

Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale
2023/2024





Attività di ricerca realizzata grazie al contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione e dei Processi Formativi" contributo anni 2023/2024 della legge n. 40 del febbraio 1987.

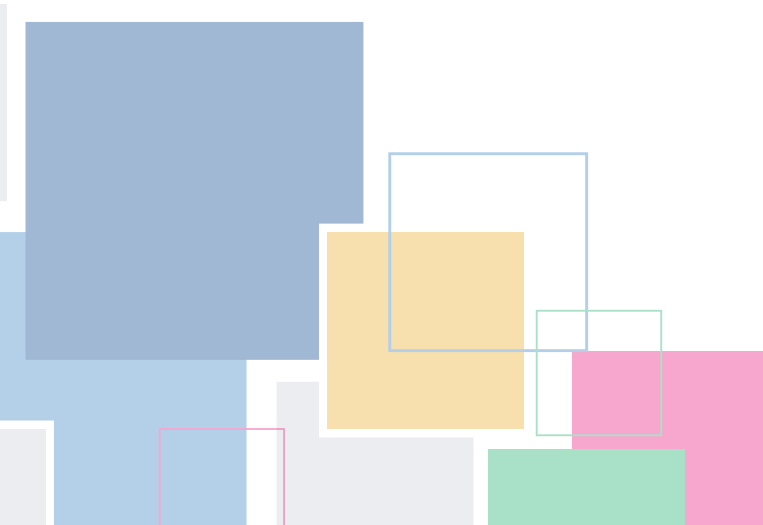
Supporto tecnico-metodologico:
Deloitte & Touche S.p.A.

Indice

Lettera del Presidente agli Stakeholder.....	3
Nota metodologica.....	4
1. L'agenzia.....	6
2. La sostenibilità per CIAC.....	14
3. Governance e assetto organizzativo.....	23
4. Trasparenza.....	25
5. Performance economica.....	28
6. Responsabilità verso studenti e studentesse.....	34
7. Comunicazione.....	49
8. Responsabilità verso la comunità.....	51
9. Responsabilità verso le risorse umane.....	57
10. Responsabilità ambientale.....	67
11. Contributo di CIAC agli SDGs.....	73
12. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI.....	78
13. GRI Content Index.....	82

Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale
2023/2024



Lettera del Presidente agli Stakeholder

Care e cari Stakeholder,

mentre vi presento la sesta edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, provo un profondo senso di orgoglio e gratitudine per il percorso che CIAC ha compiuto negli ultimi anni.

Ogni edizione di questo documento rappresenta molto più di un rendiconto: è il racconto di un impegno costante e condiviso, di persone che ogni giorno lavorano con passione e di un territorio che continuiamo a sostenere e valorizzare.

L'anno che ci lasciamo alle spalle è stato ricco di sfide, ma anche di importanti successi.

Il contesto in cui operiamo è in costante cambiamento, e questo ci ha spinto a rinnovarci e a trovare nuove soluzioni. Abbiamo lavorato con determinazione per essere presenti nella vita di chi si affida a noi, non solo come punto di riferimento per la formazione, ma anche come luogo in cui ognuno possa sentirsi accolto, sostenuto e ispirato.

Uno dei nostri obiettivi principali è stato continuare a migliorare gli ambienti in cui operiamo. Crediamo che la qualità degli spazi influisca profondamente sul benessere delle persone. Per questo abbiamo dedicato grande attenzione non solo alla sicurezza, ma anche alla bellezza e alla funzionalità dei nostri luoghi di lavoro e studio. Rendere gli spazi più accoglienti non è solo un gesto pratico, ma un segno tangibile del nostro rispetto per chi vive questi luoghi.

Abbiamo anche intensificato il dialogo con il territorio, rafforzando collaborazioni preziose con istituzioni, imprese e altri partner locali. Questi legami sono il motore che ci permette di trasformare le nostre idee in opportunità concrete per chi cerca formazione e lavoro. Siamo orgogliosi di poter dire che, grazie a queste sinergie, ogni giorno supportiamo molte persone nel costruire un futuro più solido e sicuro.

Come sempre, il cuore pulsante di tutto ciò sono le persone: chi lavora in CIAC, con entusiasmo e competenza, affrontando ogni sfida con dedizione; chi ci sostiene come Socio o partner, continuando a credere nella nostra missione; e voi, che ci accompagnate e ci motivate a migliorare ogni giorno. Senza la forza e la passione di questa comunità, nulla di ciò che abbiamo realizzato sarebbe stato possibile.

Guardando al passato, possiamo riconoscere i risultati ottenuti; guardando al futuro, intravediamo le infinite possibilità che ci aspettano. Questo bilancio non è solo il punto di arrivo di un anno, ma anche un nuovo inizio, ricco di idee, progetti e traguardi da raggiungere insieme.

Grazie per il sostegno e la fiducia che continuate a dimostrarci.

Giovanni Trione
Presidente di CIAC

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il sesto Report di Sostenibilità del Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale (di seguito anche “CIAC Formazione” o “CIAC”) e ha l’obiettivo di descrivere in modo trasparente le iniziative e i principali risultati raggiunti in termini di performance di sostenibilità nel corso dell’anno formativo 2023/2024 (dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2024).

Il Report di sostenibilità rendiconta i temi di sostenibilità che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’agenzia, come illustrato nella matrice di materialità contenuta nel presente documento nel capitolo “La sostenibilità per CIAC”.

Il presente Rapporto è stato redatto rendicontando una selezione dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (GRI-Referenced claim) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI).

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, CIAC si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder e completezza per la definizione dei contenuti, valutando preliminarmente il proprio contesto di sostenibilità; ai principi di

equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l’adeguatezza delle modalità di presentazione.

Sono stati inoltre elaborati e rendicontati specifici indicatori volti ad approfondire attività, impatti e caratteristiche peculiari di CIAC, tra cui la qualità e l’innovazione dell’offerta. Tali indicatori sono stati definiti anche alla luce dei risultati di attività desk e di benchmark condotte sui documenti di informativa non finanziaria pubblicati da altre organizzazioni del settore della formazione, nonché tenendo conto degli SDGs.

La rendicontazione non finanziaria presentata nel Report riflette il principio di “materialità” o rilevanza, elemento caratterizzante i GRI Standards. Il processo di analisi di materialità è descritto all’interno del paragrafo “Analisi di materialità”. Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di sostenibilità è lo stesso del Bilancio di Esercizio di CIAC. Si precisa inoltre che nel corso del 2023/2024 si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni e alla struttura organizzativa, mentre sono rimasti

sostanzialmente invariati i sistemi di approvvigionamento di CIAC. Eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi agli anni 2021/2022 e 2022/2023.

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

Il Report di sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di CIAC (www.ciacformazione.it) nella sezione “Chi siamo -> Sostenibilità”.

Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di CIAC e alle informazioni presenti all'interno del presente documento, è possibile scrivere all'indirizzo mail: sostenibilita@ciacformazione.it.

Attività di ricerca svolta nell'ambito della Voce “Promozione e Innovazione dei Processi Formativi” inerente agli anni 2023/2024 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”.



1

L' Agenzia

Profilo dell'agenzia

Oltre 50 anni di formazione a sostegno dello sviluppo del territorio.

CIAC (Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale) è un'agenzia formativa, che offre da più di 50 anni formazione a sostegno dello sviluppo del territorio.

La nostra è una società consortile espressione dello spirito pratico della comunità canavesana che recupera e integra tra loro le diverse tradizioni formative della zona. Siamo partecipati da imprese, Comunità montane, associazioni di categoria e dai Comuni del Canavese dove sono dislocate le nostre attività e ci occupiamo di istruzione, formazione e lavoro.

Offriamo ad allievi e allieve, famiglie, imprese, committenti pubblici e privati formazione e servizi al lavoro di alta qualità.

Partecipiamo in partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale.

Ci impegniamo a progettare servizi per le specifiche esigenze e a fornirli nella maniera più efficace, perché crediamo che liberare le competenze crei valore.

Le sedi CIAC



Highlights Anno Formativo 2023/2024



4.319

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



5.556

Giovani coinvolti in attività di orientamento



833

Persone disoccupate che hanno fruito dei servizi al lavoro



952

Imprese coinvolte



56%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



89%

Grado di soddisfazione degli utenti dei corsi di formazione



100%

Aule con accesso per studentesse disabili

420

Hanno collaborato alla gestione di stage/tirocini

532

Coinvolte nei corsi di formazione aziendale



543

Corsi erogati per adulti occupati



0

Infortuni registrati per personale e le collaborazioni esterne dell'agenzia



22

Ore di formazione medie erogate per il personale



€ 223.863

Risorse economiche destinate all'innovazione

Vision, Mission e Valori



Attraverso i nostri progetti di formazione, valorizziamo le potenzialità delle persone, le coinvolgiamo, le incoraggiamo a dare il meglio per loro stesse e per la comunità, le aiutiamo a immaginare un domani pieno di rigogliose prospettive.

Liberiamo le energie delle persone e delle aziende, unendole in valore, come ciò in cui ciascuno riconosce sé e la propria possibilità di futuro.

CIAC è per chi pensa al futuro, per chi pensa a sé stesso in rapporto con gli altri, per quelli che si sentono **liberi di creare valore**. In CIAC costruiamo **fiducia**, eroghiamo un'offerta di **qualità** e parliamo di **innovazione**.

La fiducia è alla base delle relazioni interne e nei confronti di tutte le persone con cui interagiamo. Siamo responsabili e coinvolti in quello che facciamo, consapevoli che

migliaia di persone si rivolgono a noi ogni anno per poter acquisire competenze con l'obiettivo finale di trovare un'occupazione adeguata alle loro capacità e aspettative.

Per qualità intendiamo quella didattica, ma anche di tutti i servizi che sappiamo offrire.

Il nostro agire crea opportunità di impiego, di crescita, di trovare le persone giuste per i ruoli giusti e i risultati quantitativi e qualitativi lo dimostrano.

Per innovazione intendiamo la visione sul futuro: la capacità di conoscere e comprendere i trend e le loro ricadute sul sistema territoriale, facendoci portavoce locale di strategie più sistemiche.

La nostra missione è quindi **formare valore**.

Ci uniscono e ci guidano 4 valori:

LEADERSHIP, intesa come guida assennata e lungimirante, saggia, che sia di ispirazione e orientamento per il territorio.

AMBIZIONE, intesa nella sua sfumatura più eroica, quella dell'osare, individuale e collettivo, del coraggio umano che riempie di sostanza i valori. Un'ambizione responsabile di chi è conscio del proprio ruolo.

APERTURA, intesa come disponibilità di confronto – che però non va data per scontata, in quanto si realizza solo sulla base del presupposto dell'onestà e della trasparenza, che deve essere reciproca.

ENTUSIASMO come risultato di un processo di equilibrio. Nasce dall'empatia, e incorpora il prendersi cura di sé e delle altre persone, diventando capaci di lavorare sodo, con impegno, ma senza dimenticare mai quella leggerezza di relazione che è il vero motivo dietro alla gioia di collaborare tutti i giorni.

9

Sottolineiamo una parola a noi particolarmente cara: la Gentilezza, il fil rouge che guida il nostro stare insieme in azienda. Vogliamo diffonderne il valore sul territorio a partire dalla stessa leadership, declinata nella sua accezione gentile.



Il progetto gentilezza

Nel 2021 abbiamo intrapreso un percorso volto a caratterizzare il nostro essere impresa con un approccio pratico alla gentilezza.

Dopo aver conosciuto l'associazione canavesana Cor et Amor, promotrice del progetto nazionale "Costruiamo gentilezza", un team di colleghi e colleghe ha sviluppato la progettualità "Come diventare un grande gigante gentile" con l'obiettivo di promuovere la gentilezza all'interno della nostra realtà aziendale ed essere un primo esempio di azienda portatrice del valore della gentilezza in Canavese.

Per dare concretezza al progetto, abbiamo ideato il "Calendario della Gentilezza", presentato a tutto il personale aziendale durante l'evento di Natale.

Ogni mese del Calendario è dedicato ad una buona pratica gentile: si tratta di piccole azioni concrete volte ad allenare l'abitudine a "costruire" gentilezza in azienda e ad avere un impatto positivo sul territorio.

Tutte le nostre sedi CIAC hanno una loro bacheca della gentilezza su cui ogni collaboratore può liberamente lasciare traccia delle proprie esperienze gentili. L'obiettivo è misurare e monitorare quanto proposto durante l'anno. La gentilezza diventa così il filo conduttore del nostro stare insieme in azienda.



Il calendario è stato diffuso in tante altre realtà aziendali e non solo a livello locale. La gentilezza è un atteggiamento che si fonda sull'apertura verso le altre persone e verso l'ambiente esterno. Si rifà dunque a un ideale di comunità e di cura reciproca che, come CIAC, intendiamo favorire dando il buon esempio. A partire da un noi, per passare attraverso la formazione delle nuove generazioni, che saranno quelle che domani faranno la differenza.



La leadership gentile



Nel 2021 Cristina Ghiringhella, direttrice generale di CIAC, è stata nominata prima imprenditrice della gentilezza in Italia.

A seguito della sua nomina è stata invitata come speaker all'evento Be kind (Sii gentile) organizzato dal TEDx di Torino a febbraio 2022.

Nel suo intervento ha raccontato i benefici della gentilezza applicata in ambito lavorativo partendo da alcune domande: Il lavoro può essere un piacere? Può la leadership essere gentile? E, soprattutto, ha cercato di sfatare un mito: la gentilezza non è solo femminile!

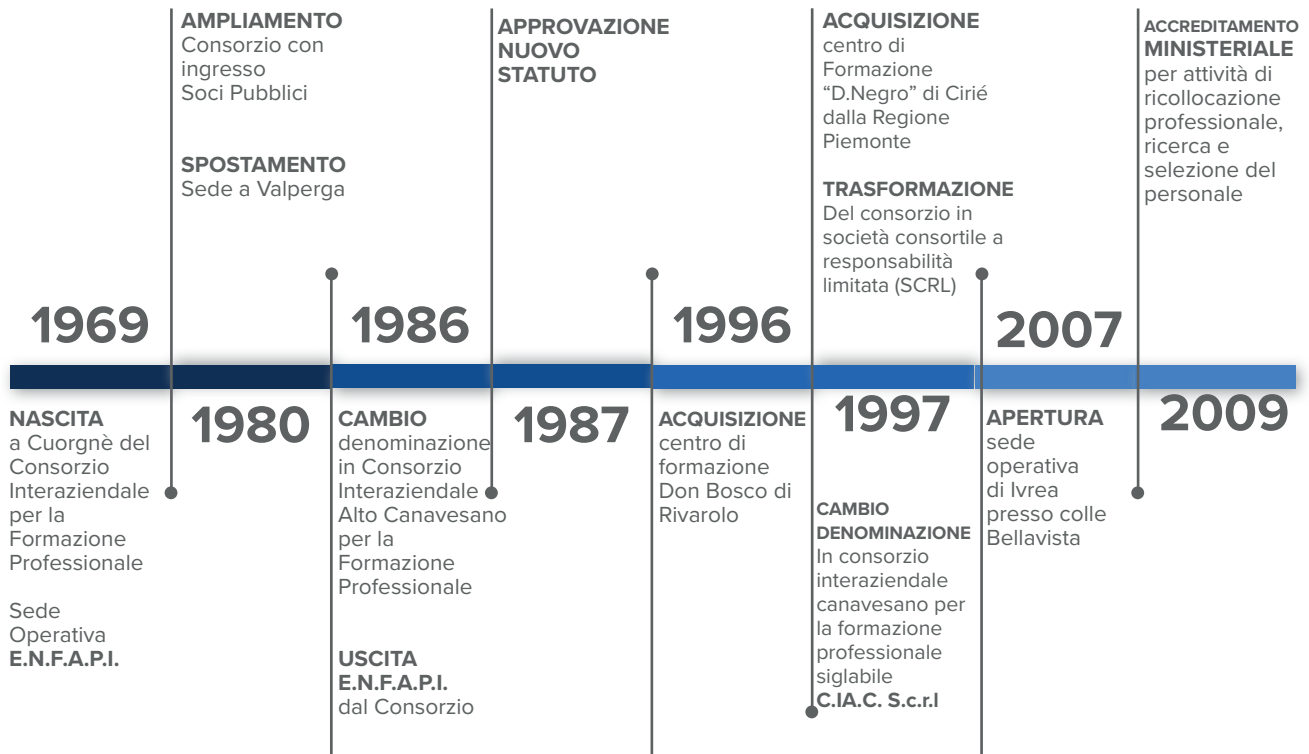
Leadership gentile dunque come nuovo modello di sostenibilità in azienda, un modello che investe la sfera relazionale.

La Storia

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

Negli anni di attività sul territorio, abbiamo dato un contributo importante a soddisfare i bisogni formativi e occupazionali, formando decine di migliaia di persone giovani e adulte, sia disoccupate che occupate, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contribuendo alla diffusione della cultura dell'innovazione.

12



ISCRIZIONE
nell'elenco
regionale degli
operatori idonei ad
erogare servizi al
lavoro

ISTITUZIONE
**Sportelli per servizi
al lavoro** presso le
sedi di Cirié, Ivrea e
Rivarolo

2012

ACQUISIZIONE
da Csea delle sedi
di Ivrea " F.Prat",
"C.Ghiglieno" e
"N.Cappellaro" e
delle sedi di
Cuornè e Caluso
(successivamente
chiuso)

2015

ADESIONE alla
Fondazione ITS
biotecnologie in
qualità di socio
fondatore

2017

**SPOSTAMENTO
SEDE**
Colle Bellavista
ad Ivrea centro
con intitolazione
"C.Ghiglieno"

INAUGURAZIONE
Officine 4.0
presso
la sede di Ivrea
"C.Ghiglieno"

**RICORRENZA
DEL 50°
ANNIVERSARIO
DI CIAC**

2019

AUMENTO
del capitale
Sociale con
ingresso nuovi
soci e approvazione
nuovo statuto

INAUGURAZIONE
Sala metrologica
presso la sede di
Valperga "P.Cinotto"

2021

COSTITUZIONE
della
Fondazione
"Committo"
Impresa sociale

INAUGURAZIONE
Lean Centre
presso la sede di
Valperga "P.Ci-
notto"

2022

INAUGURAZIONE
impresa formativa
CIAC Stylist nella
sede di Cirié

ACQUISITA
certificazione ISO
45001 per la salute
e sicurezza sul
lavoro

INAUGURAZIONE
impresa formativa
Morenica nella sede
di Ivrea

2023

2

La sostenibilità per CIAC

Approccio alla sostenibilità

L'impresa socialmente responsabile considera, nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani, gli interessi di tutti gli Stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello economico, sociale e ambientale.

Le agenzie di formazione si pongono come obiettivo della loro attività lo sviluppo della comunità con lo scopo di formare persone pronte a rispondere alle esigenze del territorio e delle aziende che in esso operano.

Considerando il ruolo svolto dall'agenzia, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della nostra realtà: tali attività possono essere condivise in modo pragmatico e concreto con il territorio, così da saper cogliere le opportunità, le sfide e ampliare i nostri impatti positivi.

14

I nostri Stakeholder

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

Per noi, gli Stakeholder si identificano innanzitutto nelle persone che beneficiano dei servizi offerti e nelle figure professionali che lavorano con l'agenzia: persone in formazione, famiglie, aziende, sindacati, personale aziendale, collaboratori e collaboratrici, fornitori, amministratori e amministratrici locali, banche.

La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'agenzia e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui agiamo. Citiamo tra questi le aziende del territorio, Confindustria Canavese, API, Banca d'Alba e del Canavese e i Comuni di Ivrea, Cirié, Rivarolo Canavese, Valperga e l'Unione Montana Val Gallena.

Infine, rispondiamo del nostro operato a tutte le istituzioni locali e agli enti che, a tutti i livelli, definiscono le politiche formative e del lavoro e che, allo stesso tempo, rappresentano la nostra committenza.

Nel corso del 2023, al fine di aggiornare le categorie rilevanti di Stakeholder, è stata effettuata un'analisi di benchmark dei principali soggetti appartenenti al settore della Formazione. L'analisi è stata poi incrociata con le risultanze ottenute da un workshop a cui ha partecipato una rappresentazione dell'Agenzia, determinando l'identificazione di **quattordici categorie** di Stakeholder, così riportate di seguito:

Gli Stakeholder dell'agenzia

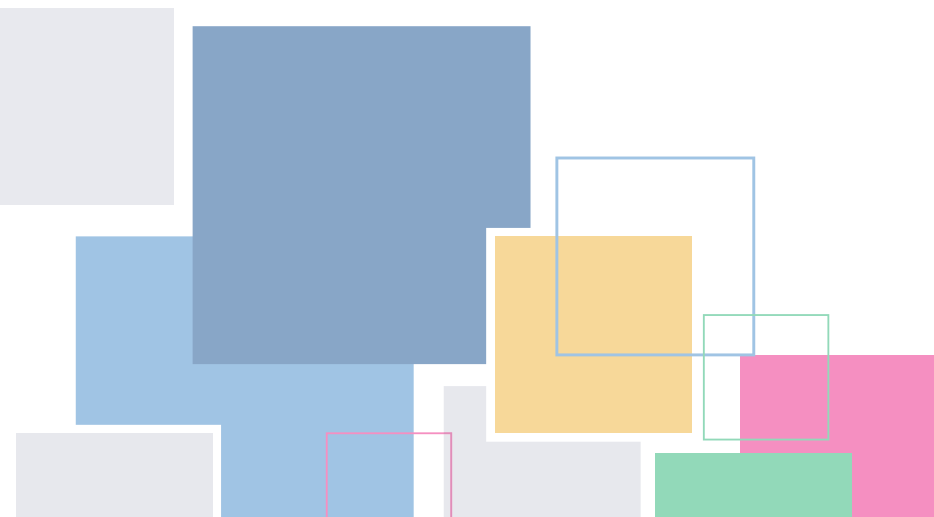


La fase di individuazione degli Stakeholder, delle loro aspettative e dei loro interessi, rappresenta uno dei momenti fondamentali per definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, strumento in grado di illustrare le principali dinamiche ed iniziative promosse nel corso dell'anno in ambito ESG (economico, sociale ed ambientale).

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

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Allieve e allievi	Sito internet Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Eventi Newsletter Piattaforma per la didattica online
Famiglie delle allieve e degli allievi	Sito internet Social network Colloqui con i docenti Piattaforma per la didattica online Eventi (open day, eventi di fine anno) Circolari SMS
Personale docente	Portale Intranet Survey interna Riunioni periodiche Eventi aziendali Piattaforma per la didattica online
Personale tecnico amministrativo	Portale Intranet Survey interna Riunioni periodiche Eventi aziendali
Parti sociali	Sito internet Riunioni periodiche
Fornitori	Sito internet Meeting periodici
Imprese	Sito internet Meeting periodici Newsletter Azione commerciale
Sistema bancario	Sito internet

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Enti e fondi finanziatori	Riunioni periodiche e tavoli tecnici Software di progettazione
Istituzioni locali e nazionali	Sito internet Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Soci pubblici e privati	Assemblea dei soci Sito internet
Scuola, Università e Centri di ricerca	Sito internet Meeting, convegni e seminari
Comunità locale	Sito internet Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali Eventi
Media locali	Meeting periodici





Analisi di materialità

In conformità con i requisiti dei GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati definiti attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli **aspetti rilevanti** per l'Agenzia e che, al contempo, influenzano significativamente i nostri Stakeholder.

Nel corso del 2023, si è svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, partendo da un'**analisi di benchmark** per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Inoltre, con lo scopo di allinearsi all'aggiornamento metodologico dei **GRI Standards (2021)**, partendo dalle tematiche materiali identificate, sono stati individuati gli impatti potenzialmente più rilevanti sull'**economia**, sull'**ambiente** e sulle **persone**, inclusi quelli sui **diritti umani**, nell'ambito delle nostre attività e dei nostri rapporti di business e per i nostri Stakeholder. Gli impatti sono stati classificati tra **effettivi** o **potenziali**, **negativi** o **positivi**, e rappresentano il contributo dell'Agenzia allo sviluppo sostenibile.

Tali impatti sono stati oggetto di **votazione** e **prioritizzazione** nel corso di un apposito workshop di materialità svoltosi nel 2023, con il coinvolgimento di una rappresentazione dell'Agenzia. Le valutazioni sono state espresse su una scala da 1 (non rilevante) a 5 (molto rilevante) relativamente ad ogni tematica ed impatto ed hanno consentito di identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per l'Agenzia. Successivamente sono state riesaminate le principali categorie di Stakeholder, e alcune di queste sono state coinvolte nell'aggiornamento della materialità.

A tal proposito, con l'obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell'anno formativo 2022/2023 è stato somministrato a nove categorie¹ una survey al fine di permettere a tutti i soggetti coinvolti di partecipare alla votazione degli impatti.

In risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno, la valutazione degli impatti associati ai temi materiali ha condotto alle seguenti modifiche:

¹ Le categorie coinvolte sono: personale docente, personale tecnico – amministrativo, soci pubblici e privati, associazioni sindacali, allievi e allieve, famiglie delle allieve e degli allievi, imprese, fornitori, enti e fondi finanziatori, istituzioni locali e nazionali

Aggiornamenti dei temi materiali:

- “Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione” in “Formazione, sviluppo e benessere del personale”
- “Sicurezza e benessere” in “Salute e sicurezza”
- “Rapporto con il territorio” in “Rapporto con il territorio e con la comunità locale”
- “Performance economico-finanziaria” in “Creazione di valore economico”
- “Impatti ambientali” in “Ambiente ed energia”
- “Gestione dei rifiuti” in “Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica”

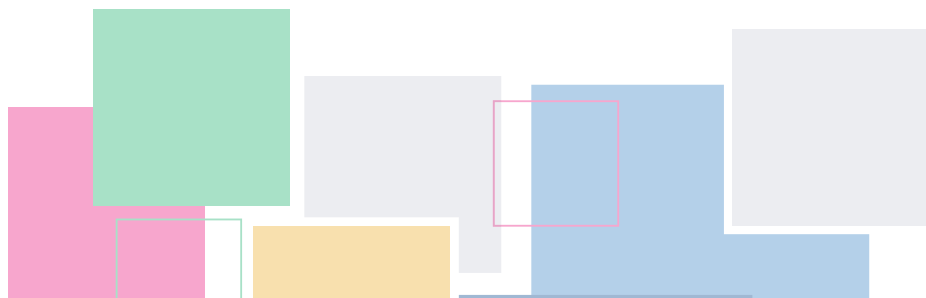
Aggiunta di nuovi temi materiali:

- “Non discriminazione e pari opportunità”
- “Catena del valore responsabile”

Raggruppamento di temi materiali:

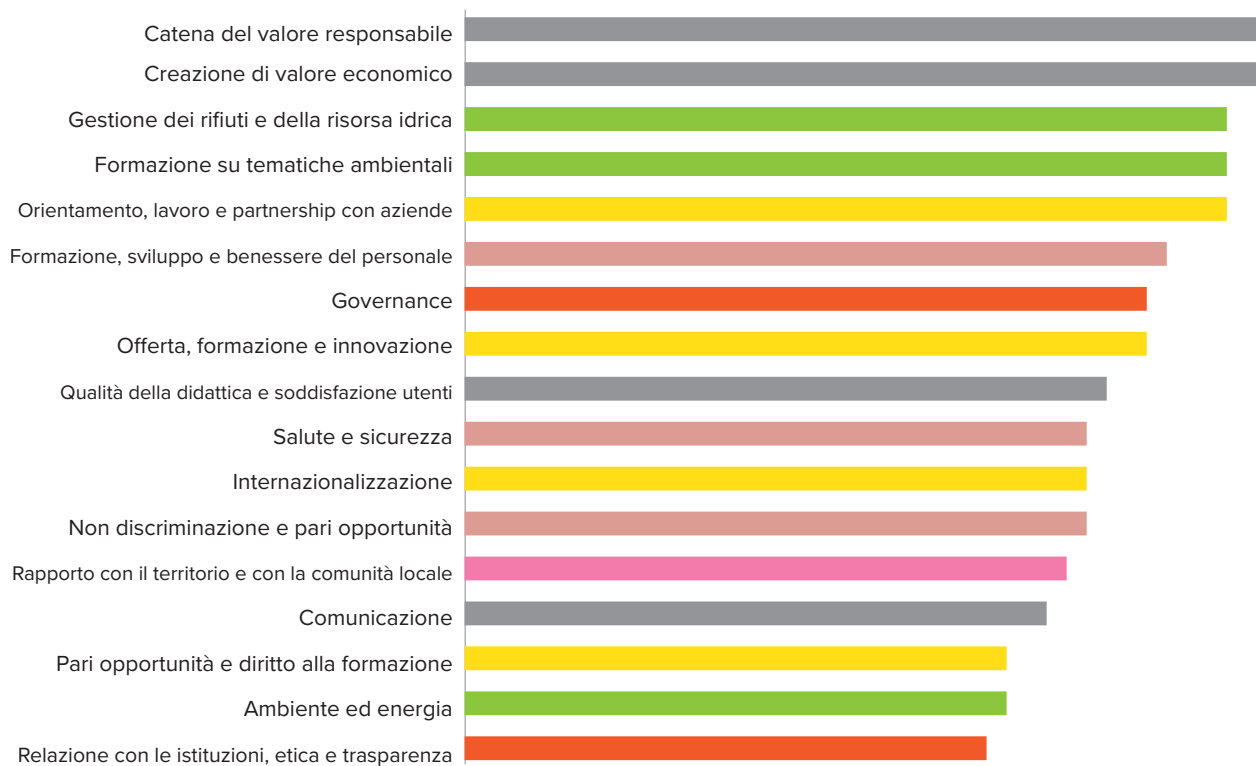
- “Etica ed integrità” e “Relazione con le istituzioni e trasparenza” in “Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza”

Nel corso del 2023/2024 è stata confermata l'analisi di materialità condotta nell'anno precedente, in quanto non sono emerse significative variazioni rispetto ai temi materiali identificati.



Lista delle tematiche materiali e degli impatti

Di seguito è rappresentata la lista dei temi materiali in ordine di priorità per il Top Management e per gli Stakeholder.



■ Responsabilità Ambientale

■ Responsabilità verso la comunità

■ Responsabilità verso le risorse umane

■ Responsabilità verso gli studenti e le studentesse

■ Governance

■ Responsabilità tecnica ed economica

Governance e assetto organizzativo

Governance dell'agenzia

3

Abbiamo adottato un sistema articolato e omogeneo di regole che si ispirano alle best practice in termini di corporate governance e che sono in grado di assicurare un equo bilanciamento tra l'interesse del management e gli interessi dei soci e degli altri Stakeholder.

La nostra governance opera secondo un modello tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea dei Soci, così come il sindaco unico.

Assemblea dei Soci

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo sociale al quale è affidata la nostra gestione ed è attualmente composto da nove membri. In base a quanto previsto dallo statuto, un numero minimo di componenti, pari al 22% del totale, è nominato direttamente ed esclusivamente da soci di natura pubblica.



Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.24

Nome e Cognome	Carica	Organismo di Rappresentanza
Giovanni Trione	Presidente	Ente privato
Giovanni Bianchetta	Vicepresidente	Ente privato
Corrado Alberto	Consigliere	Ente privato
Costanza Conta Canova	Consigliera	Ente pubblico
Cristina Ghiringhello	Consigliera	Ente privato
Ambra Michela	Consigliera	Ente privato
Patrizia Paglia	Consigliera	Ente privato
Bernardo Ruffatto	Consigliere	Ente privato
Andrea Sala	Consigliere	Ente pubblico

In relazione alla composizione del nostro CdA, segnaliamo la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

24

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

AI 31.08.2022		AI 31.08.2023		AI 31.08.2024	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
56%	44%	56%	44%	56%	44%

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

AI 31.08.2022			AI 31.08.2023			AI 31.08.2024		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
22%	22%	56%	11%	33%	56%	-%	22%	78%

Gli organi di controllo e di vigilanza della Società hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività.

Amministratori, dirigenti e dipendenti della Società sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità nei confronti degli organi di controllo e di vigilanza.

Trasparenza

Etica ed integrità

4

Finanziamo le nostre attività principalmente attraverso fondi pubblici, europei, regionali e ministeriali. A partire dalla nostra fondazione, abbiamo improntato i nostri rapporti con le istituzioni sui principi di etica, integrità e trasparenza.

A decorrere dal 1° settembre 2014, ci siamo dotati di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** della Società, con la volontà di istituire procedure di governance atte a prevenire la commissione dei "reati presupposto" individuati dalla normativa vigente. In tale occasione, abbiamo reso pubblico anche il nostro Codice Etico, in cui sono esplicitati i principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che devono caratterizzare le nostre attività.

Tali principi, coerentemente con la nostra storia, improntano le nostre relazioni verso il personale, le istituzioni e verso i terzi e, più in generale, ispirano lo svolgimento dell'attività aziendale e i comportamenti sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Ci siamo inoltre dotati di un Organismo di Vigilanza, che da settembre 2014 esercita

le funzioni di verifica e controllo periodico sulle procedure di prevenzione e controllo. A marzo 2023 abbiamo rinforzato ulteriormente il nostro presidio sulla prevenzione dei reati, portando l'Organismo di Vigilanza alla composizione collegiale di tre membri.

Un meccanismo di prevenzione particolarmente importante è la trasparenza amministrativa.

Ci siamo adeguati, per quanto ad essa applicabile, alla disciplina prevista dalla Delibera ANAC n. 141 del 21 febbraio 2018, inserendo sul nostro sito istituzionale la sezione "Statuto e Organizzazione". Allo stesso modo, abbiamo continuato, negli anni a venire, a svolgere gli adempimenti prescritti dalle delibere ANAC aggiornando la documentazione presente sul sito con quanto di volta in volta richiesto. La verifica di tutte le disposizioni in materia di etica e trasparenza viene svolta attraverso la stesura periodica di verbali e relazioni da parte dell'Organo di Vigilanza e dagli enti finanziatori.

Abbiamo provveduto a promuovere e rendere note a tutto il personale CIAC le

nostre politiche di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e le procedure atte a tale scopo.

Al momento dell'instaurazione dei rapporti con i nostri partner commerciali, comuniciamo loro che siamo dotati di procedure di prevenzione e controllo ex D.lgs. 231/2001 e li invitiamo ad agire nel rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico. Il Modello 231 e il Codice Etico, nelle parti di interesse per i nostri Stakeholder, sono pubblicati nella sezione "Statuto e Organizzazione" del nostro sito istituzionale.

avanti per promuovere la cultura della legalità nella nostra organizzazione.

26

Con riferimento alla formazione su tale materia, questa è stata **erogata a tutto il personale** al momento dell'adozione del Modello 231 e continua ad essere **regolarmente erogata a tutte le persone neo-assunte**. Corsi specifici in questa materia sono stati impartiti nell'annualità 2020/21.

Inoltre, nell'anno formativo 2023/24 ci siamo dotati di una piattaforma di whistleblowing e di un referente per la gestione delle segnalazioni. Il portale è accessibile pubblicamente sul sito aziendale ed è dotato delle specifiche tecniche per tutelare la riservatezza dei segnalanti. Riteniamo questa iniziativa un ulteriore passo



Relazioni con le istituzioni e trasparenza

Gli organi sociali e le loro componenti, il personale, le consulenti e i consulenti, le collaboratrici e i collaboratori, i procuratori ed in genere tutti coloro che agiscono per conto nostro nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, ispirano e adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione, conformandosi alla legge e alle prescrizioni del M.O.G. adottato. Essi sono tenuti a fornire alle pubbliche autorità piena collaborazione. I contributi percepiti sono utilizzati unicamente e interamente per il progetto al quale erano destinati. Nel caso in cui, al termine del progetto, residuino somme non impiegate, queste sono restituite alla P.A. senza ritardi.

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

Nel prospetto sottostante, sono descritti nel dettaglio gli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'agenzia.

Possesso da parte di organismi governativi di quote partecipative all'interno del capitale sociale dell'agenzia

27

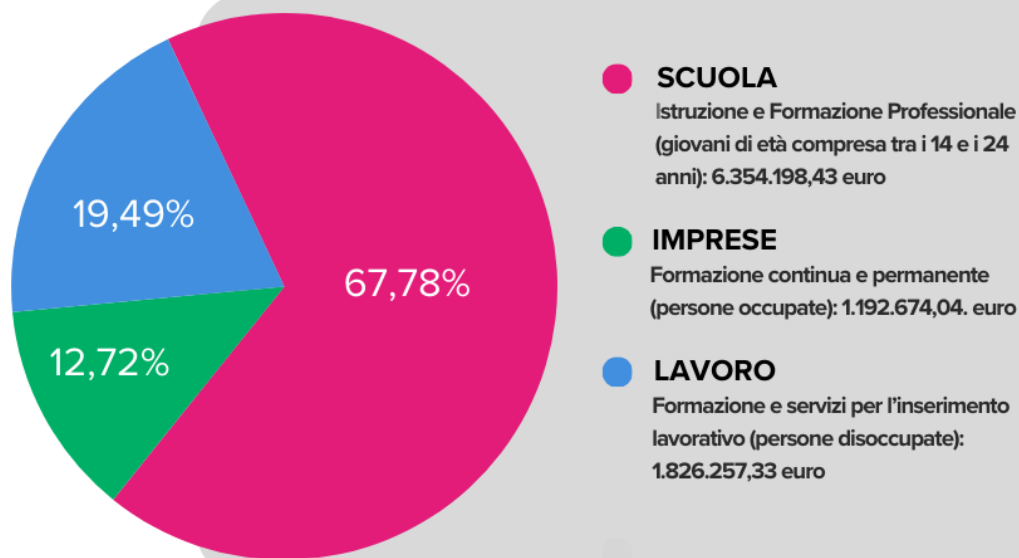
Regione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale
	2023/2024
Comune di Canischio	0,17%
Comune di Cintano	0,17%
Comune di Cirié	0,85%
Comune di Pertusio	0,17%
Comune di Ivrea	0,17%
Comune di Rivarolo Canavese	2,72%
Comune di Valperga	0,68%
Unione Montana Valle Sacra	0,17%
Unione Montana Val Gallenca	0,34%
Unione Montana Gran Paradiso	0,17%

5

Performance economica

Risultati economici della gestione

Partecipiamo, come soggetto presentatore o in partnership con altre organizzazioni, a bandi pubblici finalizzati al finanziamento delle attività, siano essi a livello regionale, provinciale, ministeriale o europeo. Nel corso di quest'anno abbiamo portato in Canavese **9.373.129,80 euro di finanziamenti**.



Operiamo anche sul libero mercato offrendo i nostri servizi formativi a studenti e studentesse, imprese ed enti locali.

A livello contabile, lo scopo principale della nostra amministrazione è il mantenimento di un equilibrio economico-finanziario duraturo nel tempo.

Il mantenimento continuo di una buona performance economico-finanziaria è infatti fondamentale in quanto la società è dotata di una medio-bassa patrimonializzazione, non possiede beni immobili, ha strutturalmente un'alta incidenza dei costi fissi. Lavorando prevalentemente con contributi pubblici non può inoltre effettuare margi-

nalizzazioni da utilizzare a compensazione di bando/corso/servizio non redditizio o eventualmente negli anni futuri.

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

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

Riportiamo qui di seguito i risultati economici della gestione relativa all'anno formativo 2023/2024.

Conto Economico riclassificato al 31.08.2024

Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2022/2023		2023/2024	
Valore economico direttamente generato	9.084.367	100%	10.096.030	100%
Valore economico distribuito	8.754.408	96,4%	9.680.645	95,9%
Costi operativi	4.061.205	44,7%	4.839.907	47,9%
Remunerazione delle collaborazioni	4.585.744	50,5%	4.769.839	47,2%
Remunerazione della pubblica amministrazione	63.433	0,7%	30.392	0,3%
Remunerazione dei finanziatori	44.026	0,5%	40.507	0,4%
Valore economico trattenuto	329.959	3,6%	415.385	4,2%

Abbiamo chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro **10.067.082** e un utile netto di euro **59.999**. I costi operativi ammontano a euro 9.976.571 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 4.769.839 (circa il 47% sul totale dei ricavi) e da altri costi per euro **5.206.732**.

Abbiamo raggiunto il miglior risultato in termini di ricavi da quando la società è stata costituita. Questo è dovuto principalmente all'aumento delle attività dell'anno corrente, all'aumento del parametro orario sui nuovi affidamenti relativi ai corsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e alla chiusura di corsi avviati nell'anno precedente.

Valore generato e distribuito agli Stakeholder

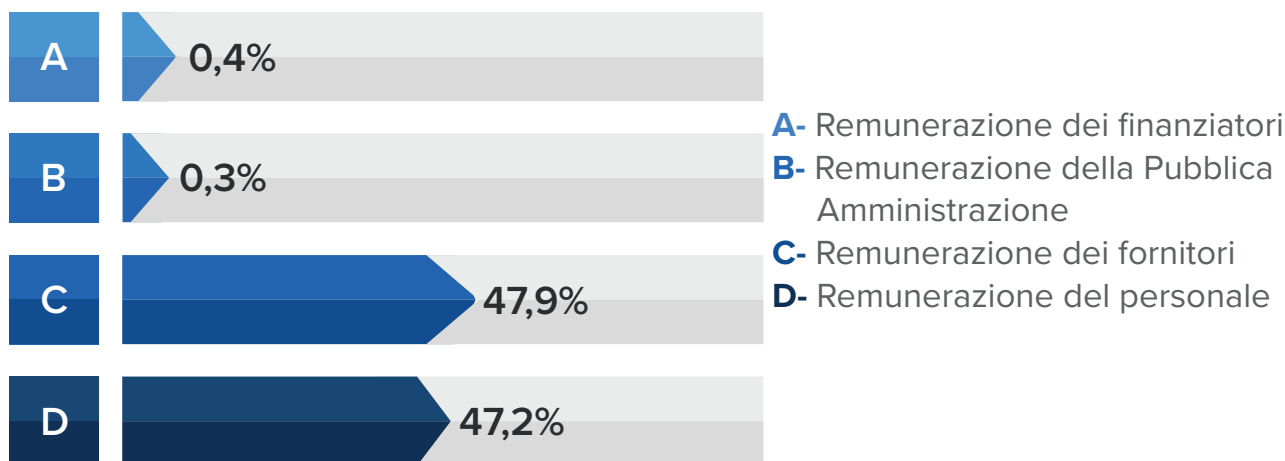
Il valore economico complessivo che abbiamo generato nell'anno formativo 2023/2024 risulta pari a 10.096.030 euro, di cui circa il 96% è utilizzato per coprire i costi mentre il 4% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore che abbiamo generato nel corso del 2023/2024 è stato utilizzato per la remunerazione del personale e dei fornitori.

Il personale dipendente ha infatti beneficiato del 47% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 48% del valore.

Il valore generato e distribuito rappresenta la differenza tra i ricavi e costi sostenuti per: l'acquisto di beni e servizi – remunerazione dei fornitori – rappresentati dai costi operativi e altri costi; il capitale umano – remunerazione del personale - rappresentati dai costi del personale; le tasse - remunerazione alla Pubblica Amministrazione – rappresentate dalle imposte; i tassi di interesse – remunerazione ai finanziatori – rappresentati dagli oneri finanziari.

30

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2024



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2024.

Catena di fornitura

L'ambito di fornitura alla base del nostro business riguarda le persone esperte in formazione e il personale docente esterno.

Nell'anno oggetto dell'indagine, i fornitori di docenza sono stati 415, di cui oltre il 95% residente in Piemonte.

Percentuale di provenienza per aree geografiche dei fornitori di docenza

Area di residenza	2022/2023	2023/2024
Regione Piemonte	96%	96%
Resto d'Italia	4%	4%
Totale	100%	100%

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

Nell'anno oggetto dell'indagine i fornitori di beni e servizi diversi dalla docenza sono stati 253, il 75% dei quali residenti in Piemonte.

Percentuale di provenienza per aree geografiche dei fornitori di beni e servizi (diversi dalla docenza)

Area di residenza	2022/2023	2023/2024
Regione Piemonte	79%	75%
Resto d'Italia	20%	21%
Eestero	1%	4%
Totale	100%	100%

Considerando i valori di spesa complessivi fra docenze, beni e servizi, la spesa sostenuta da CIAC con fornitori residenti in Piemonte è stata del 78,3%.

SROI (Social return on investment)

Anche quest'anno abbiamo voluto quantificare l'impatto sociale delle nostre attività attraverso il calcolo dello SROI, al fine di misurare e rendicontare il ritorno sociale sull'investimento delle attività di business che hanno un contributo socioeconomico positivo nel contesto in cui operiamo.

La metodologia adottata nel calcolo dello SROI prevede che non vengano considerati i soli risultati in termini finanziari, ma ricomprende un concetto più ampio di valore, che integri nell'analisi i costi e i benefici sociali, economici e ambientali.

Questo consente di calcolare un rapporto fra benefici e costi, valutando quanto valore sociale venga generato per ogni euro investito.

L'analisi svolta da Deloitte per CIAC ha preso in considerazione gli Stakeholder collocati sul territorio in cui l'agenzia opera: risorse umane, fornitori, imprese, territorio e comunità locali, istituzioni e PA, studenti e studentesse e famiglie.

Come input sono stati identificati in particolare i contributi economici presenti nel Bilancio di CIAC ricevuti da parte della Pubblica Amministrazione, i Fondi interprofessionali e privati cittadini e aziende.

32

Con riferimento agli output, sono stati presi in considerazione i seguenti dati:

- Numero ore di formazione complessivamente erogate
- Persone iscritte ai corsi erogati da CIAC
- Percentuale di allievi e allieve che hanno terminato i corsi conseguendo il titolo
- Placement (studenti e studentesse che, terminato il percorso di studi, hanno trovato occupazione per almeno sei mesi o risultano occupati)
- Numero di studenti e studentesse che hanno usufruito della didattica a distanza
- Numero di studenti e studentesse che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini all'estero)
- Costo a Bilancio per spese di personale interno

Il risultato dell'analisi ha mostrato che per l'anno formativo 2023/2024, CIAC ha generato, attraverso le proprie attività, un ritorno sociale di 3,37 € per ogni euro investito.

Rispetto al precedente anno formativo su cui è stato calcolato lo SROI (2022/2023 – SROI 2,75 €), si evidenzia un aumento di circa il 22,5% del ritorno sociale.



Per approfondimenti sul nostro SROI, sulla metodologia adottata, sulle fasi progettuali e sui risultati, è possibile consultare il documento accessibile sul nostro sito all'indirizzo: <https://www.ciacformazione.it/chi-siamo/sostenibilita>.

6

Responsabilità verso studenti e studentesse

Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

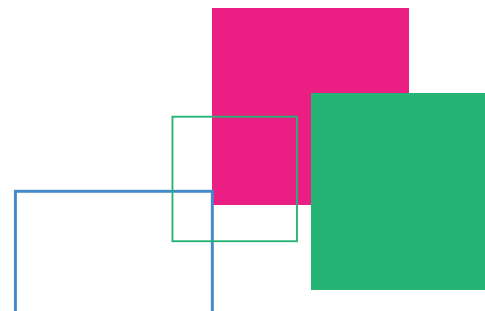
Ai sensi della Legge Regionale 32 del 24 novembre 2023, siamo un'agenzia formativa che progetta ed eroga servizi formativi e servizi di orientamento e placement (servizi al lavoro). L'offerta formativa della nostra agenzia è rivolta a giovani, adulti occupati e non occupati ed è articolata principalmente in due ambiti: il **settore industriale** e il **settore terziario**.

In particolare, il settore industriale si articola in: metalmeccanico, elettronico, mecatronico e automazione; il settore terziario invece presenta attività di formazione rispetto a: servizi amministrativi, servizi di informatica, servizi commerciali, servizi turistici e della ristorazione, servizi ambientali e servizi alla persona.

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

La nostra offerta formativa è costruita sulla base dei fabbisogni territoriali del sistema produttivo, tenuto conto dell'offerta scolastica e formativa presente nella fascia dell'obbligo di istruzione. L'analisi dei fabbisogni, la progettazione e la gestione organizzativa dei percorsi formativi e dei progetti internazionali sono da noi gestiti secondo procedure inserite all'interno del Sistema di Gestione Integrato per la qualità, la salute e la sicurezza.

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



Istruzione e Formazione Professionale (leFP): i numeri principali²

Area di residenza	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Numero di iscritti e iscritte ai corsi	761	808	833
Numero di corsi erogati	47	49	49
Numero di ore di formazione complessivamente erogate	46.530	48.510	48.510
<i>Di cui in ambito digitale</i>	3%	3%	7%
Successo formativo ³	86%	88%	89%
Numero di aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	268	280	288
Rientro scolastico/formativo ⁴	35%	45%	57%

Per Istruzione e Formazione Professionale (leFP) sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale per la Qualifica Professionale (livello 3 dell'European Qualification Framework) e di durata annuale per il Diploma Professionale (livello 4 dell'European Qualification Framework) e per il percorso di Accompagnamento alla Scelta Professionale. Essi sono rivolti a giovani di età compresa tra i 14 e i 24 anni, che hanno terminato il primo ciclo di istruzione, anche assunti in Apprendistato di I livello ex Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori. Le finalità sono: promozione della crescita educativa, culturale e professionale, assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto/dovere di istruzione e formazione, conseguimento della Qualifica Professionale, contrasto alla dispersione scolastica/formativa, promozione del successo formativo e dell'inserimento lavorativo di giovani.

CIAC eroga inoltre, in accordo e collaborazione con alcuni istituti scolastici secondari di I e II grado, Laboratori Scuola-Formazione di recupero e miglioramento degli apprendimenti, della durata massima di 300 ore, con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica favorendo l'inserimento dei giovani nei percorsi di leFP e il successo formativo.

²Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi erogati e del numero di iscritti ai corsi di leFP, sono stati considerati i percorsi triennali e annuali (quarti anni); non sono state considerate le iniziative brevi di sviluppo e recupero degli apprendimenti (LARSA) e gli interventi a supporto e per l'inclusione di allievi con disabilità.

³Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi e allieve iscritti, al netto dei ritiri per valide motivazioni (inserimento occupazionale, passaggio ad altro corso di formazione, grave malattia certificata).

⁴Percentuale di allievi e allieve qualificati nell'A.F. interessato dal bilancio che proseguono gli studi nei corsi di diploma professionale erogati da CIAC nell'anno formativo successivo.

Nell'anno formativo 2023/24 abbiamo gestito **cinque laboratori scuola-formazione con 30 iscritti totali e 570 ore complessivamente erogate**.

Dopo il calo del successo formativo registrato negli anni condizionati dall'isolamento pandemico e dalla difficoltà nell'usufruire delle lezioni online, i livelli sono gradualmente risaliti verso valori intorno al 90%.

Un sempre maggior numero di qualificati e qualificate, ossia di allievi ed allieve che terminano con successo il triennio di qualifica professionale, decide di proseguire gli studi anzichè entrare nel mercato del lavoro.

Nel 2023/24 questo dato ha superato il 50%, corrispondente a 110 qualificati/e su 192.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Numero iscritti e iscritte ai corsi (escluso apprendistato)	1.878	1.937	2.617
Numero di corsi erogati (escluso apprendistato)	315	588	517
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	6.419	7.271	9.644
<i>Di cui in ambito digitale</i>	-	9%	8%
Numero di iscritti e iscritte ai corsi di formazione in apprendistato	546	326	463
Numero corsi di formazione in apprendistato	30	18	26
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.034	948	1.384
<i>Di cui in ambito digitale</i>	18%	13%	17%
Numero aziende complessivamente coinvolte	812	612	532

Per formazione continua/permanente sono da intendersi azioni di breve durata di aggiornamento, qualificazione o riqualificazione dei lavoratori occupati, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skill, strettamente connesse all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. La Formazione Continua è parte del concetto più ampio di Formazione Permanente, ossia dell'apprendimento lungo

tutto l'arco della vita personale e professionale (lifelong learning), finalizzato alla promozione della cittadinanza attiva e consapevole, al sostegno all'adattabilità e all'occupabilità.

CIAC eroga sia corsi di formazione continua e permanente a iniziativa aziendale finanziati o cofinanziati da fondi interprofessionali e da Regione Piemonte; inoltre progettiamo ed eroghiamo corsi in regime di libero mercato, soprattutto nel settore della sicurezza aziendale.

Il calo del numero di aziende coinvolte a dispetto del notevole incremento dei corsi erogati indica come le aziende sempre più, a seguito di attività svolte con CIAC, si rivolgono a noi per successivi interventi formativi e denota come la stessa azienda, per la formazione del proprio personale aziendale sia affiancata e supportata da CIAC con la proposta di più opportunità di finanziamento e, in parallelo, anche attività a libero mercato.

Va inoltre considerato che i corsi a iniziativa aziendale sono sempre più spesso rivolti, per esigenze dei committenti, a un numero più elevato di partecipanti, e per questo il tasso di incremento delle persone iscritte è maggiore rispetto al tasso di aumento dei corsi erogati.

Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali⁵

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Numero iscritti e iscritte ai corsi	345	671	869
Numero di corsi erogati	23	45	69
Numero ore di formazione complessivamente erogate	11.346	11.567	15.155
<i>Di cui in ambito digitale</i>	-	3%	10%
Numero di studenti e studentesse che terminano i corsi conseguendo il titolo	183	155	129
Successo formativo ⁶	79%	81%	81%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	132	107	132

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

⁶ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi e allieve che terminano i corsi conseguendo un titolo di studio e gli allievi iscritti, al netto dei ritiri per valide motivazioni (inserimento occupazionale, passaggio ad altro corso di formazione, grave malattia certificata) e per i soli corsi che prevedono il rilascio di una qualifica o di una specializzazione.

Con corsi di formazione per l'inserimento lavorativo è da intendersi la formazione di breve-media durata finalizzata all'incremento delle opportunità di inserimento socio-lavorativo di giovani e adulti attraverso misure di empowerment delle competenze tecnico-professionali e delle soft skill. Si tratta di percorsi di qualificazione, specializzazione e abilitazione professionale rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (giovani a rischio/NEET, persone con disabilità, migranti, persone in regime di detenzione).

Nell'anno formativo 2023/24 CIAC ha proseguito il suo lavoro sul progetto GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori) che prevede:

- la profilazione di disoccupati da parte del Centro per l'impiego competente, la presa in carico da parte del Case Manager di CIAC della persona e l'eventuale successivo accesso ai corsi di formazione;
- la durata dei corsi non superiore a 600 ore più l'eventuale stage;
- le certificazioni ottenute al termine del percorso: mentre prima dell'avvio del Programma GOL tutti i corsi prevedevano il conseguimento di una qualifica o una specializzazione, ora la maggior parte di essi porta al rilascio di una validazione di competenze.

I numeri dell'anno formativo 2023/24 sono in crescita. In particolare, risalta l'elevato numero di corsi erogati e di allievi e allieve iscritti.

Il tema dell'innovazione (di processo e di prodotto) è centrale per CIAC, tanto che viene citato nella nostra Politica per la qualità, la salute e la sicurezza, e viene affrontato in primis rispetto alle tecniche e alle tecnologie che faranno o fanno già parte dei processi produttivi.

Offerta formativa e innovazione sono per noi fondamentali al fine di offrire un servizio di valore all'utenza e alle imprese. Parallelamente all'innovazione tecnologica operiamo sull'innovazione metodologica, anche se quest'ultima è definita dalle normative a cui sono assoggettati i finanziamenti POR – FSE+ 2021 - 2027.

Nella tabella sottostante, riportiamo in dettaglio le risorse economiche destinate dall'agenzia all'innovazione.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo ⁷	79.072 €	67.535 €	36.964 €
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica ⁸	129.472 €	105.998 €	186.900 €
Valore monetario di risorse economiche complessivamente destinate all'innovazione	208.544 €	173.533 €	223.863,72 €

Nel 2023/24 CIAC ha continuato a sviluppare due importanti progetti, uno o di analisi e revisione dei processi interni; e un altro di implementazione di un sistema per il controllo di gestione, avviati entrambi nel 2023/24.

Nell'anno oggetto dell'indagine inoltre abbiamo avviato un percorso di integrazione del Sistema di Gestione con la prassi PdR 125:2022 al fine di conseguire la relativa certificazione entro il 2024.

Infine, abbiamo deciso di dotarci di un ISMS, Sistema per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni, un insieme di misure e strumenti integrati fra loro, volti a ridurre la probabilità dei danni al sistema informativo ad un livello accettabilmente basso e sempre ad un costo ragionevole e che ci garantiscono di avere dati oggettivi per indirizzare i nostri investimenti sulle effettive necessità di abbattimento dei rischi nella gestione delle informazioni.

Per quanto riguarda l'innovazione tecnologica, CIAC ha investito come al solito principalmente per adeguare i suoi laboratori di formazione alle rinnovate esigenze del mondo del lavoro.

Inoltre, nel corso dell'anno formativo abbiamo dotato uffici, aree comuni e aule di tutte le nostre sedi di una rete Wi-Fi e distribuito alla quasi totalità della popolazione aziendale un laptop per poter svolgere attività in smartworking.

La nostra partecipazione in progetti internazionali implica nella maggior parte dei casi la possibilità di offrire a utenti e dipendenti esperienze di scambio transnazionale,

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

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

non esclusivamente finalizzate all'apprendimento o perfezionamento di una lingua straniera.

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

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

Progetti a sostegno dell'internazionalizzazione di studenti e studentesse sviluppati dall'agenzia

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Numero di Paesi coinvolti	2	1	3
Numero di studenti e studentesse che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	4	8	14

40

Nell'anno formativo 2023/24 abbiamo partecipato a un progetto Erasmus+, azione KA210-VET con capofila Comune di Chiesanuova: nove studentesse e studenti sono stati a Saint Denis in Francia a novembre 2023 e a luglio 2024, mentre un gruppo di studentesse e studenti francesi sono stati ospitati da CIAC a maggio 2024.

Nello stesso anno formativo, abbiamo avviato una prima collaborazione con l'agenzia formativa Zanardelli attraverso la quale sono stati inviati cinque studenti e studentesse a Valencia.

Abbiamo inoltre ospitato per la prima volta un gruppo di studenti slovacchi nell'ambito di un progetto Erasmus +.

Riguardo alle procedure da noi adottate sulla privacy, nel 2023/2024 abbiamo continuato ad operare ai sensi del GDPR, mantenendo aggiornato il Registro dei Trattamenti, la documentazione informativa rivolta alle persone interessate.

Orientamento e placement

I servizi di orientamento e placement sono strettamente connessi allo sviluppo di attività formative finalizzate a favorire l’inserimento lavorativo di allievi e allieve. Attraverso le azioni orientative e di supporto al placement, incentiviamo un adeguato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, tra il target di riferimento ed il tessuto economico locale. Per noi, fare orientamento significa “aiutare le persone a costruire percorsi pienamente soddisfacenti in ambito scolastico, formativo e professionale, durante tutto l’arco della vita”.

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

- Informazione orientativa
- Formazione orientativa
- Consulenza orientativa
- Accompagnamento e inserimento professionale tramite tirocinio, contratti di apprendistato e assunzioni a tempo determinato o indeterminato

In ognuna delle nostre sedi sono presenti figure specifiche, dedicate all’orientamento scolastico e formativo di allievi e allieve in ingresso nei corsi di leFP e delle altre Direttive regionali di formazione.

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

Queste figure dipendono dalla Direzione Lavoro e Imprese, figura direzionale coadiuvata da due coordinatrici per le aree “formazione imprese” e “servizi al lavoro”, col fine di migliorare lo scambio informativo fra le due aree e l’obiettivo di massimizzare

le opportunità di incontro fra utenti dei servizi di placement e le imprese del territorio.

Nell'anno formativo 2023/2024, abbiamo svolto le attività dei Servizi al Lavoro sia per i servizi di informazione e accoglienza, sia all'interno dei bandi "Buoni servizi al lavoro GOL", "Buoni servizi al lavoro per persone con disabilità" e "Progetti per l'inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità".

Abbiamo inoltre portato avanti due progetti finanziati dal Fondo Povertà, in collaborazione con gli enti gestori dei servizi socioassistenziali del territorio di Cuorgnè e Ivrea, rivolti a persone in condizioni di svantaggio, beneficiarie di RDC e successivamente di ADI (Assegno di Inclusione).

Nel corso dell'anno, abbiamo realizzato attività di formazione sulla sicurezza nell'ambito di tre progetti "Cantieri di Lavoro Over 58" in collaborazione con l'Unione Montana Valli Orco e Soana (Pont Canavese), il Comune di Castellamonte e il Comune di Rivarolo.

Per quanto riguarda i "Cantieri di Lavoro Over 45", abbiamo avviato due progetti: uno con l'Unione Montana Gran Paradiso e uno con l'Unione Montana Valli Orco e Soana. Inoltre, abbiamo proseguito con il progetto "Servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali" (periodo 2021/2023), finalizzato alla valorizzazione delle competenze acquisite dalle persone attraverso il rilascio di attestati pubblici validi nel mercato del lavoro, utili per il reinserimento lavorativo.

Nel 2023/2024, abbiamo portato avanti anche il progetto "Obiettivo Orientamento Piemonte", con Ciofs-FP Piemonte ETS come capofila. Questo progetto ci ha consentito di organizzare ed erogare attività di orientamento gratuite per studenti e studentesse di età compresa tra 8 e 24 anni, in collaborazione con istituti scolastici e altri enti territoriali che si occupano di orientamento (CPI, Confindustria Canavese, ecc.). Durante l'anno, abbiamo collaborato con un totale di 35 istituti, tra scuole secondarie di primo e secondo grado.

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

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Numero totale di persone disoccupate che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	378	900	833
Numero di studenti e studentesse che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	5.077	5.121	5.556
Numero di Tirocini attivati	96	51	61
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al lavoro dell'agenzia	107	69	81

Di seguito riportiamo i principali risultati raggiunti dalla nostra agenzia con riferimento al placement, che considera il numero di persone iscritte che a 12 mesi dalla conclusione del corso risultano occupate (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

Placement per tipologia di corsi di formazione⁹

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023
Istruzione e Formazione Professionale (leFP)	81%	46%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	95%	69%

43

L'analisi dei dati di follow up occupazionale relativi ai corsi di leFP consente di aggiungere alla percentuale di persone occupate un altro 40% di utenti che ha dichiarato di aver proseguito gli studi, portando la percentuale di persone non occupate al 14%. Questo dato conferma la tendenza di un continuo incremento di giovani qualificati e qualificate che proseguono gli studi per conseguire un diploma tecnico.

Tale percentuale è passata in due anni dal 35% del 2021/22 al 57% del 2023/24.

Per quanto riguarda i dati relativi ai corsi di formazione per l'inserimento lavorativo, il calo del dato era atteso a causa della diversa natura del Programma GOL rispetto alle precedenti attività rivolte alle persone disoccupate. La tipologia di utenza che si è rivolta a CIAC in quest'ultimo anno è in gran parte rappresentata da persone che sono uscite dal mondo del lavoro da diverso tempo o hanno maggiori difficoltà ad accedervi.

⁹ Il dato del placement del 23/24 non è ancora disponibile in quanto viene calcolato dopo 12 mesi dalla fine dei corsi.

Pari opportunità e diritto alla formazione

Ci impegniamo a garantire che tutte le persone e imprese che si rivolgono a noi ricevano lo stesso livello di prestazione, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli, a rischio di esclusione sociale, e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.

Intendiamo infatti valorizzare le potenzialità di tutte le persone e tendere alla riduzione di ogni forma di disparità.

Pari opportunità e diritto allo studio: i numeri principali¹⁰

Tipologia di indicatore	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Percentuale aule con accesso per studenti e studentesse disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	3	2	5
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	4%	4%	6%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	49%	52%	45%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati	383	459	517
Numero di persone straniere iscritte nei corsi della Direttiva Istruzione e Formazione Professionale (leFP)	98	118	120
Numero di persone straniere iscritte nei corsi per l'inserimento lavorativo	69	129	210

Ci adoperiamo inoltre per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.



A tal fine e in un'ottica di tutela della salute e sicurezza non solo del personale ma anche degli studenti e delle studentesse, dal 2023 CIAC ha ottenuto la certificazione ISO 45001 per la salute e la sicurezza sul lavoro. Sono stati registrati alcuni infortuni¹¹ da parte di studenti

e studentesse, avvenuti prevalentemente all'interno delle strutture dell'agenzia. Non si è verificato nessun infortunio mortale e nessun incidente con gravi conseguenze¹², come riportato nelle tabelle sottostanti.

Numero di infortuni e indice di frequenza di allievi e allieve presso le sedi dell'agenzia

Infortuni	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni presso le strutture dell'agenzia	2	4	6	4	5	9	7	7	14
<i>Di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni ¹³	1,2	2,2	1,8	2,3	2,6	2,5	3,3	3,7	3,5
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze ¹⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di formazione	321.314	360.877	682.191	343.872	385.558	729.430	426.711	378.104	804.815

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

Infortuni	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	3	2	5	1	0	1	2	0	2
<i>Di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni	9,2	4,7	6,6	3,6	-	1,5	5,2	-	2,9
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di stage/tirocinio	65.542	84.906	150.448	54.802	81.896	136.698	77.100	58.510	135.610

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

¹¹ Per infortuni si considerano gli eventi che causano almeno un giorno perso. Non sono considerati inoltre gli infortuni in itinere se il trasporto non è stato organizzato dall'agenzia.

¹² È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

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

¹⁴ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni con gravi conseguenze/ore lavorate) *200.000].

Prendendo in considerazione gli infortuni occorsi a studenti e studentesse, se ne registrano nell'anno formativo 2023/2024 un totale di 16, di cui 14 presso le sedi dell'agenzia e 2 presso le aziende sede di stage, contro i 10 infortuni totali registrati nell'anno formativo 2022/2023.

In generale, gli infortuni avvengono prettamente all'interno dei laboratori di pratica professionale, dove allievi e allieve entrano in contatto con macchinari e strumentazione tecnica.

Qualità della didattica e soddisfazione utenti

Per CIAC la qualità è, insieme alla fiducia e all'innovazione, un concetto chiave per il raggiungimento della nostra missione: FORMARE VALORE.

Come dichiarato nella nostra Politica per la qualità, la salute e la sicurezza, “per qualità intendiamo quella didattica, ma anche di tutti i servizi che sappiamo offrire. I servizi che progettiamo ed eroghiamo, partendo dalla chiara identificazione dei requisiti, devono realizzare le aspettative e soddisfare i bisogni delle Parti interessate, siano essi espliciti o anche non chiaramente formulati.”

Poiché i mercati e le conseguenti esigenze dei clienti evolvono sempre più rapidamente, ci impegniamo quindi a fare del miglioramento continuo della qualità e dell'innovazione il nostro modo di operare ed elemento caratterizzante dei servizi offerti.



Particolare attenzione viene posta al miglioramento ed efficientamento dei processi, e in tale ambito abbiamo proseguito l'ambizioso processo di analisi e revisione dei processi aziendali con il supporto di una consulenza esterna.

CIAC è certificata sin dal 2000 UNI EN ISO 9001 per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi, per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi orientativi e per l'erogazione di Servizi al Lavoro.

Accreditamenti rilasciati dalla Regione Piemonte

Sedi di Valperga- Rivarolo- Cirié	Sedi di Ivrea
Servizi di istruzione e formazione professionale	
<ul style="list-style-type: none"> • Valperga: Accredito n. 008/001 ottenuto il 11 luglio 2002 • Rivarolo: Accredito n. 008/003 ottenuto il 11 luglio 2002 • Cirié: Accredito n. 008/004 ottenuto il 11 luglio 2002 	<ul style="list-style-type: none"> • Accredito n. 1163/001 ottenuto il 30 gennaio 2013 • Accredito n. 1294/001 ottenuto il 23 settembre 2015
Servizi di orientamento	
<ul style="list-style-type: none"> • Valperga: Accredito n. 334/001 ottenuto il 30 giugno 2003 • Rivarolo: Accredito n. 334/003 ottenuto il 30 giugno 2003 • Cirié: Accredito n. 334/004 ottenuto il 30 giugno 2003 	<ul style="list-style-type: none"> • Accredito n. 1167/001 ottenuto il 30 gennaio 2013 • Accredito n. 1378/001 ottenuto il 12 luglio 2017
Servizi al lavoro	
<ul style="list-style-type: none"> • Rivarolo: Accredito n. 0010/F2 ottenuto il 27 settembre 2012 	

Per permettere un'efficace trasferibilità degli insegnamenti in altri contesti, l'apprendimento è soggetto ad un aggiornamento continuo dei contenuti e caratterizzato dalla qualità dell'interazione sociale tra chi usufruisce del servizio e chi lo eroga.

Un approccio didattico multidisciplinare, che contestualizza e veicola fortemente i contenuti con gli elementi di realtà propri di una professione, riesce ad essere funzionale nel tempo per chi fruisce di un servizio formativo e/o di placement.

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

Monitoriamo periodicamente la qualità percepita e la soddisfazione del cliente e consumatore e ci impegniamo ad attuare tutti i possibili interventi nell'ottica del

miglioramento continuo. Al fine di verificare l'efficacia dei progetti di orientamento e placement, effettuiamo infatti valutazioni in ingresso, in itinere ed ex-post.

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

Grado di soddisfazione generale medio di allievi e allieve

Tipologia di corso	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Istruzione e Formazione Professionale	81%	78%	76%
Formazione continua/permanente	88%	87%	88%
Formazione per l'inserimento lavorativo	88%	87%	89%

48

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

Comunicazione

7

Attraverso le nostre attività di comunicazione, trasmettiamo il valore del nostro brand all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

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

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



Investimenti in comunicazione online e offline

Nel corso del 2023/2024, abbiamo continuato a rafforzare la presenza del nostro brand attraverso un approccio integrato alla comunicazione, combinando attività online e offline per massimizzare la nostra visibilità e raggiungere in modo efficace i nostri pubblici di riferimento.

Sul fronte online, abbiamo ampliato le nostre piattaforme di advertising integrando Google Ads, dove abbiamo avviato le prime campagne con una durata di 90 giorni, raggiungendo un totale di 3.000 utenti. Inoltre, sulle piattaforme Meta (Facebook e Instagram), abbiamo mantenuto una presenza costante per 332 giorni, raggiungendo 300.000 persone con contenuti mirati e di valore. Il nostro nuovo sito aziendale, strutturato sulle tre aree di business (Scuola, Imprese, Lavoro), ha generato 1.728 contatti, confermando la sua efficacia come strumento di attrazione e interazione con il pubblico. Infine, l'engagement sui nostri social media è cresciuto significativamente, con un aumento di 2.146 follower, a dimostrazione di un interesse sempre maggiore verso il nostro brand.

50

Parallelamente, abbiamo proseguito con una campagna di comunicazione offline di grande impatto, che ci ha visti presenti tutto l'anno con 2.400 manifesti distribuiti capillarmente su tutto il territorio canavesano. Questa iniziativa ha rafforzato la nostra connessione con la comunità locale, contribuendo a consolidare il posizionamento del brand e a valorizzare il nostro ruolo sul territorio.

Con queste attività, ribadiamo il nostro impegno a comunicare in modo efficace, integrando strumenti innovativi e tradizionali per garantire una presenza forte e riconoscibile in ogni contesto.

Responsabilità verso la comunità

Iniziative rivolte al territorio

8

Siamo consapevoli di svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e sociale e al benessere delle comunità in cui operiamo.

Siamo infatti una società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, comuni e comunità montane, di recuperare e coordinare tra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

Per questa ragione, lavoriamo costantemente per aggiornare la nostra offerta formativa e per porci, attraverso i nostri servizi, come motore di sviluppo e di innovazione (di processo e di prodotto) per gli attori economici del territorio.

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

Per monitorare l'efficacia del nostro operato sul territorio:

- verificiamo le ricadute a livello occupazionale dei nostri percorsi;
- proponiamo questionari di gradimento a utenti e imprese, sia in qualità di committenti, sia in qualità di partner per la formazione di adolescenti, giovani e persone adulte disoccupate.

Iniziative sul territorio piemontese

Durante l'anno formativo 2023/2024, abbiamo consolidato importanti partnership per offrire nuove opportunità a studentesse, studenti, imprese e lavoratrici/lavoratori del territorio canavesano.

Abbiamo stipulato accordi di rete con le scuole secondarie di primo e secondo grado dei territori di nostra competenza, realizzando "laboratori scuola-formazione" dedicati a studentesse e studenti a rischio di dispersione scolastica.

La collaborazione con le aziende del Gruppo Metalmeccanici di Confindustria Canavese è proseguita con successo. Abbiamo sostenuto la formazione di adolescenti in obbligo di istruzione attraverso attività mirate, quali docenze sulle soft skills, testimonianze aziendali, visite didattiche, percorsi di alternanza scuola-lavoro e apprendistato

di primo livello.

I Maestri del Lavoro, insigniti della “Stella al Merito del Lavoro” per il loro impegno e meriti professionali, sono stati coinvolti nelle docenze sulla sicurezza rivolte alle nostre allieve e ai nostri allievi dei percorsi leFP.

Si è rafforzata anche la partnership con **Hoffmann Group**, fornitore leader europeo nel settore degli utensili di qualità e delle soluzioni industriali. Insieme, abbiamo organizzato seminari tecnici rivolti alle aziende del territorio.

Abbiamo proseguito la collaborazione con **SKILLA**, società leader nella formazione e-learning, offrendo alle nostre aziende clienti l’opportunità di adottare un approccio strategico basato su un apprendimento attivo blended e e-learning.

Inoltre, abbiamo partecipato all’indagine conoscitiva INAPP sul benessere scolastico nelle scuole secondarie di secondo grado e aderito al concorso del Rotary Club “Acqua bene comune”.

Attraverso il Service Learning, abbiamo messo a disposizione di due RSA le competenze delle nostre studentesse e dei nostri studenti, offrendo servizi di acconciatura e manicure alle ospiti delle strutture.

Infine, abbiamo avviato collaborazioni con associazioni del territorio per trasformare le sanzioni disciplinari in progetti educativi, promuovendo percorsi di crescita e responsabilizzazione.

A maggio 2024 la nostra Scuola Alberghiera di Ivrea ha organizzato e ospitato per il



terzo anno consecutivo il BarCamp, il nostro evento esperienziale e formativo dedicato al valore della Gentilezza che ha visto la partecipazione di ben 150 persone arrivate anche da fuori Regione.

Il BarCamp è un evento unico nel suo genere: rappresenta infatti un nuovo modo di incontrarsi e confrontarsi; un luogo di scambio che nasce dalla volontà di condivisione da parte dei partecipanti in un ambiente informale, aperto e collaborativo. Una “non conferenza”, come viene spesso definito, in cui gli spettatori sono partecipanti attivi.

Il BarCamp ha l’obiettivo di favorire il libero pensiero, la curiosità e la diffusione della

modalità formativa esperienziale. È un'originale esperienza di apprendimento dove vige il principio dell'intelligenza collettiva. Oltre ad un ricco ed eterogeneo programma di workshop, grande spazio è stato dedicato alla ristorazione con una cena a km 0 preparata e servita dagli allievi e dalle allieve della Scuola Alberghiera con il coinvolgimento di diversi produttori locali. Ognuno di loro ha avuto modo di raccontare quanto offerto durante la serata. Forte, dunque, il collante tra enogastronomia e territorio. Tantissime le realtà che hanno scelto inoltre di sostenere l'evento come sponsor. Il Barcamp nasce per promuovere benessere sul territorio e la gentilezza è una soft skill sempre più importante e necessaria, ancora di più nei luoghi di lavoro.



Continuiamo inoltre, a partecipare, come socio fondatore, alla Fondazione ITS Biotechnologie e Nuove Scienze della vita di Ivrea.

Nell'ambito della responsabilità sociale, supportiamo progetti e corsi che affrontano problematiche d'impatto sociale quali la **dispersione scolastica, l'inclusione sociale e lavorativa di stranieri e straniere e la disabilità**.

Progetti per l'occupabilità

Due progetti significativi hanno visto il nostro ente agire come attore centrale nella rete territoriale e al servizio della comunità: “Misura 1 - Verso un servizio universale di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali” e “GOL - Garanzia Occupabilità Lavoratori”.

Per la Misura 1, in qualità di capofila di un'ATS che coinvolge, oltre a CIAC, altri sei partner su tutto il territorio regionale, abbiamo lavorato per implementare il sistema regionale di IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione) delle competenze acquisite in contesti non formali e informali. L'obiettivo è supportare l'inserimento o reinserimento in percorsi formativi e professionali coerenti, facilitare il conseguimento di certificazioni riconosciute e agevolare l'accesso al mercato del lavoro, oltre a consolidare e rafforzare le posizioni occupazionali già esistenti.

Il progetto GOL - Garanzia Occupabilità Lavoratori ridisegna i servizi per l'inserimento lavorativo attraverso un approccio sinergico tra servizi pubblici e privati. GOL si rivolge

principalmente a lavoratori e lavoratrici con ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, persone fragili e disoccupate prive di sostegno economico.

In qualità di agenzia accreditata presso la Regione Piemonte per i servizi al lavoro e alla formazione professionale, CIAC ha offerto percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro, aggiornamento e riqualificazione professionale. In caso di bisogni complessi, come quelli di persone con disabilità o fragilità, sono stati attivati percorsi integrati in rete con altri servizi territoriali, tra cui servizi sociali, socio-sanitari, educativi e di conciliazione.

Imprese formative

L'impresa formativa rappresenta un'opportunità unica per studenti e studentesse di operare in un contesto lavorativo reale, integrando un percorso di apprendimento con esperienze dirette e responsabilizzanti. Questa metodologia consente di potenziare l'efficacia formativa attraverso il coinvolgimento attivo delle persone in formazione, che acquisiscono competenze pratiche e trasversali fondamentali per il mondo del lavoro.

Nell'ambito delle imprese formative, gli allievi e le allieve frequentanti il secondo anno hanno l'opportunità di cimentarsi in tutte le fasi operative e gestionali, andando oltre le competenze specifiche della qualifica professionale. Hanno modo di interagire direttamente con clienti, sviluppando relazioni professionali e sperimentando attività che solitamente affrontano al terzo anno, durante lo stage.

CIAC Stylist - Ciriè



Nella sede di Ciriè, CIAC Stylist rappresenta la nostra impresa formativa nel settore dell'acconciatura. Inaugurato nell'ottobre 2023, il salone è rimasto aperto al pubblico due giorni a settimana per tutto l'anno scolastico. Qui, studentesse e studenti sono pienamente coinvolti nelle attività di un autentico salone di acconciatura, partecipando non solo alle tecniche professionali di settore, ma anche alla gestione complessiva dell'attività: dalla promozione e pubblicità del salone, alla contabilità e agli acquisti.

Ristorante Morenica - Ivrea



Presso la nostra sede di Ivrea, il Ristorante Morenica è un esempio concreto di impresa formativa nel settore della ristorazione. Aperto al pubblico a gennaio 2024, il ristorante consente a studentesse e studenti di partecipare attivamente a tutte le attività, dalla preparazione dei piatti al servizio al cliente, immergendosi in un contesto lavorativo autentico. Questo percorso permette loro di sviluppare competenze tecniche e gestionali, migliorando anche la capacità di interazione con i clienti, un aspetto cruciale nel settore della ristorazione.

Una metodologia innovativa

L'impresa formativa si conferma una metodologia innovativa ed efficace, capace di motivare le persone in formazione attraverso un'esperienza pratica immersiva. Questo approccio consente di sviluppare competenze specifiche della qualifica professionale e competenze trasversali, come la gestione dei clienti e l'utilizzo di strumenti professionali moderni.

Grazie a queste esperienze, allievi e allieve acquisiscono maggiore consapevolezza delle proprie capacità e si preparano con standard qualitativi più elevati per il loro futuro ingresso nel mondo del lavoro. L'impresa formativa non è solo un percorso di apprendimento, ma anche un'occasione per costruire fiducia in sé stesse e sé stessi, mettendo in pratica ciò che apprendono in un contesto reale.

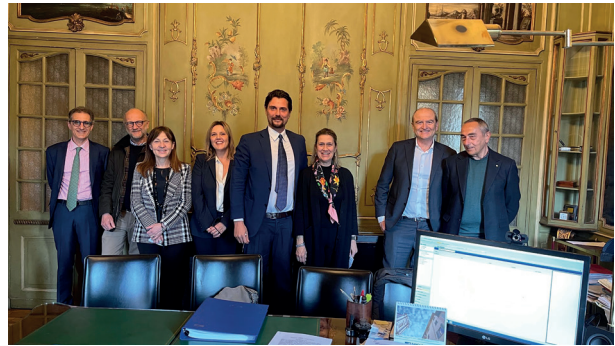
Fondazione COMMITTO

Insieme a Confindustria Canavese abbiamo costituito una nuova Impresa Sociale fondata con l'obiettivo di favorire e contribuire allo sviluppo umano e sostenibile del Canavese attraverso la promozione di attività nel campo della sostenibilità, dell'educazione, dell'istruzione e del lavoro e l'organizzazione di iniziative culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale.

L'impresa sociale è una realtà privata che agisce secondo modalità imprenditoriali, ma che, a differenza delle imprese convenzionali, ha un'esplicita finalità sociale che si traduce nella produzione di benefici diretti a favore di un'intera comunità o di soggetti svantaggiati. Essa si affianca al lavoro degli enti pubblici ai quali è tradizionalmente affidata la produzione di servizi di interesse collettivo.

Obiettivo della Fondazione Committo è proprio quello di lavorare in stretta sinergia con i soggetti pubblici, con le realtà del Terzo settore già attive sul territorio e con le aziende associate a Confindustria Canavese.

La scelta di costituire un'impresa sociale nasce da un triplice obiettivo: dare opportunità di lavoro alle ragazze e ai ragazzi che escono dalla scuola alberghiera, soprattutto coloro che hanno maggiori difficoltà a inserirsi nel mondo delle imprese. In secondo luogo, creare percorsi di formazione per persone svantaggiate in collaborazione con i soggetti del Terzo settore. Infine, dare alle imprese associate a Confindustria Canavese uno strumento per attivare progettualità di sostenibilità sociale.



Responsabilità verso le risorse umane

Le persone di CIAC

9

Le persone rappresentano per noi il patrimonio più importante. Per tale ragione, lo sviluppo delle risorse diventa ingranaggio fondamentale nel meccanismo di gestione dell'agenzia.

All'interno dell'agenzia, infatti, ogni individuo ha la possibilità di accedere ai livelli superiori di responsabilità, in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno. Vengono, inoltre, incoraggiati i suggerimenti e l'iniziativa personale, al fine di ricreare un'atmosfera di fiducia e creatività, tramite specifici programmi di formazione e favorendo esperienze di lavoro diversificate.

Tutto il personale dipendente deve sentirsi coinvolto nel miglioramento continuo delle prestazioni personali, nell'ambito delle proprie possibilità e capacità.

Di seguito, riportiamo i numeri delle persone di CIAC:

Suddivisione del personale di CIAC per tipologia di contratto (determinato/indeterminato)

57

Tipologia contratto	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	1	0	1	1	0	1	2	4	6
Tempo indeterminato	45	49	94	48	57	105	50	62	112
Totale	49	49	95	49	57	106	52	66	118

Suddivisione del personale di CIAC per tipologia di impiego contrattuale (full/part-time)

Tipologia impiego	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	46	46	92	48	54	102	49	61	110
Dipendenti part-time	0	3	3	1	3	4	3	5	8
Totale	49	49	95	49	57	106	52	66	118

Al termine dell'anno formativo 2023/2024, il numero di dipendenti che lavorano presso l'agenzia è di 118 unità, con una suddivisione tra uomini al 44% e donne al 56%. La tipologia contrattuale principalmente utilizzata per il personale CIAC è quella a tempo indeterminato (circa 95%).

Data la natura del business dell'agenzia, tra le nostre collaborazioni esterne è presente una significativa rappresentanza di expert/consulenti con partita IVA o a progetto, come riportato nella tabella sottostante.

Collaborazioni esterne di CIAC

Tipologia contratto di collaborazione	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaborazione a progetto	22	16	38	27	36	63	24	54	78
Collaborazione a P.Iva	103	117	220	155	135	290	176	169	345
Totale	125	133	258	182	171	353	200	223	423

Turnover del personale

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

Il turnover in entrata è andato variando nel triennio di riferimento, passando dal 12% del 2021/2022 al 17% del 2022/2023 e al 16% del 2023/2024.

Turnover in entrata suddiviso per età e genere

Numero di persone	2021/2022					2022/2023					2023/2024				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	2	2	0	4	9%	1	3	2	6	12%	3	6	1	10	19%
Donne	2	3	2	7	14%	3	6	3	12	21%	3	5	1	9	14%
Totale	4	5	2	11	12%	4	9	5	18	17%	6	11	2	19	16%
Tasso turnover	57%	9%	6%	12%		50%	15%	13%	17%		50%	17%	5%	16%	

Diminuzione per il dato del personale in uscita, passato da un turnover dell'8% nell'anno formativo 2021/2022 al 7% del 2022/2023 e al 6% del 2023/24.

Turnover in uscita suddiviso per età e genere

Numero di persone	2021/2022					2022/2023					2023/2024				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	0	2	2	4	9%	0	0	3	3	6%	1	4	1	6	12%
Donne	0	1	3	4	8%	2	1	1	4	7%	0	1	0	1	2%
Totale	0	3	5	8	8%	2	1	4	7	7%	1	5	1	7	6%
Tasso turnover	0%	5%	15%	8%		25%	2%	11%	7%		8%	8%	2%	6%	

Non discriminazione e pari opportunità

Evitiamo qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone che collaborano con noi. La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili di candidati e candidate rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati, senza alcuna discriminazione in base al sesso, all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Inoltre, come previsto dal Codice Etico, ci impegniamo a tutelare l'integrità morale di collaboratori e collaboratrici garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguardiamo lavoratori e lavoratrici da atti di violenza psicologica e contrastiamo qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Per rendere ancora più evidente il nostro impegno, a giugno 2024 abbiamo avviato le procedure per ottenere la certificazione per la Parità di Genere, ai sensi della PdR 125:2022, dotandoci così di una Politica di Parità e di prassi operative volte a tutelare il nostro personale. Queste misure mirano a contribuire al mantenimento di alti standard di soddisfazione per tutte le persone che lavorano con noi.

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

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

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

possono favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'ambito dell'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, collaboriamo da anni con i Centri per l'Impiego, con gli Enti pubblici e le cooperative che erogano servizi socio-assistenziali, con i Servizi sanitari territoriali, i docenti referenti per la disabilità delle scuole superiori, con le associazioni famigliari per :

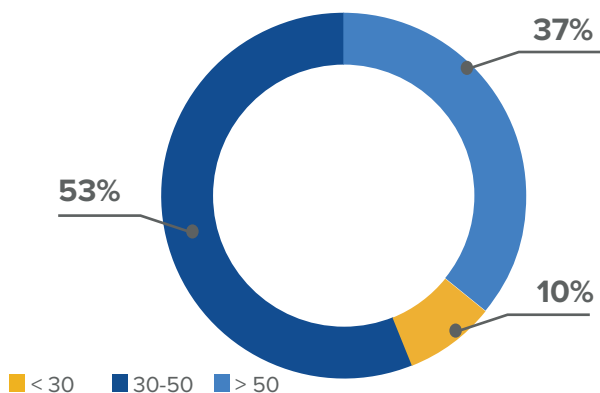
- l'individuazione degli utenti e delle utenti;
- la definizione del progetto formativo individuale;
- la ricerca delle aziende che possono fornire opportunità di occupazione;

I progetti di inclusione socio-lavorativa rivolti a persone in condizioni di vulnerabilità sono seguiti dalle nostre operatrici e dai nostri operatori dei Servizi al Lavoro, figure altamente specializzate e autorizzate dalla Regione Piemonte ad accompagnare le persone con disabilità nelle diverse fasi di sviluppo del percorso. Questo lavoro si svolge in sinergia con il nostro team della Formazione Professionale, composto da professioniste e professionisti con competenze specifiche nell'erogazione dei percorsi formativi.

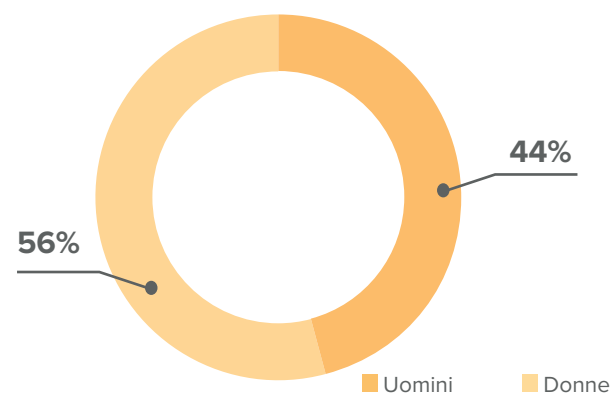
61

Riportiamo di seguito le percentuali relative alla composizione del nostro organico nell'anno formativo 2023/2024.

Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2024



Personale dipendente per genere al 31.08.2024



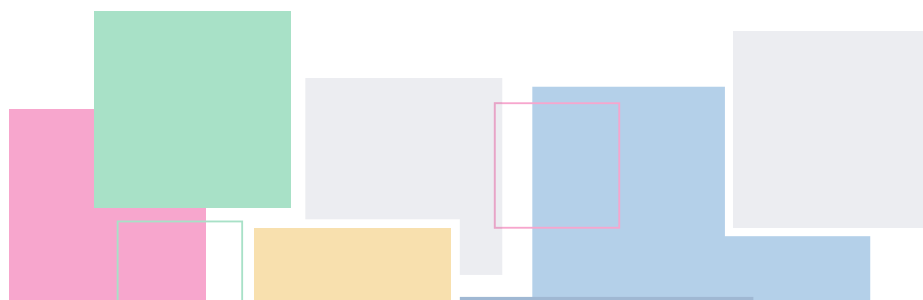
Composizione % del personale dipendente di CIAC per categoria professionale e genere

N° persone	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
Impiegati e impiegate	45%	49%	95%	43%	52%	95%	41%	54%	95%
Operai e operaie	3%	1%	4%	3%	1%	4%	3%	1%	4%
Totale	48%	52%	100%	46%	54%	100%	44%	56%	100%

Composizione % del personale dipendente di CIAC per categoria professionale e fascia d'età

N° persone	2021/2022				2022/2023				2023/2024			
	< 30	30-50	> 50	Tot.	< 30	30-50	> 50	Tot.	< 30	30-50	> 50	Tot.
Dirigenti	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%
Impiegati e impiegate	7%	56%	32%	95%	8%	55%	33%	96%	10%	52%	35%	96%
Operai e operaie	0%	1%	3%	4%	0%	0%	3%	3%	0%	2%	1%	3%
Totale	7%	58%	35%	100%	8%	56%	36%	100%	10%	53%	37%	100%

Segnaliamo, inoltre, la presenza di 6 persone impiegate, 3 uomini e 3 donne, appartenenti alle categorie protette.



Sicurezza e benessere

CIAC continua nel suo impegno al rispetto di tutti i più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza.

Nell'anno formativo oggetto del presente report, abbiamo superato l'audit di sorveglianza per il mantenimento della certificazione del sistema di gestione integrato qualità, salute e sicurezza, ottenuta nel 2023, in applicazione delle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

Il monitoraggio di tutti i fattori che impattano sulla salute e sicurezza all'interno dei processi aziendali è continuo, regolato da apposite procedure e istruzioni operative interne.

Come stabilito dal Codice Etico, e ancora meglio definito all'interno della Politica del sistema di gestione, ci impegniamo a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza di tutti i rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di lavoratori e lavoratrici; inoltre, operiamo per tutelare, attraverso azioni preventive, la salute dei lavoratori e delle lavoratrici e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Ci impegniamo a preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche all'esterno, al fine di garantire gli obiettivi dell'impresa.

Ci adoperiamo per il miglioramento continuo, secondo i principi del ciclo di Deming, anche con riferimento all'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

Agiamo promuovendo e diffondendo una politica lavorativa improntata alla massima cautela tecnicamente raggiungibile, anche attraverso la costante formazione ed informazione di tutto il personale dipendente e di allievi e allieve.

Tali principi sono diffusi anche a fornitori e collaboratori i cui servizi hanno un impatto sulla sicurezza e salute in CIAC, attraverso un'attenta selezione. Il personale esterno che accede alle strutture aziendali è parimenti informato dei rischi e del sistema di sicurezza aziendale.

All'interno dell'organizzazione, la RSPP si occupa di attuare quanto previsto dalla nor-

mativa vigente e di coordinare il servizio di prevenzione e protezione per la sicurezza, di supportare il Datore di Lavoro nell'individuazione dei rischi, individuare idonee misure di prevenzione e protezione da mettere in atto e valutarne l'efficacia. Nell'anno 2023/2024 non si sono registrati infortuni riferiti al nostro personale.

Numero di infortuni sul lavoro per il personale di CIAC

N° di casi	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze¹⁵</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁶	-	2,8	1,4	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	72.090	70.630	142.720	72.478	85.257	157.736	77.018	92.669	169.686

I maggiori rischi per il personale sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali e infortuni nei laboratori di pratica industriale (meccanica ed elettrica). Segnaliamo che, relativamente alle collaborazioni esterne, non si è verificato, nel corso dei tre anni formativi presi in esame, nessun infortunio.

Numero di infortuni sul lavoro per lavoratori e lavoratrici esterni di CIAC

N° di casi	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze¹⁷</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁸	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	17.006	24.542	41.548	17.414	25.934	43.348	22.122	28.772	50.893

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

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

¹⁷ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

¹⁸ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) * 200.000].

Formazione e sviluppo

Abbiamo sempre privilegiato la crescita delle competenze e i percorsi di carriera del personale interno.

Utilizziamo e valorizziamo pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita di collaboratori e collaboratrici.

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

Mettiamo a disposizione di tutto il personale strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale delle persone che lavorano con noi.

In quest'ottica abbiamo esteso la partnership con SKILLA, società leader nell'E-learning, per rendere disponibile alla popolazione aziendale la loro ampia offerta formativa.

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

N. di ore	2022/2023			2023/2024		
	Media Uomini	Media Donne	Media Totale	Media Uomini	Media Donne	Media Totale
Dirigenti	-	14	14	-	3	3
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati e impiegate	22	22	22	23	22	23
Operai e operaie	3	8	4	19	11	17
Totale	21	22	21	23	22	22

Nell'anno formativo 2023/24, la formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81 ha coinvolto quasi tutto il personale CIAC a vario titolo coinvolto nel Servizio di Prevenzione e Protezione, per un totale di 561 ore di formazione, fra cui 420 ore di aggiornamento e 96 di prima formazione.

Al personale neoassunto è stata fornita come di consueto una formazione iniziale di 4 ore e in casi specifici si è svolto un training on the job al fine di fornire un adeguato livello di competenza per la mansione da ricoprire.

Fra le numerose altre attività svolte, si segnalano la formazione sulla cybersecurity rivolta a tutto il personale e le attività di formazione specifiche per l'area amministrativa come i corsi di Excel intermedio e il corso per la gestione di attività finanziate da fondi interprofessionali.

Anche l'aggiornamento di procedure interne come quelle sull'erogazione dei servizi o sul ciclo passivo è stato seguito da specifici momenti di formazione per il personale.

Infine, fra le novità in termini di formazione si segnalano temi quali il whistleblowing e l'intelligenza artificiale.

L'individuazione di percorsi di crescita di ruolo e di responsabilità avviene in due modalità diverse.

Per alcuni ruoli apicali (ad esempio la direzione di sede) è la Direzione generale che individua direttamente il/la collega più idoneo/a a ricoprire tale mansione.

Per altri ruoli all'interno dell'organizzazione abbiamo istituito il "job posting": all'interno di un'area della intranet aziendale viene comunicata la posizione aperta, i dettagli di quel ruolo, la sede di riferimento e vengono colloquate tutte le persone che si candidano a ricoprire tale posizione dando feedback puntuali a ognuno.

Responsabilità ambientale

Impatti ambientali dell'agenzia

10

Ci conformiamo a tutte le normative in ambito nazionale e internazionale nell'ottica del miglioramento continuo dell'efficienza energetica dell'organizzazione. Monitoriamo inoltre il rispetto delle disposizioni a tutela dell'ambiente e attuiamo tutti gli interventi necessari nell'ottica del continuo aggiornamento ed efficientamento.

Tenendo conto dell'attività caratteristica, gli obiettivi che ci prefiggiamo di raggiungere per ridurre l'impatto ambientale sono i seguenti:

- Risparmio energetico;
- Risparmio idrico;
- Affidamento prioritario a fornitori locali;
- Riduzione dell'utilizzo di carta;
- Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali di utenti e personale;
- Acquisto di prodotti con certificati di sostenibilità.

67

Già dall'anno formativo 2019/20 abbiamo adottato l'utilizzo della carta riciclata per determinate categorie di stampe. Nel primo anno di utilizzo, la quantità di carta riciclata è stata di 270 risme, pari al 25,9% del totale. Nel 2020/21 il numero di risme di carta ecologica è salito a 355. Nel 2022/23 il numero di risme di carta ecologica è salito all'58,4% del totale. Nel 2023/24 il numero di risme di carta ecologica utilizzata è rimasta pari a quella dell'anno precedente, circa il 58% del totale.

Nel 2023/24 abbiamo acquistato un ulteriore display interattivo FLIP di Samsung, una lavagna elettronica che può essere connessa a computer o altri dispositivi digitali, che può navigare in Internet in autonomia e soprattutto che può essere utilizzata come lavagna consentendo di salvare il lavoro eseguito su file facilmente condivisibili, in modo da poter sostituire la lavagna a fogli, riducendo il consumo di carta.

Sin dall'anno formativo 2019/20 abbiamo distribuito al personale delle borracce in alluminio e adottato dei distributori per boccioni di acqua per ridurre il consumo di bottigliette di plastica. La distribuzione delle borracce continua ancora oggi per il nuovo personale assunto. Un ulteriore intervento per l'abbattimento del consumo di plastica è stato realizzato nell'anno 2023/24 con la sostituzione degli erogatori a boccione con quelli ad acqua corrente, con ulteriore risparmio di plastica totale per tutte le sedi CIAC quantificabile in circa 187 kg all'anno. Nella sede amministrativa di Rivarolo Canavese si è deciso di utilizzare per le macchine automatiche di distribuzione del caffè il Gran Café Paulista, prodotto biologico al 100% Certificato RFA che ne garantisce la sostenibilità di tutta la filiera, dalla produzione primaria ai rivenditori.

Consumi energetici

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

Come è evidente dai dati, abbiamo sostituito l'ultima caldaia a gasolio presente nelle nostre sedi con una alimentata a gas naturale.

Totale consumi di energia di CIAC (GJ)¹⁹

Tipologia di consumo	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Gasolio	GJ	1.656	1.044	20
Energia elettrica (acquistata) ²⁰	GJ	1.320	1.277	1.301
Gas naturale	GJ	2.345	1.674	2.911
Benzina	GJ	55	71	92
Teleriscaldamento	GJ	1.955	1.722	1.756
Totale	GJ	5.321	5.788	6.079

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diver-

¹⁹ I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da ISPRA (20/21, 21/22 e 22/23) e Rapporto FIRE sugli Energy Manager 2018 – versione 2.1. I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento

²⁰ Si segnala che il Gruppo non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili.

se tipologie. In particolare, le emissioni di Scope 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scope 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

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

Nell'anno 2023/24 abbiamo sostituito due autovetture aziendali Fiat Panda a benzina con due nuove Fiat Panda ibride. La scelta delle vetture ibride elettriche è stata dettata dalla volontà di ridurre i consumi di benzina e relative emissioni di CO₂, proseguendo la scelta dell'anno precedente, nel quale era già stata acquisita una prima autovettura Fiat Panda ibrida.

La sostituzione degli erogatori d'acqua a boccioni con quelli ad acqua corrente ha avuto come effetto collaterale, oltre alla riduzione dell'utilizzo di plastica, anche la riduzione dei consumi di gasolio, in quanto non vi è più il trasporto da parte del fornitore dei boccioni nelle nostre diverse sedi.

Il percorso tra le diverse sedi e il deposito di partenza/arrivo a Torino è di circa 120 chilometri, e si è stimato un risparmio di circa 2.500 Kg. di CO₂ all'anno emessa in atmosfera.

Ci siamo posti come obiettivo un significativo risparmio nel consumo di energia elettrica. Un primo step è stato quello di dotarci della diagnosi energetica di ogni sede per l'analisi dettagliata dei consumi energetici. A tal proposito abbiamo presentato domanda per i finanziamenti previsti dal bando Regionale Piemonte POR-FESR 2021-2027 nell'ambito della priorità II – Transizione ecologica e resilienza.

Dopo l'approvazione della richiesta di accesso al Bando dagli organi competenti, da giugno 2024, stiamo realizzando l'intervento di re-lamping per tutte le sedi operative che porterà alla sostituzione di tutti i corpi illuminati ad alto consumo con corpi a led

a basso consumo. Oltre a questa sostituzione, verranno installati dei sistemi di rilevamento e controllo istantanei del consumo della corrente elettrica per un'analisi e gestione puntuale ed accurata dei consumi.

Abbiamo sempre la volontà di sviluppare un progetto per l'installazione di impianti fotovoltaici per l'auto consumo di corrente elettrica.

Totale emissioni di CIAC (tCO₂)²¹

Tipologia di emissioni	Unità di misura	31.08.2022	31.08.2023	31.08.2024
Emissioni scope 2 location-based	tCO ₂	237	217	221
Emissioni scope 2 market-based	tCO ₂	416	381	388
Emissioni gas naturale	tCO ₂	136	77	169
Emissioni gasolio	tCO ₂	122	97	1
Emissioni benzina	tCO ₂	4	5	7
Emissioni scope 1	tCO ₂	263	180	177
Emissioni scope 1 + scope 2 location-based	tCO ₂	500	397	398
Emissioni scope 1 + scope 2 market-based	tCO ₂	678	560	565

70

Consumi idrici

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

Totale acque prelevate per tipologia di fonte (MI)

Fonti	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	3,59	0	3,19	0	3,07	0
Totale	3,59	0	3,19	0	3,07	0

²¹Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2021 e 2022).

Segnaliamo che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress. L'agenzia si avvale dell'Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress²² si riferiscono alla categorizzazione “extreme scarcity” (scarsità estrema) e “scarcity” (scarsità) dello strumento.

Rifiuti

Nell'ambito della gestione dei rifiuti, gran parte degli smaltimenti effettuati, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono dovuti a materiali di scarto delle esercitazioni (ferro, oli) o a esito di rottamazioni di beni non più in uso. I dati relativi al 2023/24 risultano più alti rispetto all'anno precedente in quanto sono stati effettuati smaltimenti importanti di rifiuti in particolare nella sede di Ivrea, a causa di un ammodernamento dei macchinari.

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo smaltimento	Unità di misura	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero ²³	t	0,95	14,56	15,51	0,05	1,5	1,55	0,75	6,81	7,56
Altro	t	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	t	0,95	14,56	15,51	0,05	1,5	1,55	0,75	6,81	7,56

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

Conserviamo i rifiuti prodotti in modo appropriato, per tempi e modalità e procediamo al loro trattamento a norma di legge facendo ricorso unicamente a fornitori in possesso degli specifici ed espressi titoli abilitativi, previsti dalle normative in vigore e, ove effettuiamo in proprio il trasporto dei rifiuti non pericolosi, tale attività sarà esclusivamente

²² Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct>. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna “baseline water stress”.

²³ È incluso il recupero attraverso produzione di energia.

limitata (ai fini di conferimento) a soggetti autorizzati al successivo trattamento ed eseguita in modo occasionale e saltuario a termini di legge, per frequenza e quantità. Osserviamo, inoltre, con scrupolo il sistema di tracciabilità dei rifiuti in vigore, richiedendo ai fornitori di provare il regolare trattamento dei rifiuti.

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

Siamo sempre più interessati ad individuare percorsi volti a condividere e analizzare esempi concreti di iniziative imprenditoriali, che rafforzino il ruolo che ciascuna organizzazione è chiamata a ricoprire nella sfida alla sostenibilità economica, ambientale e sociale.

L'obiettivo è quello di fornire a coloro che partecipano ai corsi di formazione informazioni utili sulle attuali tendenze manageriali orientate verso i temi della sostenibilità ambientale. Questi ultimi richiedono infatti lo sviluppo di abilità e competenze per creare nuove opportunità economiche, sostenere gli investimenti a favore della transizione all'energia pulita ed individuare nuove fonti di crescita.

A tal fine negli anni la nostra proposta didattica si è arricchita di alcuni titoli inerenti alle tematiche ambientali:

- Il d.lgs.116/2020 e le novità in materia di gestione dei rifiuti
- Il d.lgs.102/2020 e le novità in materia di emissioni in atmosfera
- Sistemi di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2015
- Adempimenti delle imprese in materia di conai
- Life cycle assessment
- La green economy e le green skills
- Valutazione degli aspetti ambientali operativi e delle procedure per un miglioramento delle prestazioni ambientali
- Elementi di gestione sostenibile
- Carbon footprint

Contributo di CIAC agli SDGs

11

Per CIAC, il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative e, anzi, è presente in ogni attività portata avanti dall'agenzia.

Consapevoli della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno delle nostre attività, rendiamo noto al pubblico il nostro impegno sostenibile, tramite l'identificazione di tematiche rilevanti, il monitoraggio dell'andamento delle stesse e l'individuazione degli obiettivi ESG per gli anni a venire.

Responsabilità nei confronti del futuro

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDG) sono 17 obiettivi approvati nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e riconoscono lo stretto legame tra il benessere umano e la salute dei sistemi naturali, evidenziando le sfide comuni che tutti i paesi sono chiamati ad affrontare per un futuro sostenibile. Gli obiettivi rientrano nell'ambizioso



programma d'azione per la pace e la prosperità per le persone e il pianeta, noto come Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, e si declinano a loro volta in 169 'target' o traguardi.

Gli SDG hanno carattere universale, rivolgendosi tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati, e sono fondati sull'integrazione tra le tre dimensioni dello

sviluppo sostenibile: ambientale, sociale ed economica. I 17 obiettivi interessano per-

tanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali allo sviluppo urbano, dall'agricoltura ai modelli di consumo.

Liberare le competenze per creare valore

CIAC si impegna a migliorare il proprio impatto sul territorio e sulla comunità, promuovendo percorsi di crescita educativa e professionale improntati al rispetto e al supporto costante delle tematiche di sostenibilità.

Per tale motivo, abbiamo avviato un percorso di crescita che abbraccia la sostenibilità in ogni suo aspetto. Abbiamo, infatti, identificato un piano di obiettivi che descrivono il nostro impegno alla formazione e alla preparazione al mondo del lavoro di giovani studenti e studentesse e altri membri della comunità, tramite un'istruzione di qualità equa ed inclusiva.

Con l'intenzione di promuovere un'educazione che renda la comunità più consapevole in merito agli SDG e di portare avanti le nostre attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, abbiamo identificato cinque principali linee strategiche correlabili a cinque degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Abbiamo inoltre esaminato 169 'target' in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui possiamo maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle nostre attività. Tali SDG sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 11, come illustrato nel seguente grafico:

Priorizzazione degli SDGs



SDGs Prioritati a cui CIAC può contribuire **direttamente** con le proprie attività



SDGs non Prioritati a cui CIAC può contribuire **indirettamente** con le proprie attività

Sviluppo vita sana e benessere a tutte le età

Ruolo di CIAC nella promozione della salute e del benessere delle proprie risorse e di allievi e allieve
Contributo agli SDGs:



Le nostre iniziative:

- Portale convenzioni per la popolazione aziendale – Corporate benefits (welfare aziendale);
- Rispetto dei più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza;
- Certificazione ISO 45001;
- Progetto di volontariato nelle RSA: servizi di acconciatura ed estetica offerti alle ospiti delle strutture da allievi e allieve dei percorsi benessere;
- Promozione della sostenibilità e della cultura antispreco attraverso il menù vegano/vegetariano del Ristorante Morenica: nell'ambito dell'impresa formativa di ristorazione, ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale offrendo opzioni alimentari sostenibili, che promuovono un'alimentazione sana e rispettosa dell'ambiente.

Sviluppo del capitale umano

Ruolo di CIAC nella promozione di un'educazione inclusiva ed equa
Contributo agli SDGs:



Le nostre iniziative:

- Progettare ed erogare servizi formativi per ogni esigenza: leFP, formazione continua e inserimento lavorativo;
- Proporre programmi di mobilità internazionale per un approccio di cittadinanza attiva a livello comunitario;
- Evento annuale BarCamp CIAC dedicato al valore della Gentilezza.

Raggiungimento dell'uguaglianza di genere

Ruolo di CIAC nel raggiungimento della parità di genere
Contributo agli SDGs:



Le nostre iniziative:

- Offrire a tutte le persone percorsi formativi nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità;
- Partnership con Women Plus, la prima app per aiutare le donne nella ricerca del lavoro e nell'orientamento del proprio percorso professionale, con percorsi formativi mirati.
- Avvio del percorso per la certificazione UNi/PdR 125:2022 per la Parità di Genere.

Lavoro dignitoso e Crescita economica

Ruolo di CIAC nel facilitare la piena occupazione delle persone e una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile
Contributo agli SDGs:



Le nostre iniziative:

- Partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale;
- Reinserimento all'interno del mondo del lavoro di persone in stato di disoccupazione, con un incremento costante delle persone prese in carico dai nostri Servizi al lavoro. I numeri in continua crescita testimoniano il nostro impegno nel promuovere l'occupazione e il benessere lavorativo.

Sviluppo di una comunità sostenibile

Ruolo di CIAC nel rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili
Contributo agli SDGs:



Le nostre iniziative:

- Costituzione della Fondazione Committo Impresa Sociale per favorire e contribuire allo sviluppo umano e sostenibile del Canavese attraverso la promozione di attività nel campo della sostenibilità, dell'educazione, dell'istruzione e del lavoro e l'organizzazione di iniziative culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale.

12

Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI

Nella tabella seguente sono state identificate le attività e/o il gruppo di attività che sono state definite materiali, l'area di impatto delle stesse con riferimento alle attività e al perimetro dell'agenzia ed il relativo coinvolgimento di CIAC nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata da CIAC mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che l'agenzia contribuisce a causare attraverso le attività collegate. La tabella illustra inoltre il raccordo tra tematiche materiali e tematiche "specific" del GRI Content Index.

Macroarea	Tematiche materiali	Perimetro delle tematiche materiali		
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	Tematica GRI
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Conformità socioeconomica Anticorruzione
	Performance economico-finanziaria e governance	Agenzia	Causato dall'agenzia	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione utenti	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità verso gli studenti e le studentesse	Orientamento e placement	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Impatti ambientali	Agenzia	Causato dall'agenzia	Energia Emissioni Acqua Scarichi e rifiuti
Responsabilità verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non discriminazione Diversità e pari opportunità

	Tematiche materiali	Impatti positivi di CIAC Reali e potenziali	Impatti negativi di CIAC Reali e potenziali	Coinvolgimento della Società
Responsabilità verso le risorse umane	Formazione, sviluppo e benessere del personale	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento delle competenze del personale attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legati ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata Promozione del benessere del personale attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati, all'interno di un ambiente di lavoro sano e stimolante. 	Potenziali impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione del personale a causa di pratiche non inclusive	Causato dall'Agenzia
	Non discriminazione e pari opportunità	Promozione e sensibilizzazione in materia di inclusione e diversità con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza e sulla promozione di un ambiente di lavoro e di studio equo ed inclusivo	Potenziali impatti negativi diretti e indiretti sull'operatività e sulle aspettative degli Stakeholder a seguito di episodi di molestie e discriminazione su personale dipendente, allievi e allieve	Causato dall'Agenzia
	Salute e sicurezza	Prevenzione e mitigazione dei rischi sulla salute e sicurezza di collaboratori e collaboratrici, anche attraverso la formazione in ambito salute e sicurezza	Infortuni sul lavoro e malattie professionali, anche a causa di un mancato monitoraggio e applicazione dei sistemi di gestione in ambito salute e sicurezza	Causato dall'Agenzia
Responsabilità verso gli studenti e le studentesse	Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento e orientamento nel mondo del lavoro per allievi e allieve Riqualficazione territoriale grazie a partnership e collaborazioni con aziende strategiche che possano migliorare l'indotto socioeconomico 	Mancato incontro tra domanda e offerta rispetto alle competenze richieste del mercato del lavoro	Causato dall'Agenzia
	Offerta formativa e innovazione	Investimento in una didattica sempre più innovativa, anche attraverso l'uso di nuovi strumenti digitali	Potenziale mancato aggiornamento delle tematiche trattate durante i corsi di formazione	Causato dall'Agenzia
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Supporto allo studio e al reinserimento nel mondo del lavoro di persone economicamente svantaggiate	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali episodi di comportamenti scorretti e/o non nel pieno rispetto dell'integrità, come previsto dalle normative interne Potenziale mancato rispetto dei diritti umani all'interno della Community Potenziali episodi di discriminazione/molestia/abuso all'interno della Community 	Causato dall'Agenzia

	Tematiche materiali	Impatti positivi di CIAC Reali e potenziali	Impatti negativi di CIAC Reali e potenziali	Coinvolgimento della Società
Responsabilità verso gli studenti e le studentesse	Internazionalizzazione	Maggiore inclinazione all'interdipendenza e alla globalizzazione da parte di allievi e alliee e dello staff grazie alla promozione di attività di mobilità internazionale e partnership con enti internazionali	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale difficoltà organizzative derivanti da una gestione non ottimale dei programmi di mobilità internazionale, che generano impatti negativi sui livelli di soddisfazione dell'offerta formativa • Aumento delle emissioni Scope 3 dovuto ad un incremento degli spostamenti internazionali degli allievi e alliee 	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Responsabilità verso la comunità	Rapporto con il territorio e con la comunità locale	Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali sul territorio con conseguenti impatti economici diretti/indiretti sulle comunità locali.		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Governance	Governance		Mancata integrazione degli obiettivi di sostenibilità agli obiettivi finanziari	Causato dall'Agenzia
	Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di comportamenti etici in linea con la mission aziendale • Trasparenza nelle relazioni con le istituzioni 	Potenziali episodi di non compliance, anticoncorrenziali e/o antitrust, con impatti negativi sull'andamento economico e sul business nel suo complesso	Causato dall'Agenzia
Responsabilità tecnica ed economica	Qualità della didattica e soddisfazione utenti	Promozione di una didattica erogata attraverso l'uso di strumenti e metodologie innovative, arricchendo l'esperienza di allieve e allievi	Obsolescenza degli spazi condivisi con conseguente riduzione della qualità della didattica	Causato dall'Agenzia
	Comunicazione	Diffusione tramite i media locali delle attività svolte, al fine di diffondere la mission dell'Agenzia		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
	Creazione di valore economico	Benefici diretti e indiretti sullo sviluppo socioeconomico dei territori in cui l'Agenzia opera	Mancata e/o inefficace gestione delle risorse economiche	Causato dall'Agenzia
	Catena del valore responsabile	Monitoraggio dei fornitori che collaborano con l'Agenzia	Potenziale danneggiamento alla reputazione generato da comportamenti scorretti o violazioni di diritti umani e regolamenti da parte dei fornitori	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business

	Tematiche materiali	Impatti positivi di CIAC Reali e potenziali	Impatti negativi di CIAC Reali e potenziali	Coinvolgimento della Società
Responsabilità ambientale	Ambiente ed energia	Diffondere consapevolezza sulla necessità di contribuire alla lotta al cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale aumento delle emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 / Scope 2) • Potenziale aumento dei consumi di energia elettrica e gas naturale 	Causato dall'Agenzia
	Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	Promozione della raccolta differenziata all'interno delle strutture	Potenziale aumento alla produzione di rifiuti e al consumo idrico	Causato dall'Agenzia
	Formazione su tematiche ambientali	Promozione di iniziative di sensibilizzazione, progetti specifici e formazione sulla tutela dell'ambiente e il rispetto delle risorse naturali attraverso l'organizzazione di corsi sulla sostenibilità, la condivisione di materiale e l'adozione di buone pratiche		Causato dall'Agenzia

13

GRI Content Index

GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)			
INDICATORE GRI		Pagina	Note
Indicatore GRI			
Dichiarazione d'uso	CIAC ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2024 con riferimento agli Standard GRI.		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	6	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	4-5	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4-5	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	4-5	
GRI 2-5	Assurance esterna		Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna.
Attività e personale			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6	
GRI 2-7	Dipendenti	57-58	
GRI 2-8	Personale non dipendente	58-59	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	23-24	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	23-24	

Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	25-27	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2023/2024 non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	12-14	
Coinvolgimento degli Stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	14-17	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.
Tematiche materiali			
Governance			
Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	25-27	
GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	25-26	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Non si sono verificati casi di corruzione nell'anno formativo 2023/2024
Responsabilità tecnica ed economica			
Qualità della didattica e soddisfazione utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	46-48	
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	49-50	

GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)			
GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2023/2024 non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing
GRI 418: Privacy clienti (2018)			
GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati della clientela		Nell'anno formativo 2023/2024 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.
Creazione di valore economico			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	28-33	
GRI 201: Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	28-30	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	27	
Catena del valore			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	31	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	31	
Responsabilità verso la comunità			
Rapporti con il territorio e con la comunità locale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	51-56	
Responsabilità verso studenti e studentesse			
Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	41-43	
Offerta formativa e innovazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	34-40	

Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	44-45	
Internazionalizzazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40	
Responsabilità ambientale			
Ambiente ed energia			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	67-72	
GRI 302: Energia (2016)			
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	68-69	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	69-70	
GRI 305: Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	70	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	70	
Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	70-71	
GRI 303: Acqua e affluenti (2018)			
GRI 303-3	Acqua riciclata o riutilizzata	70-71	
GRI 306: Rifiuti (2020)			
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	71-72	
Formazione su tematiche ambientali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	72	
Responsabilità verso le risorse umane			
Formazione, sviluppo e benessere del personale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	57-66	

GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	65-66	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	58-59	
Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	60-62	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2023/2024 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e del personale	60-62	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	63-64	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	63-64	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	63-64	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	63-64	
GRI 403-4	Partecipazione del personale, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	63-64	
GRI 403-5	Formazione del personale sulla salute e sicurezza professionale	63-64	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	63-64	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	63-64	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	63-64	





CIAC

Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale
2023/2024



CIAC
SCUOLA



CIAC
IMPRESE



CIAC
LAVORO

www.ciacformazione.it

