIPANTI

Le persone coinvolte nei nostri servizi formativi alle imprese sono (come già accade per i servizi al lavoro) la maggior parte donne, anche se con una prevalenza meno netta rispetto ai servizi per disoccupati. Sono nella stragrande maggioranza persone con cittadinanza italiana e sopra i 30 anni cosa quest'ultima che appare abbastanza coerente con il fatto che la formazione continua costituisca in primis un aggiornamento per chi non è appena entrato nel mondo nel lavoro.

La maggior parte sono in possesso di diploma o laurea ma abbiamo tanti dati mancanti rispetto a questo parametro. Circa il 60% ha un contratto a tempo indeterminato.

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

Tabella 89

Utenti per genere

Genere	n.	
MASCHIO	153	44%
FEMMINA	195	56%
Totale complessivo	348	

Tabella 90

Utenti per età

Età	n.	
Meno di 30 anni	67	19%
Da 30 a 50 anni	178	51%
Più di 50 anni	103	30%
Totale complessivo	348	

Tabella 91

Utenti per cittadinanza

Cittadinanza	n.	
ITALIA	312	90%
Altri paesi UE	11	3%
Extra UE	25	7%
Totale complessivo	348	

Tabella 92

Utenti per titolo di studio

Titolo di studio	n.	
Nessun titolo/licenza elementare	5	1%
Licenza media	29	8%
Qualifica professionale	16	5%
Diploma	117	34%
Laurea e successive specializzazioni	110	32%
Dato non disponibile	71	20%
Totale complessivo	348	

Tabella 93
Utenti per tipologia contrattuale

Tipo di contratto	n.	
TEMPO INDETERMINATO (TIPICO O STANDARD)	207	59%
TEMPO DETERMINATO A CARATTERE NON STAGIONALE	28	8%
Apprendisti	12	3%
Cont. inserimento	5	1%
Altro	19	5%
Non disponibile	77	22%
Totale complessivo	348	

PROGETTI FORMATIVI

Come già si diceva precedentemente molti progetti formativi sono di breve durata e la maggior parte entro le 16 ore, come già rilevato nel precedente anno formativo.

Tabella 94
Progetti Formativi per durata

Durata	Numero	% su totale
Fino a 16 ore	90	72%
Da 17 a 48 ore	35	28%
Superiore a 48 ore	0	0%
Totale	125	100%

L'aspetto emblematico dell'analisi per tematica che è esposta nella tabella sottostante è il fatto che con difficoltà siamo riusciti ad etichettare gli interventi proposti all'interno delle categorie in uso e cioè alle aree tematiche che solitamente usiamo per i corsi per i disoccupati o a catalogo.

Le tematiche dei corsi erogati alle imprese hanno contorni più sfumati che sposano a tutti gli effetti quanto detto nell'illustrazione del quadro di insieme ad inizio capitolo: le sfide aziendali oggi si affrontano con le soft skill e con l'innovazione dei processi aziendali, con la creazione di nuovi modelli organizzativi o la revisione di quelli esistenti, con l'idea che la creazione del valore passi attraverso la gestione ottimale dei processi. L'emergenza COVID ha probabilmente dato una spinta forte al cambiamento di alcuni processi organizzativi, non si può non pensare al lavoro agile e a tutto quello che esso si porta appresso anche riguardo la riprogettazione dell'infrastruttura informatica. È proprio per queste ragioni che si nota una preponderanza di percorsi, ore e persone coinvolte, negli interventi di **organizzazione aziendale**, intesa **nella sua accezione più ampia**: revisione dei processi, delle procedure, dell'organizzazione nel suo complesso per far funzionare al meglio il processo decisionale.

D'altra parte non sarebbe corretto celare l'altro lato della medaglia: queste tematiche sono fortemente spinte dai bandi a cui sottendono la maggior parte dei percorsi. Sono ad esempio gli Avvisi "Competitività" di Fondimpresa che "impongono" agli enti di stimolare le aziende su queste tematiche. Al contempo è onestà intellettuale far presente che le aziende, soprattutto quelle medio-piccole del tessuto imprenditoriale al quale più ci rivolgiamo, faticano spesso ancora a capire il potenziale di sviluppo di queste direttrici formative; le loro esigenze più immediate sono ancora la formazione obbligatoria e le competenze più immediatamente spendibili.

I corsi inerenti l'innovazione dei processi sono praticamente tutti sotto le 30 ore e la maggior parte sotto le 16: sono quindi, al più, parti di un processo più ampio o tentativi di innestare una cultura organizzativa in tal senso.

Tabella 95

Progetti Formativi per Tematica

Tematica	Numero progetti	Numero ore	Numero utenti
AF - AMMINISTRAZIONE E FINANZA	4	96	40
CG - CAD E GRAFICA	3	76	23
CM - COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA MARKETING	3	64	14
CV - COMMERCIALE E VENDITE	7	82	32
DIR - DIRITTO - NORMATIVA	2	20	20
IN - INFORMATICA E PC	8	188	43
LP - LOGISTICA E PRODUZIONE (ADD. CNC, LOGISTICA, SALDATORE, VERDE)	4	112	22
OA - ORGANIZZ.AZ.LE, MAPPATURA PROCESSI E PROCEDURE	66	939	206
PERS - CRESC PERS E PROFESSIONALE - SOFT SKILL*	14	164	164
PROGETTAZIONE&SVILUPPO**	6	60	67
SI - SICUREZZA	2	10	20
WE - WEB & E-COMMERCE	3	44	14
ALTRO	3	32	10
Totale	125	1887	675

*all'interno dell'area soft skill annoveriamo in particolare interventi di **team building, time management**

**brevi interventi seminariali rivolti soprattutto alla PA nel progetto di cui alla DGR 865 sugli Ambiti territoriali

RISULTATI

La soddisfazione dei partecipanti alle attività formative proposte alle imprese si conferma molto alta, e sostanzialmente in linea con quella percepita lo scorso anno. ENAC Veneto si impegna ad offrire proposte formative di qualità, con docenti – professionisti del settore - che non solo conoscano bene la materia ma abbiano la capacità di trasmettere le loro competenze e di gestire bene il gruppo d'aula e condividano l'attenzione alla persona; l'importanza della comunicazione viene riconosciuta nei questionari finali. Rileviamo però che i questionari si riferiscono alle attività finanziate da Regione Veneto e alle Commesse ma non siamo stati in grado di rilevare nel nostro sistema i gradimenti delle attività Fondimpresa in quanto la gestione del processo è mediata dal partner che utilizza per ora altre modalità. L'uniformare il sistema di rilevazione e ampliare così la platea di somministrazioni del questionario è sicuramente un'area di miglioramento su cui puntare.

Tabella 96

Risultati questionari partecipanti

Aspetto	Voto medio ultimo anno	Voto medio anno prec.
Clima relazionale	4,78	4,74
Comunicazione	4,79	4,74
Organizzazione	4,67	4,70
Percorso	4,67	4,68
Qualità docenza	4,77	4,67
Media	4,74	4,71

5.3.2 Gli altri servizi

Tabella 97

Dati fondamentali servizi alle imprese espletati nell'ultimo anno

Sede	Ore Consulenza** per Imprese	N. tirocini a pagamento	N. contratti di R&S	N. aziende
SEDE VERONA - ADULTI	36,00	6,00	9,00	12,00
SEDE TREVISO - ADULTI		13,00	2,00	18,00
SEDE SCHIO - ADULTI		3,00	4,00	9,00
SEDE FELTRE - ADULTI	20,00	0,00	0,00	2,00
Totale	56,00	22,00	15,00	41,00

**La consulenza alle imprese consiste in 9 percorsi individuali di durata variabile tra le 4 e le 10 ore, prevista all'interno dei percorsi finanziati.

Dopo averne raccolto, negli ultimi anni, l'interesse da parte delle imprese, ENAC Veneto si è cimentata nell'offrire un servizio di Ricerca e Selezione vero e proprio. Alcune volte tale servizio veniva già in qualche modo espletato dai nostri operatori in maniera non strutturata, quando informalmente qualche azienda chiamava per avere una rosa di candidati tra i nostri ex-corsisti. Si è lavorato quest'anno per offrire un servizio più completo e professionale e i risultati, per essere un servizio "start up", sono stati incoraggianti.

Accanto a ciò ENAC Veneto promuove sempre tirocini a pagamento incrociando così le esigenze delle imprese che desiderano godere di una sorta di periodo di "prova" per conoscere e formare profili interessanti da poter inserire poi in organico, e quelle degli utenti che talvolta non avevano nel loro percorso anche questo tipo di misura e sono invece interessati a mettersi in gioco per tentare un inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro.

5.3.3 Quadro dei finanziamenti

Tabella 98

Soggetti finanziatori area imprese

Soggetti finanziatori	Importo	%
Fondi interprofessionali**	168.390,00	53,99%
Regione	81.838,43	26,24%
Comuni	5.750,00	1,84%
Aziende	52.605,84	16,87%
Altri	3.300,00	1,06%
Totale	311.884,27	100,00%

**L'importo relativo ai Fondi interprofessionali è calcolato il base alla quota oraria delle attività decisa come parametro di affidamento budget, tra gli associati dell'ATI. Gli importi dei Fondi e della Regione riguardano budget generati ma non sempre ancora incassati, quelli delle altre righe invece riguardano importi solitamente già fatturati.

Tra gli importi relativi ai finanziamenti sono inseriti anche quelli generati dal prestito attrezzature/laboratori ad altre realtà formative del territorio: da un lato contribuiscono ad un cofinanziamento dei nostri servizi, dall'altro creano una relazione con gli altri enti del territorio.

Il trend del budget generato dalle attività con le imprese negli ultimi 3 anni è positivo; nonostante lo scorso anno vi fosse stato aumento molto elevato, quest'anno abbiamo comunque raggiunto circa + 24% rispetto all'AF 20-21.

6. Situazione economico-finanziaria

In questa sezione si presentano i principali dati economici dell'esercizio 21/22, relativo al periodo 1 Settembre 2021 – 31 Agosto 2022. Per un approfondimento si rimanda al Bilancio di Esercizio.

Si segnala che, nel bilancio d'esercizio 2021/2022, per maggior chiarezza espositiva, si è deciso di inserire nei ricavi la differenza tra rimanenze finali e iniziali. Per rendere confrontabili i dati dell'esercizio in corso con quelli dell'esercizio precedente, si è proceduto pertanto a riclassificare i dati dell'esercizio al 31/08/2021 in tutte le tabelle che seguono.

87

6.1 Le risorse economiche

RISULTATO DELL'ESERCIZIO

Tabella 99	Ultimo anno	Penultimo anno
Ricavi e proventi	3.949.088,00	4.206.077,00
Costi e oneri	3.934.416,00	4.086.839,00
Imposte dell'esercizio	111.134,00	73.758,00
Avanzo/disavanzo	-96.462,00	45.480,00

L'esercizio ha chiuso con una perdita di € 96.462,00; nell'esercizio precedente c'era stato un avanzo di 45.480,00.

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Tabella 100	Ultimo anno			Penultimo anno		
	Origine	Pubblica	Privata	Totale	Pubblica	Privata
Ricavi/proventi dai servizi erogati	3.489.408,00	428.286,00	3.917.694,00	3.660.555,00	526.467,00	4.187.022,00
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	939,00	30.455,00	31.394,00	4.826,00	14.228,00	19.055,00
Totale	3.490.347,00	458.741,00	3.949.088,00	3.665.381,00	540.695,00	4.206.077,00

Tabella 101	Ultimo anno			
	Quota percentuale contributi pubblici e privati	Contributi pubblici	Contributi privati	Totale
% su totale		88,38%	11,62%	100,00%

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

Tipologia dei servizi	Pubblici	Privati	Totale	%
Area Giovani	1.955.167,00	80.752,00	2.035.919,00	52
Area Adulti	1.179.519,00	220.043,00	1.399.562,00	36
Area Imprese	354.722,00	127.491,00	482.213,00	12
Altro	0,00	0,00	0,00	0
Totale	3.489.408,00	428.286,00	3.917.694,00	100

Tabella 103

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

Tipologia	Importo
Regione	3.485.948,00
Comuni	3.460,00
Ministeri / Agenzie Nazionali	0,00
UE	0,00
Altri	0,00
Totale	3.489.408,00

Tabella 104

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

Tipologia di soggetti	Importo
Persone fisiche	300.795,00
Aziende	127.491,00
Fondi interprofessionali	0,00
Fondazioni	0,00
Altri soggetti	0,00
Totale	428.286,00

Come è possibile evincere dai dati, l'89% dei proventi di Fondazione ENAC Veneto provengono 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	2.339.294,00	2.546.208,00
Personale non dipendente	484.862,00	626.011,00
Affitto, utenze e manutenzione immobile (con relativi ammortamenti)	327.220,00	219.471,00
Acquisto e manutenzione attrezzature (con relativi ammortamenti)	144.733,00	179.448,00
Beni di consumo e servizi per esercitazioni didattiche	15.968,00	8.227,00
Partenariati operativi sui progetti	229.226,00	178.086,00
Altro	393.113,00	329.388,00
Totale	3.934.416,00	4.086.839,00

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

6.2 Attività di raccolta fondi

Non è stata realizzata alcuna raccolta fondi

6.3 Eventuali criticità

Durante l'esercizio si sono palesate 2 criticità significative:

- Dal lato dei costi, gli aumenti esponenziali delle spese energetiche;
- Dal lato dei ricavi, mentre è rimasta stabile l'area Giovani, sono venuti a mancare in modo forte i volumi di attività dell'area Adulti/Imprese. Il passaggio da una programmazione comunitaria ad un'altra (il FSE è la principale, quasi unica fonte di finanziamento delle politiche attive) è storicamente un periodo fortemente rischioso per la continuità delle attività. Nel passaggio dalla programmazione 2014-2020 a quella 2021-2027 il ritardo è stato estremo. Il primo bando della programmazione 21-27 è stato infatti emanato in Veneto il 25 ottobre 2022, quindi alla fine del secondo anno di programmazione. In parallelo, l'implementazione del programma GOL (azione prevista dal PNRR), che doveva portare ad attività già da giugno 2022 secondo gli intendimenti regionali, è slittata completamente nella seconda metà dell'anno. Nel complesso questo ha determinato una forte riduzione delle attività e dei correlati ricavi.

7. Altre informazioni

7.1 Contenziosi e controversie

Per l'anno 2021-2022 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

Tabella 106

Consumi energia elettrica e termica

	Unità di misura	Ultimo Anno	Penultimo Anno
Energia elettrica	Kwh	37.118,00	39.221,00
Gas naturale	Smc	4.175,00	4.671,00

Il dato comprende solo i consumi energetici fatturati direttamente a Fondazione, non comprende quindi i consumi dei locali dove i contatori sono intestati alle Case. Il dato è quindi riferito per il GAS solo ai consumi della sede di Verona Adulti e per l'energia elettrica alla sede di Verona Adulti + sede di Schio + sede di Treviso Adulti (da gennaio 2022).

Per quanto riguarda i consumi di carta, si sono registrati i seguenti acquisti, con un trend positivo di riduzione della carta utilizzata.

Tabella 107

Consumi di carta

Tipologia	Unità di misura	Ultimo anno	Penultimo anno
Fogli formato A4	Kg	1.199,00	1.455,00
Fogli formato A3	Kg	108,00	61,00
Totale		1.307,00	1.516,00

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 2021-2022 non si sono registrati episodi di corruzione e/o cause legali pubbliche legate alla corruzione.

7.4 Informazioni su riunioni degli organi

Tabella 108 - Riunioni annuali

N. riunioni effettuate nell'anno	Numero medio di partecipanti
7	6

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