

Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale
2024/2025





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 2024/2025 della legge n. 40 del febbraio 1987.

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



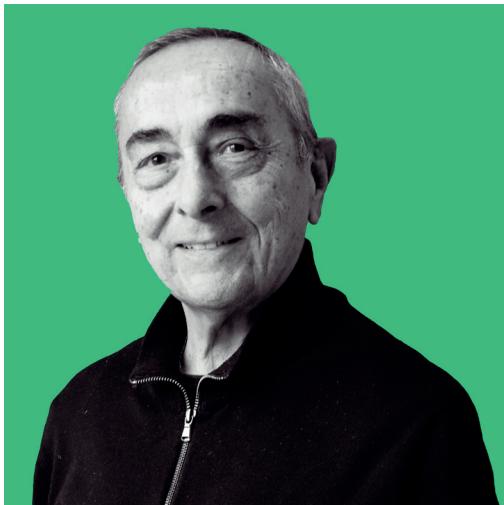
INDICE

Lettera del Presidente agli Stakeholder.....	3
Nota metodologica.....	5
L'agenzia.....	7
La sostenibilità per CIAC.....	16
Governance e assetto organizzativo.....	23
Trasparenza.....	25
Comunicazione.....	29
Performance economica.....	31
Responsabilità verso studenti e studentesse.....	37
Responsabilità verso la comunità.....	54
Responsabilità verso le risorse umane.....	63
Responsabilità ambientale.....	75
Contributo di CIAC agli SDGs.....	81
Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI.....	86
GRI Content Index.....	90

**Report di
Sostenibilità**

Bilancio Sociale
2024/2025

Lettera del Presidente agli Stakeholder



Care e cari Stakeholder,
presentare questa nuova edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità significa fermarsi per osservare con attenzione ciò che abbiamo costruito insieme e ciò che stiamo già immaginando per il domani.

Ogni anno questo documento diventa il modo più sincero per condividere il nostro progresso, le nostre responsabilità e la visione che ci guida nel servire il territorio con competenza e impegno.

Il periodo che raccontiamo è stato caratterizzato da dinamiche sociali ed economiche sempre più complesse. Continuare a operare come agenzia formativa significa affrontare bisogni che cambiano rapidamente, accompagnare persone con fragilità diverse e sostenere imprese che cercano nuove competenze per mantenere la loro leadership di mercato. In

questo scenario CIAC ha scelto di rafforzare la propria presenza: investendo sulle persone, migliorando gli spazi, ampliando le collaborazioni e consolidando un modello di lavoro fondato su cura, ascolto e professionalità.

Abbiamo proseguito nel percorso di valorizzazione dei nostri ambienti, perché crediamo che un luogo accogliente, sicuro e ben progettato possa fare la differenza nella vita quotidiana di chi studia, lavora o si rimette in gioco.

Abbiamo investito nel benessere del personale e nella loro crescita professionale, consapevoli che ogni nuova competenza si traduce in un servizio più efficace per studenti e studentesse, adulti e aziende.

Parallelamente, abbiamo compiuto un passo importante sul fronte dell'apertura internazionale. Abbiamo scelto di investire con decisione nei progetti europei, avviando un piano di internazionalizzazione che guarda al futuro con grande fiducia. Crediamo che sviluppare competenze interculturali e linguistiche sia essenziale per preparare i nostri discenti e i nostri professionisti a un mondo sempre più interconnesso. Allo stesso tempo stiamo costruendo un network internazionale solido, fondato su partnership durature con istituzioni educative di eccellenza. Questo percorso ci permette di ampliare le opportunità, sperimentare nuove metodologie e offrire esperienze di valore che potranno arricchire l'intera comunità CIAC.

Il dialogo con il territorio rimane uno dei nostri punti di forza. Il confronto costante con imprese, istituzioni e partner ci permette di trasformare le esigenze che emergono in risposte concrete: corsi aggior-

nati, percorsi personalizzati, opportunità occupazionali più solide. Grazie a queste relazioni abbiamo potuto continuare a essere un ponte affidabile tra chi cerca formazione e chi cerca talento.

Ciò che più mi rende orgoglioso è lo spirito che anima questa comunità. Ogni collega porta avanti la propria parte con dedizione, contribuendo a creare un clima fatto di fiducia, responsabilità e passione. Ogni Socio e ogni partner rinnova il proprio sostegno, permettendoci di guardare lontano. E ogni persona che si rivolge a CIAC ci ricorda la grande responsabilità che abbiamo: quella di costruire opportunità reali, inclusive e durature.

Il bilancio che presentiamo non rappresenta solo la conclusione di un anno positivo, ma la conferma che il nostro modello funziona perché nasce da un impegno condiviso. Siamo consapevoli delle sfide che ci attendono, ma altrettanto consapevoli della forza che abbiamo dimostrato nel superarle insieme. Abbiamo ancora molto da costruire: nuovi progetti, nuovi percorsi, nuove alleanze che possano generare valore per tutto il territorio.

Grazie per la fiducia con cui continuate ad accompagnarci.

È grazie a voi che CIAC può crescere, innovare e rimanere un punto di riferimento per chi cerca un futuro più sicuro e ricco di opportunità.

*Giovanni Trione
Presidente di CIAC*

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il settimo 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 2024/2025 (dal 1° settembre 2024 al 31 agosto 2025).

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 2024/2025 si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni e alla struttura organizzativa,

inclusi 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 2023/2024 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.

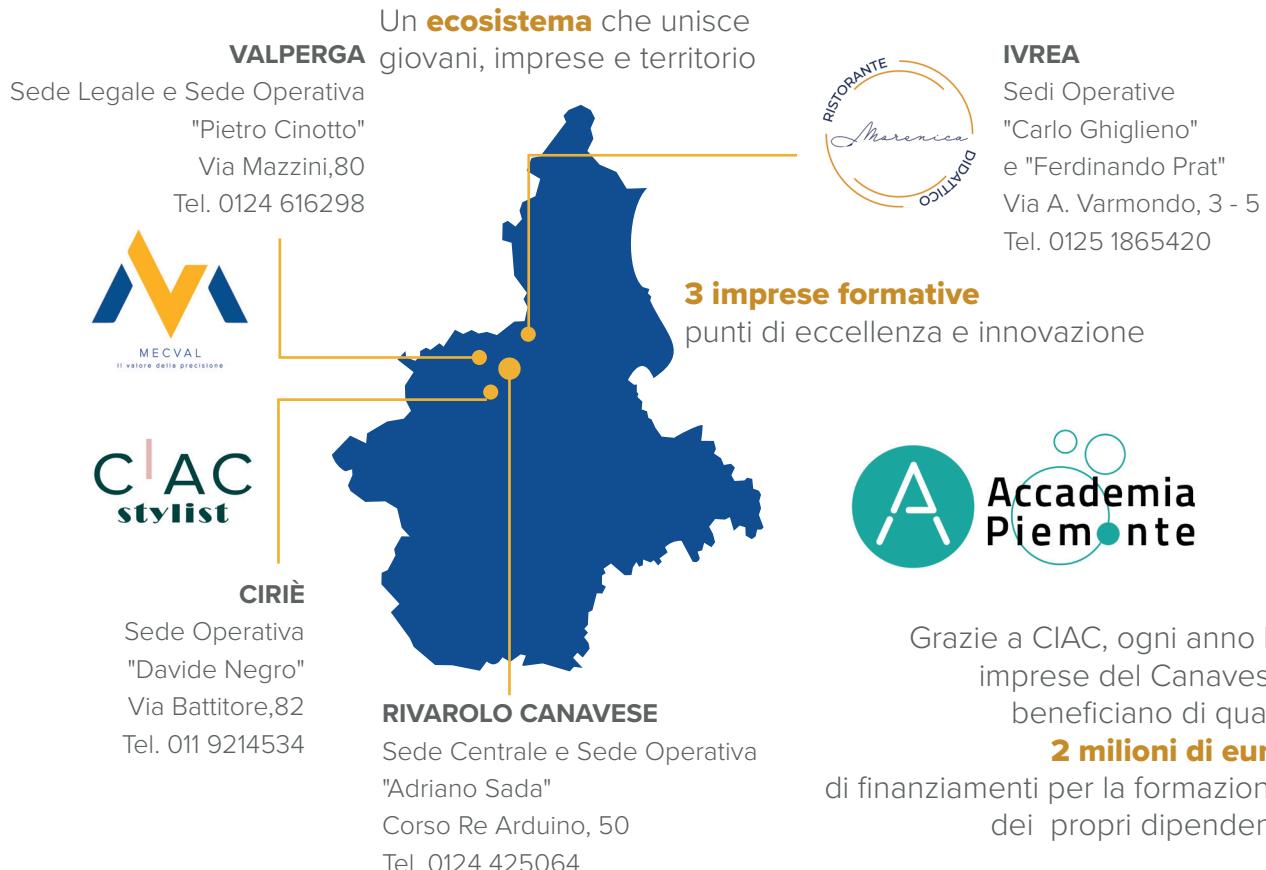
Attività di ricerca svolta nell’ambito della Voce “Promozione e Innovazione dei Processi Formativi” inerente agli anni 2024/2025 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”.

1

L' AGENZIA

PROFILO DELL' AGENZIA FORMATIVA

Le sedi CIAC



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

CIAC (Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale) è un'agenzia formativa, che da oltre 50 anni sostiene la crescita del Canavese attraverso la formazione professionale, l'orientamento e i servizi al lavoro.

Come società consorile, rappresentiamo lo 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.

Operiamo in cinque sedi territoriali e 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.



HIGHLIGHTS ANNO FORMATIVO 2024/2025



5.464

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



6.500

Giovani coinvolti in attività di orientamento



983

Persone disoccupate che hanno fruito dei servizi al lavoro



1.038

Imprese coinvolte



56%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



89%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente e per l'inserimento lavorativo



100%

Aule con accesso per studenti e studentesse disabili

645

Coinvolte nei corsi di formazione aziendale



685

Corsi erogati per adulti occupati



0

Infortuni registrati per personale e le collaborazioni esterne dell'agenzia



30

Ore di formazione medie erogate per il personale



€ 124.199

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 consci 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.

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.



PARTNERSHIP



ACCREDITAMENTI E CERTIFICAZIONI

L'operatività di CIAC si fonda su un sistema strutturato di accreditamenti e autorizzazioni che garantisce il rispetto di requisiti normativi, organizzativi e qualitativi definiti a livello regionale e nazionale.

Tali riconoscimenti non rappresentano meri adempimenti formali, ma costituiscono il presupposto per un'azione formativa e di accompagnamento al lavoro affidabile, trasparente e continuativa nel tempo.

CIAC è **accreditata presso la Regione Piemonte per la formazione e l'orientamento**, con copertura di tutti i macroambiti e di tutte le aree previste dal sistema regionale, nonché **accreditata per l'erogazione dei Servizi al Lavoro**. Questo consente all'Agenzia di operare lungo l'intero ciclo di istruzione, formazione e inserimento lavorativo, in coerenza con le politiche pubbliche regionali e con i fabbisogni del territorio.

A livello nazionale, CIAC è **autorizzata a tempo indeterminato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale allo svolgimento delle attività di ricollocazione professionale**, ai sensi del D.Lgs. 276/2003, nonché alle attività di ricerca e selezione del personale (Prot. 39/0001095 – 29/09/2011; Prot. 39/0017895 – 04/08/2015), consentendo a CIAC di operare su scala nazionale nell'ambito delle politiche attive del lavoro e dei servizi alle imprese.

13

CIAC è inoltre accreditata presso Fondimpresa e Formatemp, a conferma della capacità di progettare e gestire interventi formativi finanziati, rivolti sia alle imprese sia ai lavoratori, secondo criteri di efficacia, tracciabilità e corretto utilizzo delle risorse. Nel loro insieme, gli accreditamenti e le autorizzazioni costituiscono un elemento strutturale dell'identità di CIAC e rappresentano una garanzia per istituzioni, partner e comunità locali circa la solidità organizzativa, la competenza tecnica e l'affidabilità dell'azione svolta.

Accreditamento/ Autorizzazione	Ente	Data/Prot.
Formazione (tutte le macrotipologie e le tipologie)	Regione Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • CIAC "Cinotto" - Valperga: 008/001 dell'11/07/2002 • CIAC "Sada" - Rivarolo: 008/003 dell'11/07/2002 • CIAC "Negro" - Cirié: 008/004 dell'11/07/2002 • CIAC "Prat" – Ivrea: 1163/001 del 30/01/2013 • CIAC "Ghiglino" – Ivrea: 1294/001 del 23/09/2015
Orientamento (tutte le macroaree)	Regione Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • CIAC "Cinotto" - Valperga: 334/001 del 30/06/2003 • CIAC "Sada" - Rivarolo: 334/003 del 30/06/2003 • CIAC "Negro" - Cirié: 334/004 del 30/06/2003 • CIAC "Prat" – Ivrea: 1167/001 del 30/01/2013 • CIAC "Ghiglino" – Ivrea: 1378/001 del 12/07/2017
Servizi al Lavoro	Regione Piemonte	0010/F2 del 25/11/2015
Attività di ricollocazione professionale	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Prot. 39/0001095 – 29/09/2011
Attività di ricerca e selezione del personale	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Prot. 39/0017895 – 04/08/2015
Qualifica conto di sistema	Fondimpresa	Domanda CO1632730519839 del 31/08/2023
Iscrizione agli elenchi Sezione A - Enti di Formazione	FormaTemp	<ul style="list-style-type: none"> • CIAC "Cinotto" - Valperga: 1190986 del 03/08/2023 • CIAC "Sada" - Rivarolo: 528144 del 30/06/2021 • CIAC "Negro" - Ciriè: 530421 del 30/06/2021 • CIAC "Prat" - Ivrea: 534826 del 30/06/2021 • CIAC "Ghiglino" - Ivrea: 1179972 del 07/07/2023

SISTEMA DI GESTIONE

L'azione di CIAC è supportata da un Sistema di Gestione strutturato e integrato, applicato a tutti i servizi erogati e progettato per garantire qualità, sicurezza, responsabilità e miglioramento continuo.

Il Sistema è conforme ai requisiti della norma **ISO 9001:2015** e ai **Manuali Operativi Sinottici per l'accreditamento regionale**, assicurando una gestione per processi orientata all'efficacia dei servizi, alla soddisfazione degli stakeholder e alla corretta gestione delle risorse pubbliche e private.

A questo si affianca l'integrazione degli standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in coerenza con quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e integrata, dal 2023, dall'adozione della norma **ISO 45001:2018**, con l'obiettivo di prevenire i rischi e tutelare le persone che operano all'interno dell'organizzazione.

Il Sistema di Gestione comprende inoltre i requisiti della **UNI/PdR 125:2022**, per la quale CIAC è certificata dal novembre 2024, a testimonianza dell'impegno dell'Agenzia nella promozione della parità di genere, delle pari opportunità e di un contesto di lavoro equo e inclusivo, coerente con i valori dichiarati e con la responsabilità sociale dell'ente.

In un'ottica di governo consapevole dei rischi e di trasparenza nei processi decisionali, CIAC ha adottato nel 2014 un **Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** ancora in vigore, orientato alla prevenzione dei reati e alla diffusione di comportamenti etici e responsabili. Il modello rappresenta un ulteriore presidio a tutela dell'organizzazione, dei partner e della collettività.

Nel loro insieme, questi strumenti costituiscono un'infrastruttura organizzativa che consente a CIAC di operare in modo affidabile, tracciabile e coerente nel tempo, rafforzando il rapporto di fiducia con istituzioni, imprese e territorio.



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.

16

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 Gallenca.

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 2025, con l'obiettivo di aggiornare e affinare l'identificazione delle categorie di stakeholder maggiormente rilevanti, è stata condotta una revisione approfondita dell'analisi di benchmark relativo ai principali attori operanti nel settore della Formazione. Questo lavoro è stato ulteriormente arricchito dagli spunti emersi durante un workshop dedicato, al quale ha partecipato una rappresentanza dell'Agenzia, permettendo di confrontare prospettive interne ed esterne. L'integrazione di queste evidenze ha portato alla definizione di **tredici categorie** di portatori di interesse, illustrate 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
Associazioni e parti sociali	Sito internet Riunioni periodiche
Fornitori	Sito internet Meeting periodici

STAKEHOLDER	Strumenti di engagement e comunicazione
Imprese	Sito internet Meeting periodici Newsletter Azione commerciale
Banche, enti e fondi finanziatori	Sito internet 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
Territorio e 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.

20

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:

Aggiornamenti dei temi materiali:

- “Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione” in “Formazione, sviluppo e benessere del personale”

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

- “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 2024/2025 a seguito di un aggiornamento di tale analisi, che ha permesso di monitorare i principali cambiamenti nel settore, sono state riviste le seguenti tematiche materiali:

- La tematica precedentemente denominata "Offerta formativa e innovazione" è stata rinominata "Offerta formativa e digitalizzazione" per valorizzare l'erogazione di corsi in modalità ibrida, favorendo così la partecipazione degli utenti anche a distanza, e per includere novità di settore, tra cui l'uso dell'intelligenza artificiale in alcune attività educative e formative;
- La tematica precedentemente denominata "Ambiente e energia" è stata rinominata "Cambiamento climatico ed energia" al fine di garantire maggiore trasparenza riguardo alle emissioni dell'agenzia che contribuisce seuurp in misura limitata data la natura delle proprie attività, all'emissione di gas climalteranti nell'atmosfera.

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.



3

GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO

GOVERNANCE DELL'AGENZIA

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.

23

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 31.08.25

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 Ghiringhelli	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

Al 31.08.2023		Al 31.08.2024		Al 31.08.2025	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
56%	44%	56%	44%	56%	44%

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

Al 31.08.2023			Al 31.08.2024			Al 31.08.2025		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
11%	33%	56%	0%	22%	78%	0%	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.

4

TRASPARENZA

ETICA ED INTEGRITÀ

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.

A giugno 2024, CIAC ha confermato, per il triennio successivo, la composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lsg. 231 del 2001 sulla prevenzione di reati in azienda, ivi inclusa la lotta alla corruzione.

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, comunichiamo 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.

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 2024/25. Inoltre, la presenza di procedure anticorruzione all'interno del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 è comunicata ai fornitori di beni e servizi e a prestatori di consulenze in ambito docenza.

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 avanti per promuovere la cultura della legalità nella nostra organizzazione.

Nell'ambito della cybersecurity, durante l'anno formativo 2024/2025 CIAC ha continuato ad applicare una serie di misure di sicurezza volte a garantire la protezione e la corretta gestione dei dati personali, in conformità al GDPR. Tra queste misure si annoverano la creazione di credenziali d'accesso per tutti gli utenti del sistema (dipendenti e allievi/e), l'implementazione di meccanismi di controllo degli accessi alla rete, l'aggiornamento costante del software antivirus, l'elaborazione e comunicazione di policy per il corretto trattamento dei dati a tutti gli incaricati, nonché l'adozione di un regolamento interno per l'uso appropriato del sistema informativo aziendale. È stata inoltre definita una procedura per la gestione di eventuali data breach e avviata l'implementazione di un sistema ISMS contenente procedure specifiche per la sicurezza fisica dei dati personali.

Le specifiche tecniche di tali misure sono dettagliate nel documento “DPS – analisi del rischio”, redatto dal DPO di CIAC e depositato presso l’Ufficio Personale. I trattamenti dei dati sono mappati e analizzati nel Registro dei Trattamenti, aggiornato periodicamente con il supporto del DPO e custodito anch’esso dall’Ufficio Personale. Inoltre, sono state realizzate e conservate le Valutazioni d’Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA), ai sensi dell’art. 35 del GDPR, nei casi di nuovi trattamenti con impatto rilevante, come previsto dalla normativa. Parallelamente, il Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPS) è stato aggiornato per riflettere le evoluzioni del sistema di gestione della sicurezza dei dati personali.

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

28

Regione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale
	2024/2025
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

COMUNICAZIONE

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 finanziarie 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 2024/2025, 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.

Sulle piattaforme Meta (Facebook e Instagram), abbiamo mantenuto una presenza costante per 348 giorni, raggiungendo periodicamente 300.640 persone e per campagne mirate fino a 450.000 persone. Il nostro sito aziendale, strutturato sulle tre aree di business (Scuola, Imprese, Lavoro), ha generato 1.770 contatti, confermando la sua efficacia come strumento di attrazione e interazione con il pubblico; abbiamo aggiunto la possibilità di generare contatti attraverso la piattaforma Meta e raccolto ulteriori 1.209 contatti. Infine, l'engagement sui nostri social media è cresciuto significativamente, con un aumento di 1.593 follower, a dimostrazione di un interesse sempre maggiore verso il nostro brand.

Parallelamente, abbiamo proseguito con una campagna di comunicazione offline di grande impatto, che ci ha visti presenti con 1.032 manifesti nei posti di maggior inter-

resse del Canavese e nei periodi più significativi per le iscrizioni ai corsi.



30

La campagna di comunicazione è stata rafforzata dal coinvolgimento di brand ambasador nell'ambito scolastico, con particolare attenzione ai principi di pari opportunità. Contestualmente, l'intero materiale di brand è stato rinnovato attraverso un pattern grafico coerente con l'identità delle nostre aree: fucsia per la scuola, azzurro per il lavoro e verde per le imprese. Inoltre, è stata avviata una collaborazione con Poste Italiane per la postalizzazione della nostra comunicazione pubblicitaria. 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.

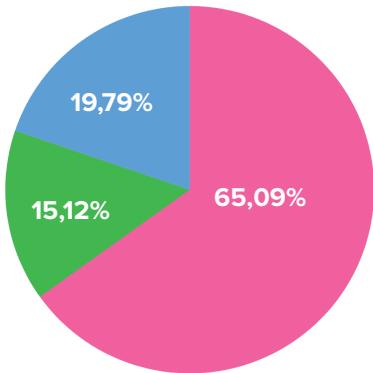
Con queste attività, ribadiamo il nostro impegno a comunicare in modo efficace, integrando strumenti innovativi e tradizionali per garantire una presenza forte e riconoscibile in ogni contesto.

6

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 il Canavese ha beneficiato di **10.359.249 euro di finanziamenti**, grazie alle attività di Istruzione e Formazione Professionale, formazione continua e permanente e formazione e servizi per l'inserimento lavorativo.



SCUOLA 6.742.858,06 €
Istruzione e Formazione Professionale
(giovani di età compresa tra i 14 e 24 anni)

IMPRESE 1.566.171,98 €
Formazione continua e permanente
(persone occupate)

LAVORO 2.050.218,62 €
Formazione e servizi per l'inserimento lavorativo
(persone disoccupate)

31

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 marginalizzazioni 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 predisponde 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 2024/2025.

Conto Economico riclassificato al 31.08.2025

Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2023/2024		2024/2025	
Valore economico direttamente generato	10.096.030	100%	11.249.391	100%
Valore economico distribuito	9.680.645	95,9%	10.851.533	96,5%
Costi operativi	4.839.907	47,9%	5.542.038	49,3%
Remunerazione delle collaborazioni	4.769.839	47,2%	5.154.165	45,8%
Remunerazione della pubblica amministrazione	30.392	0,3%	78.716	0,7%
Remunerazione dei finanziatori	40.507	0,4%	76.614	0,7%
Valore economico trattenuto	415.385	4,2%	397.858	3,5%

Abbiamo chiuso l'anno formativo con un valore economico direttamente generato pari a euro **11.249.391**, di cui euro **397.858** sono trattenuti. I costi operativi ammontano a euro 5.542.038, composti principalmente da costi per servizi pari a euro 4.198.166 e da altri costi operativi per euro 949.364. I costi del lavoro invece ammontano ad euro **5.154.165** (circa il 45,8% sul totale dei ricavi).

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

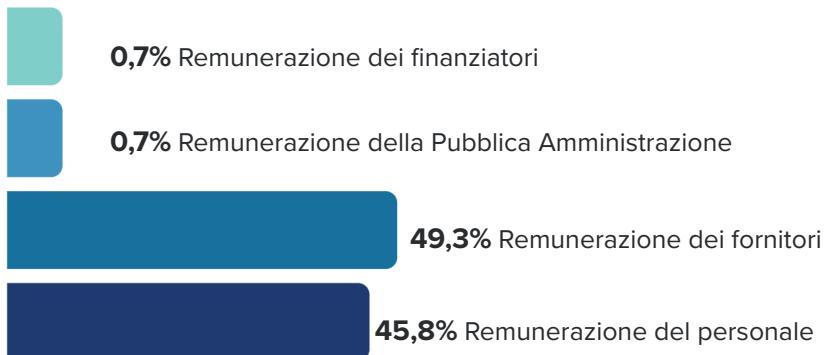
Il valore economico complessivo che abbiamo generato nell'anno formativo 2024/2025 risulta pari a 11.249.391 euro, di cui circa il 96,5% è utilizzato per coprire i costi mentre il 3,5% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore che abbiamo generato nel corso del 2024/2025 è stato utilizzato per la remunerazione del personale e dei fornitori.

Il personale dipendente ha infatti beneficiato del 45,8% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 49,3% 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.

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2025

33



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2025.

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 451, di cui oltre il 94% residente in Piemonte.

Percentuale di provenienza per aree geografiche dei fornitori di docenza

Area di residenza	2023/2024	2024/2025
Regione Piemonte	95%	94%
Resto d'Italia	5%	6%
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.

34

Nell'anno oggetto dell'indagine i fornitori di beni e servizi diversi dalla docenza sono stati 310, il 71% dei quali residenti in Piemonte.

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

Area di residenza	2023/2024	2024/2025
Regione Piemonte	75%	71%
Resto d'Italia	21%	25%
Estero	4%	3%
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 74%.

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.

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 2024/2025, CIAC ha generato, attraverso le proprie attività, un ritorno sociale di 3,12 € per ogni euro investito.

Rispetto al precedente anno formativo su cui è stato calcolato lo SROI (2023/2024 – SROI 3,37 €).

1 €
INVESTIMENTO = 3,12 €
VALORE
GENERATO



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>.

7

RESPONSABILITÀ VERSO STUDENTI E STUDENTESSE

OFFERTA FORMATIVA DIFFERENZIATA PER TARGET

Ai sensi della Legge Regionale 32/2023, siamo un'istituzione 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, meccatronico 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 (IeFP): i numeri principali²

Area di residenza	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero di iscritti e iscritte ai corsi	808	833	831
Numero di corsi erogati	49	49	49
Numero di ore di formazione complessivamente erogate	48.510	48.510	48.510
<i>Di cui in ambito digitale</i>	3%	7%	6%
Successo formativo ³	88%	89%	90%
Numero di aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	280	288	306
Rientro scolastico/formativo ⁴	45%	57%	54%

38

Per Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) 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 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 IeFP e il successo formativo.

Nell'anno formativo 2024/25 abbiamo gestito **cinque laboratori scuola-formazione con 35 iscritti totali e 400 ore complessivamente erogate**.

²Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi erogati e del numero di iscritti ai corsi di IeFP, 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.

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.

Anche nel 2024/2025 questo dato ha superato il 50%, corrispondente a 101 qualificati/e su 187.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero iscritti e iscritte ai corsi (escluso apprendistato)	1.937	2.617	3.677
Numero di corsi erogati (escluso apprendistato)	588	517	650
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	7.271	9.644	10.897
<i>Di cui in ambito digitale</i>	9%	8%	17%
Numero di iscritti e iscritte ai corsi di formazione in apprendistato	326	463	545
Numero corsi di formazione in apprendistato	18	26	35
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	948	1.384	1.720
<i>Di cui in ambito digitale</i>	13%	17%	19%
Numero aziende complessivamente coinvolte	612	532	645

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.

I dati in crescita della formazione continua relativi all'anno formativo 2024/25 risentono dell'entrata a regime dei corsi delle Accademie di Filiera della Regione Piemonte, reti specialistiche progettate per offrire percorsi formativi perfettamente allineati ai processi, alle tecnologie e agli standard industriali, che sono meglio illustrate al Capitolo 8.3 del presente documento.

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

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero iscritti e iscritte ai corsi	671	869	956
Numero di corsi erogati	45	69	82
Numero ore di formazione complessivamente erogate	11.567	15.155	14.708
<i>Di cui in ambito digitale</i>	3%	10%	11%
Numero di studenti e studentesse che terminano i corsi conseguendo il titolo	155	129	231
Successo formativo ⁶	81%	81%	87%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	107	132	87

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).

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.

Nell'anno formativo 2024/25 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 2024/25 sono in crescita. In particolare, risalta l'elevato numero di corsi erogati e di allievi e allieve iscritti.

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.

41

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo⁷	67.535 €	36.964 €	32.200 €
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica⁸	105.998 €	186.900 €	91.999 €
Valore monetario di risorse economiche complessivamente destinate all'innovazione	173.533 €	223.863,72 €	124.199 €

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.

INTERNAZIONALIZZAZIONE

La dimensione internazionale rappresenta per la nostra agenzia formativa una leva strategica per ampliare le opportunità di apprendimento, favorire la crescita professionale e promuovere una cittadinanza attiva a livello europeo.

Partecipare a progetti transnazionali significa offrire a studenti, studentesse, docenti e staff non solo esperienze linguistiche, ma occasioni preziose di confronto con sistemi formativi diversi, buone pratiche e metodologie innovative in contesti multculturali.

L'internazionalizzazione per noi è soprattutto capacità di osservare, analizzare e reinterpretare nuovi contesti, trasferendo quanto appreso nelle pratiche quotidiane, così da generare valore nei nostri percorsi, nei servizi e nella comunità in cui operiamo.

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

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero di Paesi coinvolti	1	3	5
Numero di studenti e studentesse che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	8	14	18

42

Nell'anno formativo 2024/25 abbiamo partecipato al progetto Erasmus+ Vet Discovery, un progetto di mobilità internazionale promosso da CIAC, nell'ambito del programma Erasmus+ KA122-VET, che da ottobre 2024 a maggio 2025 ha dato a studenti e studentesse, docenti e staff della nostra agenzia formativa, l'opportunità di vivere esperienze formative in aziende e istituti professionali in Slovenia, Portogallo e Francia.

In particolare, 6 studenti dei settori Meccanica/Meccatronica e Benessere hanno svolto uno stage di 3 settimane in Portogallo presso aziende del settore tecnologico e dell'acconciatura.

Sono inoltre proseguite le collaborazioni con l'agenzia di formazione professionale Colline Astigiane per la Scuola Alberghiera e con l'agenzia formativa Zanardelli; nel primo caso, per il settore della ristorazione, 3 studenti e studentesse hanno fatto un

esperienza in Spagna e 4 in Portogallo; nel secondo, per l'area industriale e del benessere, 5 studenti e studentesse sono stati a Siviglia.

Abbiamo inoltre ospitato nella nostra sede di Ivrea alcuni studenti slovacchi e facilitato l'inserimento nelle aziende del territorio eporediese e ciriacese di alcuni studenti portoghesi.



Ad aprile 2025 abbiamo ottenuto il prestigioso certificato **"Committed to Vocational Excellence"** rilasciato da ISATCOVE, la piattaforma europea ideata da ETF (European Training Foundation con sede a Torino) per la valutazione dei centri di formazione professionale.

Il traguardo è frutto di un percorso avviato a ottobre 2024, durante il quale abbiamo:

- partecipato a una serie di webinar formativi promossi da ETF;
- costituito e attivato il nostro team di autovalutazione;
- analizzato in profondità oltre 500 indicatori proposti dalla piattaforma;
- coinvolto attivamente stakeholder interni ed esterni (DSO, RP, docenti, colleghi e colleghi di altre agenzie formative, partner europei);

43

Sempre nel 2025 siamo entrati a far parte di EVBB (European Association of Institutes of Vocational Training), una delle più importanti reti europee dedicate alla formazione professionale. L'adesione ci consente di contribuire alla definizione di pratiche condivise, confrontarci con organizzazioni di altri Paesi e rafforzare la cooperazione educativa a livello europeo.

A maggio 2025 abbiamo accolto presso la nostra Scuola alberghiera di Ivrea il centro formativo Le Fontanil di Chambery (Francia), specializzato nel settore alimentare e della ristorazione, avviando un percorso di confronto sui modelli formativi e gli standard professionali.

Il 30 luglio 2025, è stato poi ufficialmente sottoscritto il MOU (Memorandum d'Intesa) tra CIAC e AFPA, l'agenzia nazionale francese di riferimento per la formazione professionale degli adulti.

L'accordo ha l'obiettivo di avviare una cooperazione strutturata nel campo dell'istruzione e formazione professionale (VET) e prevede attività condivise in diversi ambiti: dallo scambio di buone pratiche allo sviluppo di programmi congiunti, dalla mobilità internazionale di allieve e allievi e formatori/formatrici, fino alla partecipazione a progetti europei.

La firma dell'accordo arriva a seguito del job shadowing che abbiamo avuto il piacere di ospitare dal 10 al 12 giugno 2025, durante il quale si è svolto un importante momento di confronto e collaborazione tra le due realtà. Tre giornate intense di dialogo e osservazione sul campo, che hanno consentito di condividere esperienze e visioni comuni in tema di inclusione, riqualificazione professionale e innovazione nella formazione.

Uno dei temi centrali dell'incontro è stato il confronto attorno alla certificazione UNI/PdR 125 per la parità di genere: abbiamo illustrato il percorso intrapreso per promuovere e applicare concretamente i principi della gender equality all'interno della propria organizzazione e nei percorsi formativi. Un impegno riconosciuto e apprezzato dalla delegazione francese, in linea con i valori sociali condivisi da entrambe le istituzioni. Altro nodo strategico della collaborazione è stato il tema dell'internazionalizzazione, con particolare attenzione al programma Erasmus+, considerato uno strumento essenziale per ampliare le competenze, favorire l'inclusione e rafforzare il legame tra formazione e mondo del lavoro in chiave europea.

44

Il primo passo operativo della partnership sarà la partecipazione alla competizione culinaria di Annecy (Francia) nel mese di ottobre 2025, che darà concretezza agli impegni presi, rafforzando il legame tra i due enti.

Questa intesa non è solo un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso comune, fatto di esperienze, progetti e opportunità da sviluppare insieme, con lo sguardo rivolto al futuro della formazione professionale. Il confronto tra esperienze e approcci diversi apre nuove prospettive per rispondere in modo efficace alle sfide del mercato del lavoro, mettendo al centro le persone, le competenze e il valore della cooperazione internazionale.

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, miglio-



rando anche la capacità di interazione con i clienti, un aspetto cruciale nel settore della ristorazione.



MecVal - Valperga

In continuità con lo sviluppo delle imprese formative già attive a Cirié e Ivrea, a marzo 2025 abbiamo inaugurato MecVal, la nuova impresa formativa nella meccanica industriale a servizio del territorio presso la sede di Valperga.

Nata per rispondere alle esigenze del tessuto produttivo locale e sostenuta dalla collaborazione con diverse aziende del comparto meccanico, MecVal permette agli studenti e alle studentesse dei percorsi di meccanica industriale di lavorare su commesse reali, realizzando componenti e manufatti destinati alle imprese del territorio.

L'impresa consente di:

- esercitare competenze tecniche avanzate di lavorazione meccanica, CNC e controllo qualità;
- comprendere tempi, processi e standard produttivi aziendali;
- interagire con committenti reali, sviluppando professionalità e senso di responsabilità;
- rafforzare il legame tra scuola e imprese, contribuendo alla competitività del territorio.

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, mettendo in pratica ciò che apprendono in un contesto reale.

L'impresa formativa non è solo un percorso di apprendimento, ma rappresenta anche un'opportunità per CIAC di aprirsi al territorio.

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

47

In ognuna delle nostre sedi sono presenti figure specifiche, dedicate all'orientamento scolastico e formativo di allievi e allieve in ingresso nei corsi di IeFP 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.

Anche nell'anno formativo 2024/2025, 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.

48

Nel 2024/2025, 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	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero totale di persone disoccupate che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	900	833	983
Numero di studenti e studentesse che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	5.121	5.556	6.500
Numero di Tirocini attivati	51	61	51
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al lavoro dell'agenzia	69	81	88

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

Placement per tipologia di corsi di formazione⁹

Tipologia di indicatore	2023/2024	2024/2025
Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	46%	35%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	69%	50%

49

L'analisi dei dati di follow up occupazionale relativi ai corsi di IeFP 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 25%. Questo dato conferma la tendenza di un continuo incremento di giovani qualificati e qualificate che proseguono gli studi per conseguire un diploma tecnico.

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 alla formazione: i numeri principali¹⁰

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Percentuale aule con accesso per studenti e studentesse con disabilità	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	2	5	4
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	4%	6%	8%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	52%	45%	45%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati	459	517	490
Numero di persone straniere iscritte nei corsi della Direttiva Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	118	120	112
Numero di persone straniere iscritte nei corsi per l'inserimento lavorativo	129	210	198

50

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 9 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	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni presso le strutture dell'agenzia	4	5	9	7	7	14	5	2	7
<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	2,3	2,6	2,5	3,3	3,8	3,5	2,2	1,0	1,6
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze ¹⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di formazione	343.872	385.558	729.430	423.140	370.925	794.065	459.909	392.337	852.246

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

Infortuni	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	1	0	1	2	0	2	1	1	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	3,6	-	1,5	5,0	-	2,3	2,9	2,3	2,6
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di stage/tirocinio	54.802	81.896	136.698	80.076	91.640	171.716	68.454	87.666	156.120

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 IeFP.

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/ora lavorate) *200.000].

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

Prendendo in considerazione gli infortuni occorsi a studenti e studentesse, se ne registrano nell'anno formativo 2024/2025 un totale di 9, di cui 7 presso le sedi dell'agenzia e 2 presso le aziende sede di stage, contro i 16 infortuni totali registrati nell'anno formativo 2023/2024.

In generale, gli infortuni avvengono prettamente all'interno dei laboratori di pratica professionale, dove gli allievi e le 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 esplicati o anche non chiaramente formulati.”

52

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.

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.

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	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Istruzione e Formazione Professionale	78%	76%	78%
Formazione continua/permanente	87%	88%	89%
Formazione per l'inserimento lavorativo	87%	89%	89%

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

8

RESPONSABILITÀ VERSO LA COMUNITÀ

INIZIATIVE RIVOLTE AL TERRITORIO

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:

- verifichiamo 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

Nell'anno formativo 2024/2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno territoriale ampliando collaborazioni, promuovendo attività formative e partecipando a iniziative professionali e sociali che qualificano il ruolo di CIAC come attore responsabile e innovativo.

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.

Abbiamo aderito alla rete Torino Social Impact, un ecosistema dedicato alla promozione dell'impatto sociale attraverso modelli innovativi di collaborazione pubblico-privato.

Sono proseguiti inoltre collaborazioni significative con:

- i Maestri del Lavoro, che hanno offerto docenze sulla sicurezza ai percorsi leFP, trasmettendo cultura professionale e responsabilità;
- due RSA del territorio ciriacese, presso le quali, attraverso attività di Service Learning, le nostre studentesse e i nostri studenti hanno offerto servizi di acconciatura e manicure, sviluppando competenze professionali e relazionali in un contesto di cura e comunità.
- SKILLA, società leader nell'e-learning, grazie alla quale abbiamo supportato le aziende clienti nell'adozione di percorsi formativi blended e digitali;

Concorsi ed esperienze significative

Abbiamo partecipato ai Campionati dei Mestieri WorldSkills Piemonte 2024 ottenendo un 1° e 2° posto nella Fresatura CNC e un 2° posto nella categoria Estetica e abbiamo preso parte alle Olimpiadi Fanuc 2025, il concorso di robotica industriale e programmazione CNC, conquistando il podio nella Programmazione CNC, skill che ha debuttato proprio in quest'edizione.

Successi come questi confermano il valore dei nostri percorsi tecnici e la preparazione delle nostre allieve e dei nostri allievi in contesti altamente specializzati.

In occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, le nostre tre sedi di Cirié, Ivrea e Valperga hanno preso parte a un percorso comune di sensibilizzazione sul tema, realizzando iniziative in collaborazione con il Centro Danza di Cirié, l'associazione Violetta, la forza delle donne di Ivrea con un progetto di Peer to Peer Education a scuola e con la Rete delle Portinerie di Comunità presso la nostra nuova portineria Inside Out School a Valperga.

Queste attività hanno permesso a studenti e studentesse di confrontarsi con temi sensibili attraverso esperienze concrete di dialogo, collaborazione e responsabilità civile.

Le tre sedi di Ciriè, Ivrea e Valperga hanno infine dato vita a un evento corale di fine anno formativo "Il giro del mondo in 80 giorni", un'iniziativa collaborativa che ha unito creatività e multiculturalità e visto la partecipazione attiva di studenti e studentesse oltreché dello staff della Scuola professionale.

Sede di Ivrea

- 3° posto al concorso Il Territorio in Tavola;
- 2° posto al Barbera Fish Festival;
- Finalisti al contest nazionale Hair Ring;
- Organizzazione della 12^a edizione di "A cena con la Stella" con Chef Ivano Ricchebono;
- Organizzazione della "Cena no waste" dell'Accademia Italiana di Cucina;
- Partecipazione al Gran Galà delle Erbe Spontanee
- Uscita didattica a Fontanafredda;
- Presentazione del libro di Alessandro Barbero;

Sede di Valperga

- 1° posto al contest per le scuole Pace sostantivo femminile;
- Avvio del progetto Next Level ETS con Fondazione Vodafone, un percorso innovativo di orientamento e competenze digitali;
- Presentazione del Premio Gentilezza sul lavoro insieme al Consiglio comunale dei ragazzi e delle ragazze;
- Accoglienza di studenti e studentesse provenienti dall'Ucraina.

56

Sede di Ciriè

- Assegnazione di una borsa di studio STEM di Confindustria Canavese a una studentessa di meccanica industriale;
- Partecipazione al Campionato Italiano di Estetica Professionale;
- 1° posto al concorso A.P.I. – Avete Paura degli Insetti? (per la giornata mondiale delle api)
- Consegnna delle borse di studio Rotary;
- Organizzazione dell'evento Uomo e Innovazione presso la sede del Comune di Cirié.

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.



57

Il 12 settembre 2024 abbiamo ospitato, presso la nostra sede di Rivarolo, un seminario informativo dedicato al sistema IVC, rivolto a cittadine e cittadini, aziende e professionisti. Hanno preso parte al seminario 70 partecipanti da tutta la rete territoriale, oltre alla referente regionale del progetto. L'iniziativa ha rappresentato un momento importante di divulgazione e confronto, contribuendo a diffondere la cultura del riconoscimento delle competenze come strumento di crescita personale e occupazionale. 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.

Nuovi servizi di prossimità: gli sportelli in.Comune



58

A partire da giugno 2025, abbiamo attivato due nuovi sportelli per la cittadinanza in.Comune nei Comuni di Castellamonte e Caluso, con l'obiettivo di portare i servizi ancora più vicino ai cittadini e alle cittadine.

Gli sportelli rappresentano un importante presidio di prossimità per il territorio. L'attivazione dei punti in.Comune rafforza il nostro impegno nel rendere i servizi per la cittadinanza accessibili, capillari e strettamente connessi alle esigenze delle comunità locali.

FONDAZIONE COMMITTO

Fondazione Committo, di cui CIAC è socio fondatore, rappresenta il nostro impegno nell'attivare progettualità sociali, culturali e formative capaci di generare valore per la comunità.

Nata come impresa sociale, la Fondazione opera con una finalità esplicitamente orientata al bene collettivo, favorendo l'inserimento lavorativo dei giovani provenienti dalla scuola alberghiera, attivando percorsi formativi per persone in situazioni di svantaggio e offrendo alle imprese associate strumenti per sviluppare iniziative concrete di sostenibilità sociale.

Nel corso dell'anno la Fondazione ha inoltre fatto il suo ingresso nella rete di Torino Social Impact, ecosistema riconosciuto a livello nazionale che riunisce organizzazioni impegnate a sviluppare soluzioni ad alto impatto sociale attraverso modelli innovativi di collaborazione. L'adesione alla rete rafforza la mission della Fondazione e ne amplia le possibilità di intervento territoriale.

Nel mese di ottobre 2024 è stato avviato il primo progetto della Fondazione: la Portineria Inside Out School, inaugurata insieme alla Rete Italiana di Cultura Popolare, partner di progetto.



La Portineria si ispira al modello dei presidi scolastici sviluppato dalla Rete a Torino per contrastare la dispersione scolastica e trasformare la scuola in un luogo aperto, accogliente e profondamente radicato nella comunità.

La sua realizzazione rientra nella progettualità P.A.S.S.I. Montani, finanziata dal P.N.R.R. – Next Generation EU e attuata da CISS 38. Il progetto mira a costruire una rete diffusa di presidi culturali e sociali, ispirata alle Portinerie di Comunità torinesi, riconosciute come best practice dall'European Social Fund.

All'interno della Portineria Inside Out School sono attivi:

- una ludoteca con attività ricreative e aggregative;
- un punto di ascolto e orientamento al lavoro;
- uno spazio di relazione e comunità, aperto a iniziative sociali e culturali.

Questo primo intervento rappresenta un passo significativo nel rendere la Fondazione un attore capace di generare inclusione, benessere e partecipazione, rafforzando il ruolo della scuola come luogo centrale per la crescita civica e la coesione sociale del territorio.

ACCADEMIE DI FILIERA DELLA REGIONE PIEMONTE

Le Accademie di Filiera della Regione Piemonte sono reti specialistiche costruite attorno ai principali settori produttivi del territorio e progettate per offrire percorsi formativi perfettamente allineati ai processi, alle tecnologie e agli standard industriali. Rappresentano oggi uno degli strumenti più innovativi e strategici a supporto della competitività delle imprese piemontesi.

CIAC è l'agenzia formativa capofila dell'Accademia Piemonte per la Chimica, Farmaceutica e Biotech e partecipa come partner nelle altre Accademie di Filiera attive in regione, collaborando in modo integrato con imprese, ITS Academy, scuole, partner tecnologici e associazioni datoriali.

Il valore del modello risiede nella capacità di offrire una formazione su misura, progettata insieme alle imprese e costruita sulle reali esigenze delle filiere produttive.

Ne deriva una proposta modulare, concreta e immediatamente applicabile, pensata tanto per chi già lavora quanto per chi entra o rientra nel mondo del lavoro.

Grazie al lavoro svolto con le Accademie di Filiera e con Fondimpresa, ogni anno le imprese del territorio beneficiano di quasi 2 milioni di euro destinati alla formazione della popolazione aziendale.

Si tratta di risorse fondamentali che si trasformano in percorsi di upskilling e reskilling in ambiti strategici tra cui automazione e meccatronica, digital manufacturing, qualità e processi produttivi, sicurezza sul lavoro, soft skills per la gestione di team e il cambiamento organizzativo.

Lavoriamo con PMI e grandi imprese, anche in logica interaziendale, promuovendo una crescita diffusa delle competenze lungo tutta la filiera e generando esternalità positive per l'intero ecosistema produttivo.

Ogni Accademia opera attraverso comitati tecnici di settore che raccolgono fabbisogni, aggiornano i syllabi, verificano gli esiti, monitorano KPI condivisi e garantiscono la qualità dell'offerta formativa.

Il coinvolgimento diretto dei referenti aziendali nella fase di analisi assicura che le esigenze operative si traducano in moduli didattici efficaci, pertinenti e misurabili.

Durante il 2024-2025 abbiamo partecipato a diversi eventi finalizzati a promuovere il modello delle Accademie di Filiera sul territorio e a far conoscere le opportunità disponibili per imprese e persone occupate e inoccupate/disoccupate: fiera lo Lavoro 2024,

fiera A&T – Automation &Testing 2025 e due appuntamenti specificamente dedicati alla presentazione dell'Accademia Piemonte per la Chimica, farmaceutica e Biotech di cui siamo capofila, organizzati insieme ai partner di territorio: il 25 marzo 2025 a Vercelli con Confindustria Novara, Vercelli, Valsesia e l'agenzia formativa Foraz, il 26 maggio 2025 a Torino con Unione Industriali Torino e Assocam Scuola Camerana.

Questi eventi hanno rappresentato un'importante occasione per dialogare con le imprese, illustrare l'offerta formativa delle Accademie e promuovere un modello di collaborazione pubblico-privato orientato alla crescita competitiva del territorio.

62



9

RESPONSABILITÀ VERSO LE RISORSE UMANE LE PERSONE DI CIAC FORMAZIONE

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 persona 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.

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

Tipologia contratto	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	1	0	1	2	4	6	0	1	1
Tempo indeterminato	48	57	105	50	62	112	50	63	113
Totale	49	57	106	52	66	118	50	64	114

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

Tipologia impiego	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	48	54	102	49	61	110	47	60	107
Dipendenti part-time	1	3	4	3	5	8	3	4	7
Totale	49	57	106	52	66	118	50	64	114

Al termine dell'anno formativo 2024/2025, il numero di dipendenti che lavorano presso l'agenzia è di 114 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 99%).

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	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaborazione a progetto	27	36	63	24	54	78	32	62	94
Collaborazione a P.Iva	155	135	290	176	169	345	117	173	350
Totale	182	171	353	200	223	423	209	235	444

Turnover del personale

64

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 17% del 2022/2023 al 16% del 2023/2024 e al 4% del 2024/2025.

Turnover in entrata suddiviso per età e genere

Numero di persone	2022/2023					2023/2024					2024/2025				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	1	3	2	6	12%	3	6	1	10	19%	0	0	0	0	0%
Donne	3	6	3	12	21%	3	5	1	9	14%	2	2	0	4	6%
Totale	4	9	5	18	17%	6	11	2	19	16%	2	2	0	4	4%
Tasso turnover	50%	15%	13%	17%		50%	17%	5%	16%		18%	3%	0%	4%	

Lieve aumento per il dato del personale in uscita, passato da un turnover dell'6% nell'anno formativo 2023/2024 al 7% del 2024/2025.

Turnover in uscita suddiviso per età e genere

Numero di persone	2022/2023					2023/2024					2024/2025				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	0	0	3	3	6%	1	4	1	6	12%	0	1	1	2	4%
Donne	2	1	1	4	7%	0	1	0	1	2%	1	2	3	6	9%
Totale	2	1	4	7	7%	1	5	1	7	6%	1	3	4	8	7%
Tasso turnover	25%	2%	11%	7%		8%	8%	2%	6%		9%	5%	9%	7%	

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.

Da maggio 2024 CIAC è fra le organizzazioni sottoscritte della **Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul lavoro**, una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di ogni dimensione, per promuovere una cultura organizzativa e di politiche di gestione delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi. Attraverso questa adesione, ribadiamo il nostro impegno a valorizzare i talenti in tutte le loro diversità e a costruire un ambiente di lavoro fondato sulle pari opportunità, sul riconoscimento del potenziale e delle competenze individuali, contribuendo al contempo alla competitività e al successo dell'organizzazione.

Per rendere ancora più evidente il nostro impegno, a novembre 2024 abbiamo ottenuto 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 tutti e tutte coloro 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.

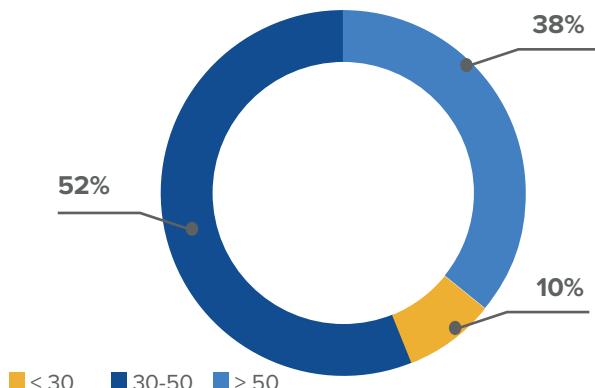
Nell’ambito dell’inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, collaboriamo da anni con i Centri per l’Impiego, con gli Enti pubblici e le cooperative che erogano servizi socio-assistenziali, con i Servizi sanitari territoriali, i docenti referenti per la disabilità delle scuole superiori,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

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

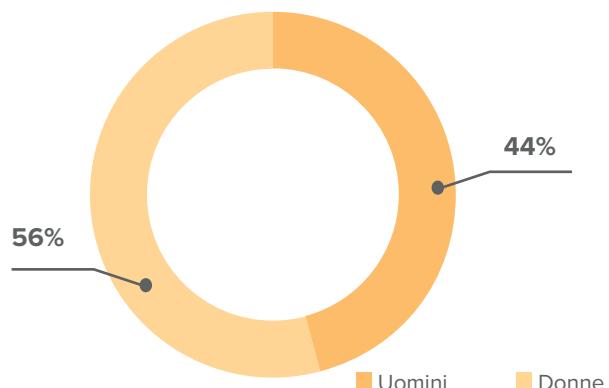
I progetti di inclusione socio-lavorativa rivolti a persone in condizioni di vulnerabilità sono seguiti dalle nostre operatrici e dai nostri operatori dei Servizi al Lavoro, figure altamente specializzate e autorizzate dalla Regione Piemonte ad accompagnare le persone con disabilità nelle diverse fasi 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.

Riportiamo di seguito le percentuali relative alla composizione del nostro organico nell’anno formativo 2024/2025.

Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2025



Personale dipendente per genere al 31.08.2025



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

N° persone	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
Direzioni	3%	3%	6%	3%	3%	6%	3%	3%	6%
Impiegati e impiegate	41%	49%	90%	38%	52%	90%	38%	52%	89%
Operai e operaie	3%	1%	4%	3%	1%	4%	3%	1%	4%
Totale	46%	54%	100%	44%	56%	100%	44%	56%	100%

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

N° persone	2022/2023				2023/2024				2024/2025			
	< 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%
Direzioni	0%	3%	3%	6%	0%	3%	3%	6%	0%	2%	4%	6%
Impiegati e impiegate	8%	53%	30%	91%	10%	49%	31%	90%	10%	48%	32%	90%
Operai e operaie	0%	0%	3%	3%	0%	2%	1%	3%	0%	2%	1%	3%
Totale	8%	57%	36%	100%	10%	53%	37%	100%	10%	52%	38%	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.

L'organizzazione della sicurezza aziendale, con il supporto del RSPP, degli ASPP, del RLS, del RSGI e di tutte le figure preposte individuate, consente una puntuale attuazione degli adempimenti richiesti in materi di salute e sicurezza.

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, la salute e la sicurezza delle allieve, degli allievi e in generale di tutti gli utenti che accedono ai nostri ambienti.

Ci impegniamo a preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, oltre che preservare le 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, il RSPP si occupa di attuare quanto previsto dalla normativa 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 2024/2025 non si sono registrati infortuni riferiti al nostro personale.

Numero di infortuni sul lavoro per il personale di CIAC

N° di casi	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro					-	-	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>					-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze</i> ¹⁵					-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁶					-	-	-	-	-
Ore lavorate	72.478	85.257	157.736	77.018	92.669	169.686	76.619	95.340	171.959

I rischi più rilevanti a cui è esposto il personale sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità verso le sedi di lavoro e per eventuali visite aziendali. Inoltre, vi è esposizione a rischio infortunistico nei laboratori di pratica industriale. Segnaliamo che, relativamente alle collaborazioni esterne, nel corso dei tre anni formativi presi in esame, non si è verificato nessun infortunio.

70

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

N° di casi	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze</i> ¹⁷	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁸	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	17.414	25.934	43.348	22.122	28.772	50.893	24.334	32.308	56.642

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, SVILUPPO E WELFARE

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

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

In questo contesto assume particolare importanza il dialogo costante tra responsabili e persone, finalizzato a individuare punti di forza, aree di miglioramento e opportunità di crescita anche attraverso percorsi formativi mirati.

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.

Investire nelle competenze del nostro personale rappresenta per noi una leva strategica per garantire qualità, innovazione e coesione organizzativa. La crescita professionale delle persone che lavorano in CIAC è sostenuta attraverso un insieme strutturato di azioni dedicate all'ascolto, alla formazione e alla valorizzazione delle abilità individuali. Anche per l'anno 2024-2025 abbiamo rinnovato la partnership con SKILLA, società leader nell'E-learning, per rendere disponibile alla popolazione aziendale la loro ampia offerta formativa.

71

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

N. di ore	2023/2024			2024/2025		
	Media Uomini	Media Donne	Media Totale	Media Uomini	Media Donne	Media Totale
Dirigenti	-	3	3	-	17	17
Direzioni	18	16	17	20	19	19
Impiegati e impiegate	26	23	24	28	33	31
Operai e operaie	19	11	17	12	3	10
Totale	26	26	26	27	32	30

Nel 2024–2025 abbiamo introdotto un processo sistematico di ascolto individuale rivolto a tutta la popolazione aziendale, condotto dalla responsabile della formazione interna.

Attraverso incontri dedicati, abbiamo rilevato competenze tecniche e trasversali da sviluppare, modalità di apprendimento preferite, abilità distintive, oltre a interessi personali potenzialmente condivisibili con colleghi e colleghes.

I dati raccolti sono stati analizzati e presentati al Management Team, costituendo la base per la costruzione del **Piano Annuale della Formazione**, definito insieme ai Direttori di sede e area, con attenzione a priorità, risorse disponibili ed equilibrio tra hard e soft skills.

Le attività formative realizzate rispecchiano una progettazione mirata, costruita sulle esigenze emerse dai colloqui one-to-one e sulle competenze richieste dai ruoli.

Tutta la popolazione aziendale ha avuto l'opportunità di partecipare a percorsi formativi di vario genere.

Nel corso dell'anno 14 persone, tra docenti e staff dell'agenzia, hanno partecipato a percorsi di job shadowing all'estero, osservando metodologie didattiche, modelli organizzativi e buone pratiche dei nostri partner europei.

72

Inoltre, a luglio 2025, 4 colleghi e colleghes hanno avuto l'opportunità di trascorrere un soggiorno linguistico intensivo a Malta, finalizzato al potenziamento delle competenze in lingua inglese.

Grazie alla collaborazione con SKILLA, il personale ha partecipato a percorsi dedicati a equità, inclusione e rispetto delle differenze, temi fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro attento al benessere organizzativo e alle pari opportunità.

La prima linea manageriale (Management Team) ha partecipato a una formazione specifica sullo sviluppo manageriale e sulle dinamiche relazionali nei team, con l'obiettivo di rafforzare capacità di leadership, comunicazione interna, gestione di collaboratori e collaboratrici e costruzione di team efficaci.

Questi interventi sono pensati per sostenere i/le responsabili nel ruolo di facilitatori/facilitatrici del cambiamento e nel promuovere una cultura organizzativa collaborativa.

Peer to Peer Learning: un modello di apprendimento collaborativo

Sulla base delle indicazioni emerse dai colloqui individuali, abbiamo lanciato una sperimentazione innovativa: la Peer to Peer Education – Scambio di competenze tra pari. Si tratta di un percorso di apprendimento che vede coinvolti collaboratrici e collaboratori che, su base volontaria, dedicano il proprio tempo — fuori dall'orario di lavoro, in pausa

pranzo — per condividere competenze e interessi con colleghi e colleghe. Tra le prime attività avviate:

- Conversazione in inglese con una collega madrelingua
- Tecniche teatrali applicate al lavoro (public speaking)
- The Book Club: incontri di lettura tematici
- Mindfulness, guidato da un collega certificato
- Serata prova canottaggio, organizzata da due colleghi vogatrici

Tutte attività che creano spazi sicuri di confronto, espressione e crescita condivisa oltrechè occasioni per conoscersi meglio. Le sessioni sono autogestite e vengono organizzate tramite un calendario dedicato.

Formazione obbligatoria e specialistica

Nel periodo 2024/2025 la formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81 ha coinvolto quasi tutto il personale CIAC, per un totale di **561 ore di formazione**, di cui **420 ore di aggiornamento e 96 ore di prima formazione**.

73

Alle nuove risorse è stata fornita la formazione prevista dalla normativa vigente; in alcuni casi sono stati attivati percorsi di **training on the job** per garantire un adeguato livello di competenza per il ruolo ricoperto.

Sviluppo di ruolo e percorsi di carriera

L'individuazione di percorsi di crescita avviene attraverso due modalità:

- per i ruoli apicali (es. Direzione di Sede) è la Direzione Generale a identificare il profilo più idoneo;
- per gli altri ruoli è attivo un sistema di job posting interno, che prevede la pubblicazione della posizione, colloqui con candidati/e e feedback puntuali a ciascuna persona.

Welfare

Nel 2024-2025 abbiamo ulteriormente rafforzato le politiche di welfare aziendale, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più attento alle esigenze delle persone, capace di favorire benessere, inclusione, equilibrio tra vita professionale e personale e un forte senso di appartenenza. Tra queste:

- smartworking e orari flessibili
- supporto alla genitorialità, con congedi retribuiti e un bonus annuale destinato ai genitori con figli fino ai tre anni di età;
- portale aziendale con sconti, convenzioni e agevolazioni per il personale;
- servizio regolare di consegna di frutta e verdura biologica a km zero

Abbiamo inoltre attivato per tutta la popolazione aziendale l'assistenza sanitaria integrativa.

74

3 eventi annuali

Crediamo che il benessere organizzativo passi anche attraverso momenti di incontro e condivisione. Per questo, ogni anno organizziamo tre appuntamenti aziendali in plenaria, ciascuno con una finalità specifica:

- Kick off di settembre: un momento di apertura dedicato alla condivisione dei risultati raggiunti nell'anno precedente e degli obiettivi strategici per l'anno in avvio;
- Incontro di Natale: un appuntamento che rafforza il clima organizzativo e celebra il valore della comunità CIAC;
- Evento di fine anno formativo (luglio): una giornata di visita o di carattere ludico-esperienziale, pensata per favorire coesione, collaborazione e relazioni informali.

10

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

IMPATTI AMBIENTALI DELL'AGENZIA

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.

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.

Nel 2024/2025 si è osservato un leggero incremento complessivo dei consumi, attribuibile sia a perdite nell'impianto di riscaldamento sia all'aumento delle attività corsistiche.

76

Totale consumi di energia di CIAC (GJ)¹⁹

Tipologia di consumo	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Gasolio	GJ	1.044	20	22
Energia elettrica (acquistata) ²⁰	GJ	1.277	1.301	1.272
Gas naturale	GJ	1.674	3.010	3.576
Benzina	GJ	71	92	110
Teleriscaldamento	GJ	1.722	1.756	2.426
Totale	GJ	5.788	6.178	7.406

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

¹⁹I 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. Si segnala che i valori relativi al 2023/2024 sono stati rimodulati nel presente bilancio a seguito di un aggiornamento dei fattori di conversione.

²⁰Si 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 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. Il progetto ha termine a dicembre 2025. Oltre a questa sostituzione, sono stati installati dei sistemi di rilevamento e controllo istantanei del consumo della corrente elettrica per un'analisi e gestione puntuale ed accurata dei consumi, i cui dati saranno parte integrante del Report di sostenibilità CIAC a partire dal prossimo anno. Siamo al momento in una fase di analisi di diverse soluzioni possibili per arrivare all'in-

stallazione di impianti fotovoltaici.

Totale emissioni di CIAC (tCO₂)²¹

Tipologia di emissioni	Unità di misura	31.08.2023	31.08.2024	31.08.2025
Emissioni scope 2 location-based	tCO ₂	217	227	316
Emissioni scope 2 market-based	tCO ₂	381	425	453
Emissioni gas naturale	tCO ₂	77	170	203
Emissioni gasolio	tCO ₂	97	1	2
Emissioni benzina	tCO ₂	5	7	8
Emissioni scope 1	tCO ₂	180	178	213
Emissioni scope 1 + scope 2 location-based	tCO ₂	397	406	528
Emissioni scope 1 + scope 2 market-based	tCO ₂	560	603	666

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.

78

Totale acque prelevate per tipologia di fonte (MI)

Fonti	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	3,19	0	3,07	0	4,74	0
Totale	3,19	0	3,07	0	4,74	0

Nell'AF 24/25 sono state riscontrate due importanti perdite agli impianti di riscaldamento che non si sono palesate subito ma solo con il formarsi di ammaloramenti delle murature e che presumibilmente hanno contribuito all'incremento del consumo di acqua registrato.

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).

Si segnala che i valori relativi al 2023/2024 sono stati rimodulati nel presente bilancio a seguito di un aggiornamento dei fattori di conversione.

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 2024/25 risultano in lieve crescita rispetto all'anno precedente causato dalla riorganizzazione di alcuni spazi e magazzini.

Si segnala inoltre che, a partire da febbraio 2025, la gestione dei rifiuti è stata ottimizzata mediante l'adozione di un sistema gestionale digitale, che consente la trasmissione automatica dei dati al RENTRI, migliorando così il monitoraggio e la tracciabilità nel rispetto degli obiettivi di sostenibilità.

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

79

Metodo smaltimento	Unità di misura	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero ²³	t	0,05	1,5	1,55	0,75	6,81	7,56	0,04	8,75	8,79
Altro	t	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	t	0,05	1,5	1,55	0,75	6,81	7,56	0,04	8,75	8,79

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 limitata (ai fini di conferimento) a soggetti autorizzati al successivo trattamento ed

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.

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 skill
- Valutazione degli aspetti ambientali operativi e delle procedure per un miglioramento delle prestazioni ambientali
- Elementi di gestione sostenibile
- Carbon footprint
- Elementi di redazione del bilancio di sostenibilità
- Elementi di gestione sostenibile e Carbon Footprint
- Elementi di gestione integrata: qualità, ambiente, sicurezza

11

CONTRIBUTO DI CIAC AGLI SDGS

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 pertanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eli-



minazione 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.

82

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:

Prioritizzazione 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;
- Programmi di mobilità internazionale per un approccio di cittadinanza attiva a livello comunitario;

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.
- 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:

- 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. Il primo progetto della Fondazione: la Portineria Inside Out School.

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 e digitalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Cambiamento climatico ed energia	Agenzia	Causato dall'agenzia	Energia Emissioni
	Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	Agenzia	Causato dall'agenzia	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 Riqualificazione 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 digitalizzazione	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 allieve 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 allieve 	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 missione 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 allievi e allieve	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 missione 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	Cambiamento climatico 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	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 - Princìpi Fondamentali - versione 2022		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	7	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5-6	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5-6	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	5-6	
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	7	
GRI 2-7	Dipendenti	63-64-65	
GRI 2-8	Personale non dipendente	64	
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	3-4	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	25-27	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2024/2025 non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	12	
Coinvolgimento degli Stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	16-19	
GRI 2-30	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 2024/2025
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	29-30	

Responsabilità tecnica ed economica

GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)

GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2024/2025, durante un audit di conformità alla Politica per la Qualità, Salute e Sicurezza, al Codice Etico e alla Politica per la Parità di Genere, è stata rilevata una non conformità relativa all'uso di una frase non inclusiva nelle comunicazioni di marketing. In risposta, sono state aggiornate la procedura di comunicazione e le modalità operative, introducendo controlli preventivi sul materiale pubblicitario cartaceo.
-----------	---	--	--

GRI 418: Privacy clienti (2018)

92

GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati della clientela		Nel corso dell'anno formativo 2024/2025, non sono stati rilevati casi di reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti.
-----------	---	--	---

Creazione di valore economico

GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	31-36	
---------	-----------------------------	-------	--

GRI 201: Performance economica (2016)

GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	31-33	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	28	

Catena del valore

GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	34	
---------	-----------------------------	----	--

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	34	
Responsabilità verso studenti e studentesse			
Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	47-49	
Offerta formativa e innovazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	37-41 / 61-62	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	50-52	
Internazionalizzazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	42-44	
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	52-53	
Responsabilità verso la comunità			
Rapporti con il territorio e con la comunità locale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	54-60	
Responsabilità verso le risorse umane			
Formazione, sviluppo e benessere del personale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	63-74	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	71-73	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 404-1	Nuovi assunti e turnover del personale	64-65	

Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	66-68	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2024/2025 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	66-68	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	69-70	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	69-70	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	69-70	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	69-70	
GRI 403-4	Partecipazione del personale, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	69-70	
GRI 403-5	Formazione del personale sulla salute e sicurezza professionale	69-70	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	69-70	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	69-70	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	69-70	
Responsabilità ambientale			
Ambiente ed energia			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	75-80	

GRI 302: Energia (2016)

GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	76-78	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	76-78	

GRI 305: Emissioni (2016)

GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	78	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	78	

Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica

GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	78-80	
---------	-----------------------------	-------	--

GRI 303: Acqua e affluenti (2018)

GRI 303-1	Acqua riciclata o riutilizzata	78-79	
-----------	--------------------------------	-------	--

GRI 306: Rifiuti (2020)

GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	79-80	
-----------	--	-------	--

Formazione su tematiche ambientali

GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80	
---------	-----------------------------	----	--



Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale
2024/2025

www.ciacformazione.it

