

2019
2020



Report
di Sostenibilità
Bilancio sociale
2019/2020



“Attività di ricerca svolta nell’ambito della Voce “Promozione e Innovazione dei Processi Formativi” inerente gli anni 2019/2020 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali.”

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

Indice

Lettera del Presidente agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1. L'Agenzia C.I.A.C. Formazione	5
2. La sostenibilità per C.I.A.C. Formazione	10
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	14
4. Trasparenza	17
5. Performance economica	19
6. Responsabilità verso gli studenti	23
7. Responsabilità verso la comunità	35
8. Responsabilità verso le risorse umane	37
9. Responsabilità ambientale	46
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	51
11. GRI Content Index	53

2019
2020



Lettera del Presidente agli Stakeholder

Il terzo report di sostenibilità avremmo voluto fosse caratterizzato dalla significativa presenza di dati di sviluppo e di innovazione; invece, l'emergenza pandemica ha fatto sì che l'impegno nella seconda parte dell'anno formativo fosse incentrato sulla gestione delle criticità create dalla diffusione del COVID 19.

Se da una parte, dunque, non si è potuto lavorare per migliorare alcune performance di sostenibilità, dall'altra l'emergenza COVID ha richiesto ancora più impegno da parte dell'organizzazione al fine di garantire agli Stakeholder la maggiore "normalità di fruizione del servizio erogato" in una situazione eccezionale.

La lettura dei dati deve dunque essere contestualizzata, in quanto alcuni valori sono fortemente in dissonanza con gli anni precedenti. Del resto, la pandemia è stata un evento così traumatico e improvviso che ha richiesto da parte di tutti gli attori istituzionali di operare work in progress senza alcun precedente che facesse da traccia. La gestione delle attività ha seguito l'andamento discontinuo delle norme e delle disposizioni via via deliberate dal Governo, dalla Regione e dagli altri organi di controllo.

Nella prima fase si è operato per tutelare la salute del personale dipendente attraverso lo smart working e la proceduralizzazione sanitaria nel caso di lavoro in presenza. Successivamente si è lavorato per garantire all'utenza, anche attraverso la FAD, la regolare frequenza e conclusione con esito positivo dei corsi.

L'impegno profuso è stato molto e i risultati soddisfacenti, anche se per alcuni corsi si è dovuto sfiorare il periodo di annualità formativa al fine di consentire lo svolgimento delle ore di stage

presso le aziende. Questo ha riguardato principalmente i corsi per OSS che nel periodo di maggiore recrudescenza della pandemia non avrebbero potuto entrare negli ospedali e/o nelle RSA.

Ringrazio tutto il personale che si è prodigato oltre il normale esercizio professionale. Senza questo impegno etico e morale l'anno formativo avrebbe avuto un esito diverso.

Un impegno che ha permesso, nella pur stravolta condizione di esercizio, di occuparsi anche della situazione extra formativa. La realizzazione di valvole e di visiere stampate in 3D da donare agli ospedali fortemente in crisi di attrezzature è stato un fatto che ha confermato la volontà di C.I.A.C. di creare valore per il territorio e per le persone che lo abitano.

Prima dell'emergenza, in occasione dell'approvazione del bilancio 18/19, si è provveduto al rinnovo del Cda in scadenza naturale. Il nuovo Cda, che ringrazio della fiducia per avermi riconfermato nella carica di Presidente, ha affrontato il tema della successione dell'attuale Direttore Generale Pier Mario Viano in uscita a fine anno formativo.

Confermo e rassicuro gli stakeholder che la scelta fatta garantirà continuità e stabilità, e legherà ancora di più CIAC al territorio e in particolare alle imprese canavesane.

Colgo l'occasione per ringraziare, anche a nome degli Stakeholder, il Direttore Generale Viano per l'impegno profuso negli anni e per i brillanti risultati ottenuti nella crescita qualitativa e quantitativa di CIAC.

Giovanni Trione
Presidente di C.I.A.C.

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il terzo Report di Sostenibilità del Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale (di seguito anche “C.I.A.C. Formazione” o “C.I.A.C.”) 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 2019/2020 (dal 1° settembre 2019 al 31 agosto 2020).

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 C.I.A.C. Formazione”.

Il presente report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core. In appendice al documento è presente il “GRI Content Index”, con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI.

La redazione del presente documento ha l’obiettivo di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate significative per gli stakeholder secondo i principi di balance, comparability, accuracy, timeliness, clarity e reliability espressi dai GRI Standards.

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di sostenibilità è lo stesso del Bilancio di Esercizio del C.I.A.C.. Si precisa inoltre che nel corso del 2019/2020 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento del C.I.A.C.. Si precisa inoltre che, in ciascun capitolo, 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 2017/2018 e 2018/2019.

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

Il Report di sostenibilità è disponibile anche sul sito internet del C.I.A.C. (www.ciacformazione.it) nella sezione “Trasparenza”. Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale del C.I.A.C. 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 2019/2020 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali.

1. L'Agencia C.I.A.C. Formazione

Profilo dell'Agencia

Il Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale è una Società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, Comuni e Comunità Montane di recuperare e coordinare fra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

C.I.A.C. progetta ed eroga servizi formativi e servizi al lavoro che, partendo dalla chiara identificazione dei requisiti, realizzano le aspettative e soddisfano i bisogni degli utenti: i committenti pubblici e privati, gli allievi, le famiglie, le imprese.

C.I.A.C. partecipa in partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale.

Le sedi C.I.A.C.

VALPERGA

Sede Legale e
Sede Operativa
"Pietro Cinotto"



RIVAROLO CANAVESE

Sede Centrale e
Sede Operativa
"Adriano Sada"



IVREA

Sede Operativa
"Carlo Ghiglieno"



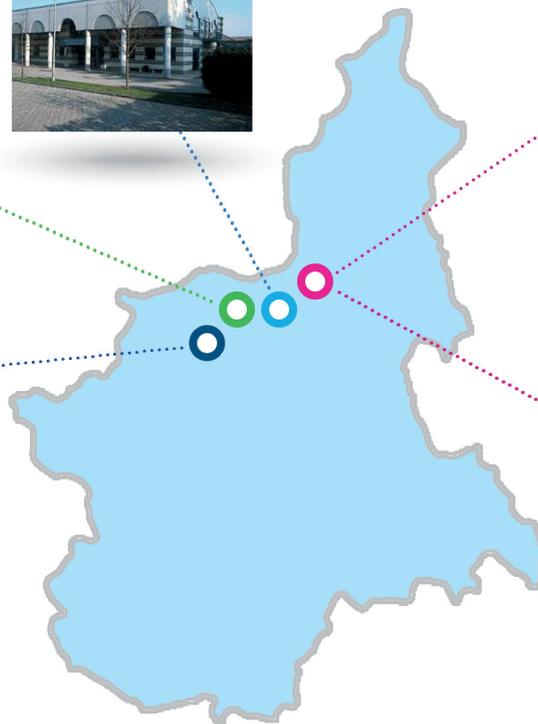
IVREA

Sede Operativa
"Ferdinando Prat"



CIRIÉ

Sede Operativa
"Davide Negro"



Highlights Anno Formativo 2019/20



2.582

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



2.361

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



309

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



1.403

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:



48%

Percentuali di donne dipendenti dell'agenzia



70%

Percentuale di fornitori di beni e servizi con sede in Piemonte



84%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente

280

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

+

763

coinvolte nei corsi di formazione aziendale



218.786

Risorse economiche destinate all'innovazione



100%

Aule con accesso per studenti disabili



18

Ore di formazione medie erogate per dipendente

Vision, Mission e Valori

La mission di C.I.A.C. è “**formare valore**” per ragazzi in obbligo formativo, giovani adulti occupati e disoccupati, imprese, mercato del lavoro e territorio, contribuendo alla costante innovazione e riqualificazione delle competenze.

Nello specifico, si pone come fine ultimo quello di mettere i propri utenti nella condizione di essere maggiormente occupabili, accompagnati nei processi di riqualificazione e supportati nei processi decisionali di ricollocazione.

Laddove ve ne sia stata l’opportunità, attraverso l’accesso a bandi europei, C.I.A.C. ha accompagnato negli anni alcuni dei propri utenti in esperienze di mobilità internazionale, con lo scopo di incrementare e/o completare la propria formazione.

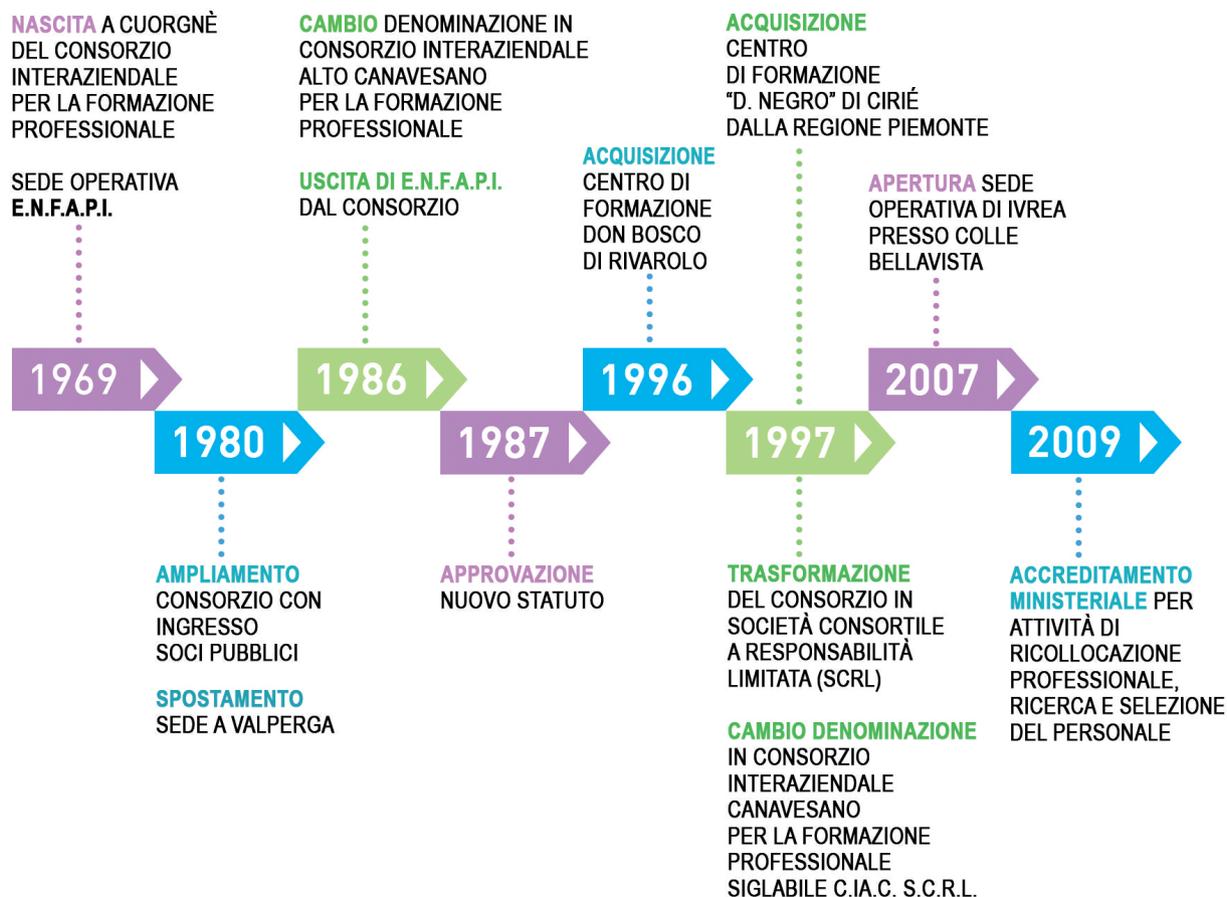
C.I.A.C. persegue i propri obiettivi non in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla libertà, alla sicurezza o alla dignità umana. Inoltre, in ogni servizio erogato, C.I.A.C. si richiama ai principi e alle strategie dell’Unione Europea in tema di **Pari Opportunità e Sviluppo Sostenibile**.



La Storia

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

Nei suoi 50 anni di attività sul territorio, C.I.A.C. ha dato un contributo importante a soddisfare i bisogni formativi e occupazionali, formando decine di migliaia di giovani e adulti disoccupati e occupati, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contribuendo alla diffusione della cultura dell'innovazione.



ISCRIZIONE
NELL'ELENCO REGIONALE
DEGLI **OPERATORI IDONEI**
AD EROGARE SERVIZI
AL LAVORO

ISTITUZIONE
SPORTELLI PER
SERVIZI AL LAVORO
PRESSO LE SEDI DI
CIRIÉ, IVREA E
RIVAROLO

RICORRENZA DEL
50° ANNIVERSARIO
DI C.IA.C.



ACQUISIZIONE DA CSEA
DELLE SEDI DI IVREA
"F. PRAT", "C. GHIgliENO"
E "N. CAPELLARO" E DELLE
SEDI DI CUORGNÉ
E CALUSO (CHIUSE
SUCCESSIVAMENTE)

ADESIONE ALLA
FONDAZIONE ITS
BIOTECNOLOGIE
IN QUALITÀ DI
FONDATORE

SPOSTAMENTO SEDE
DA COLLE BELLAVISTA
AD IVREA CENTRO
CON INTITOLAZIONE
"C. GHIgliENO"

INAUGURAZIONE
OFFICINE 4.0
PRESSO LA SEDE DI
IVREA "C. GHIgliENO"

2. La sostenibilità per C.I.A.C. Formazione

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 realtà di C.I.A.C.: tali attività possono essere condivise in modo pragmatico e concreto con il territorio, così da saper cogliere le opportunità, le sfide e ampliare i propri impatti positivi.

Stakeholder di C.I.A.C.

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

Per C.I.A.C., gli stakeholder si identificano innanzitutto nelle persone che beneficiano dei servizi offerti e nelle figure professionali che lavorano con l'agenzia: allievi e corsisti, famiglie, aziende, sindacati, dipendenti e collaboratori, fornitori.

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 C.I.A.C. agisce. Si ci-

tano tra questi il Comune di Valperga, il Comune di Ciriè, il Comune di Rivarolo Canavese, Confindustria Canavese, l'Unione Montana Val Gallenca e le aziende del territorio. Infine, C.I.A.C. risponde del proprio 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 committenza di C.I.A.C.

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholder per l'agenzia, nel 2018, attraverso un workshop che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di alcune delle agenzie che costituiscono l'associazione F.A.S.E.¹ (APRO, CFP CEMON, C.I.A.C., Co.Ver.Fo.P, FOR.AL) sono state definite 6 macro categorie di portatori di interesse. Con le stesse modalità, nel corso del 2020 sono state confermate le suddette categorie di stakeholder, riportate nel grafico sottostante.

Gli Stakeholder dell'agenzia



¹ Associazione Formazione Associata Sviluppo Economico

L'agenzia sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli 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
Studenti e famiglie	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Eventi
Risorse Umane	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Eventi
Fornitori	Sito dell'agenzia Meeting periodici
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Newsletter Azione commerciale
Istituzioni e Pubblica Amministrazione	Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Territorio e comunità locale	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali

Analisi di materialità

La valutazione delle **tematiche materiali** e la costruzione della matrice di materialità è stata effettuata col fine d'identificare e prioritizzare le tematiche rilevanti per C.I.A.C. e che, al contempo, influenzano significativamente i suoi stakeholder.

Inizialmente, è stata condotta un'analisi di **benchmarking** per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Come riferimento, sono stati considerati alcuni dei principali player del settore, tra cui Università, Scuole private, Agenzie di formazione professionale e servizi al lavoro e Fondazioni.

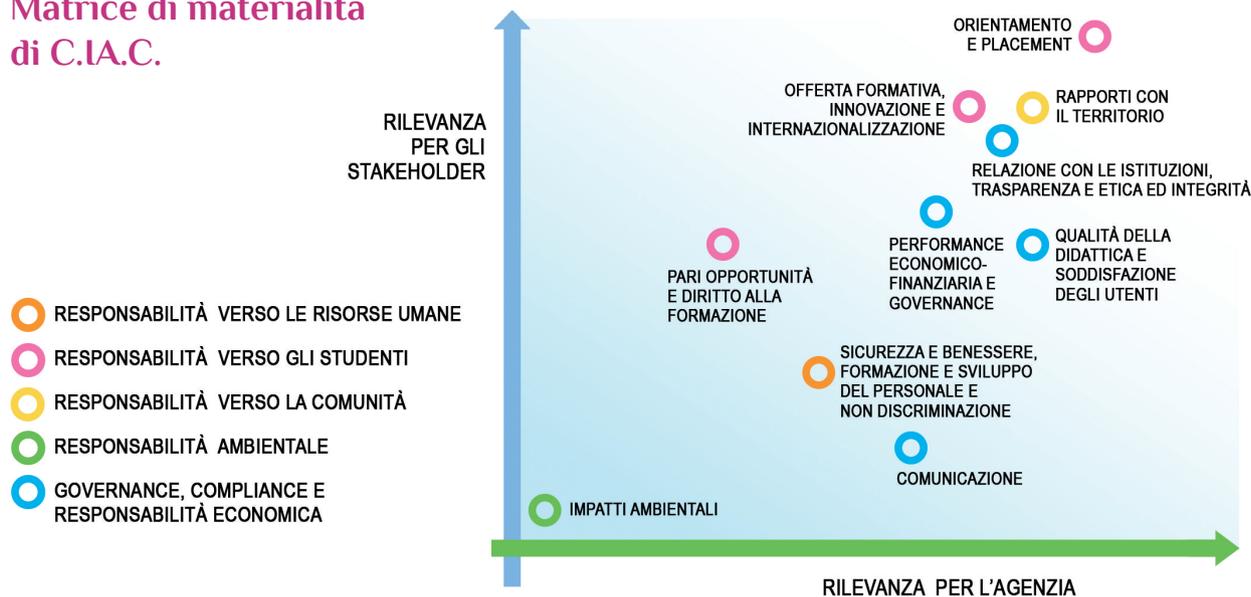
Le tematiche principali, oggetto del presente Report di Sostenibilità, sono suddivise in cinque macrocategorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Respon-

sabilità Ambientale. Per ogni macrocategoria sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e gli stakeholder.

Il **processo di definizione degli aspetti materiali**, condotto nel 2018, ha coinvolto tutte le agenzie parte dell'associazione FASE ed è stato sviluppato in linea con i principali standard internazionali. Con il fine di valutare la rilevanza di ciascuna tematica, ogni agenzia ha provveduto a compilare un questionario definendo una rilevanza per ciascuna tematica proposta sia dal punto di vista dell'agenzia sia dal punto di vista dei suoi principali portatori di interesse.

La matrice di materialità qui di seguito rappresenta graficamente le tematiche rilevanti e la loro macroarea di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta e confermate anche per l'anno formativo 2019/2020.

Matrice di materialità di C.I.A.C.



3

3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

La società ha 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 degli azionisti e degli altri stakeholder.

La governance di C.I.A.C. opera secondo un modello tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea dei Soci, così come il sindaco unico.

Assemblea dei Soci

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

Consiglio di Amministrazione

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

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2020

NOME COGNOME	CARICA	ORGANISMO DI RAPPRESENTANZA
Giovanni Trione	<i>Presidente</i>	A.PNE.S.S.r.l.
Giovanni Giacinto Bianchetta	<i>Vice-Presidente</i>	CODEX S.r.l.
Costanza Conta Canova	<i>Consigliera</i>	Comune di Rivarolo Canavese
Cristina Ghiringhello	<i>Consigliera</i>	Confindustria Canavese
Debora Ianni	<i>Consigliera</i>	Confindustria Canavese
Patrizia Paglia	<i>Consigliere</i>	Confindustria Canavese
Bernardo Ruffatto	<i>Consigliere</i>	A. BENEVENUTA & C. S.p.a.
Andrea Sala	<i>Consigliere</i>	Comune di Cirié
Pier Mario Viano	<i>Consigliere</i>	Confindustria Canavese

In relazione alla composizione del CdA di C.I.A.C., si segnala la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

AL 31.08.2018		AL 31.08.2019		AL 31.08.2020	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
64%	36%	64%	36%	56%	44%

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

AL 31.08.2018			AL 31.08.2019			AL 31.08.2020		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
9%	36%	55%	9%	36%	55%	10%	45%	45%

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. Gli amministratori, i dirigenti e i 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

C.I.A.C. finanzia le proprie attività principalmente attraverso fondi pubblici, europei, regionali e ministeriali. A partire dalla sua fondazione, C.I.A.C. ha improntato i propri rapporti con le istituzioni sui principi di etica, integrità e trasparenza.

A decorrere dal 1° settembre 2014, C.I.A.C. si è dotata 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, la Società ha reso pubblico anche il proprio Codice Etico, in cui sono esplicitati i principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che devono caratterizzare l’attività di C.I.A.C.

Tali principi, coerentemente con la propria storia, improntano le relazioni di C.I.A.C. 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.

C.I.A.C. si è inoltre dotato di un Organo di Vigilanza monocratico, che da settembre 2014 esercita le funzioni di verifica e aggiornamento periodico sulle procedure di prevenzione e controllo.

Un meccanismo di prevenzione particolarmente importante è la trasparenza amministrativa. L’agenzia si è adeguata, per

quanto ad essa applicabile, alla disciplina prevista dalla Delibera ANAC n. 141 del 21 febbraio 2018, inserendo sul proprio sito istituzionale la sezione “Amministrazione trasparente”. Allo stesso modo, C.I.A.C. ha 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. C.I.A.C. ha provveduto a promuovere e rendere note a tutti i dipendenti le proprie politiche di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e le procedure atte a tale scopo. Relativamente ai partner commerciali, agli stessi viene chiesto in fase di primo contatto di prendere visione e di accettare il contenuto del Codice Etico secondo il D.lgs. n. 231/2001 di C.I.A.C S.c.r.l., pubblicato sul sito internet dell’agenzia, nonché dei documenti ad esso collegati e concernenti l’applicazione del D.lgs. n. 231/2001.

Con riferimento alla formazione su tale materia, questa è stata **erogata a tutti i dipendenti** al momento dell’adozione del Modello 231 e continua ad essere **regolarmente erogata a tutti i neo-assunti**. Corsi specifici in questa materia sono stati impartiti alla totalità dei dipendenti per l’a.f. 2019/2020.

Relazioni con le istituzioni e trasparenza

Gli organi sociali e i loro componenti, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, gli agenti, i procuratori ed in genere tutti coloro che agiscono per conto di C.I.A.C. 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, la società adotta 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

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale
	31.08.2020
Comune di Canischio	0,28%
Comune di Cintano	0,28%
Comune di Cirié	1,40%
Comune di Pertusio	0,28%
Comune di Rivarolo Canavese	4,48%
Comune di Valperga	1,12%
Unione Montana Valle Sacra	0,28%
Unione Montana Val Gallenca	0,56%
Unione Montana Gran Paradiso	0,28%

5. Performance economica

C.I.A.C. partecipa, 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. L'agenzia opera sul libero mercato offrendo i propri servizi formativi a studenti, imprese ed enti locali.

A livello contabile, lo scopo principale dell'amministrazione di C.I.A.C. 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 predispone annualmente un budget che tiene conto di tutte le attività gestite. Questo strumento viene integrato durante l'anno con la redazione periodica di forecast contenenti la previsione aggiornata.

Si riportano qui di seguito i risultati economici della gestione relativa all'anno formativo 2019/2020.

Conto Economico riclassificato al 31.08.2020

CONTO ECONOMICO (IN EURO)	31.08.2019	31.08.2020
Ricavi	7.318.448	6.106.056
Altri ricavi	122.123	104.894
Totale Ricavi	7.440.571	7.008.084
Consumi di materie prime ed altri	251.851	203.852
Costi del lavoro	3.691.574	3.864.570
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	150.946	174.976
Altri costi operativi	3.239.363	2.732.854
Totale costi operativi	7.333.734	6.976.252
Risultato operativo	106.837	31.832
Proventi finanziari	22.349	65.236
Oneri finanziari	15.985	13.654
Totale proventi (oneri) finanziari	6.364	51.581
Utile (perdita) prima delle imposte	113.201	83.414
Imposte correnti e differite	63.445	46.660
Utile (perdita) dell'esercizio	49.756	36.754

C.I.A.C. ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro **7.008.084** e un utile netto di euro **36.754**. I costi operativi ammontano a euro **6.976.252** e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.864.570 (circa il 55% sul totale dei ricavi) e da altri costi per euro **2.732.854**.

In considerazione delle criticità generate a partire da fine febbraio 2020 dalla pandemia Covid-19, l'anno formativo 2019/20 è da considerarsi per l'azienda estremamente positivo.

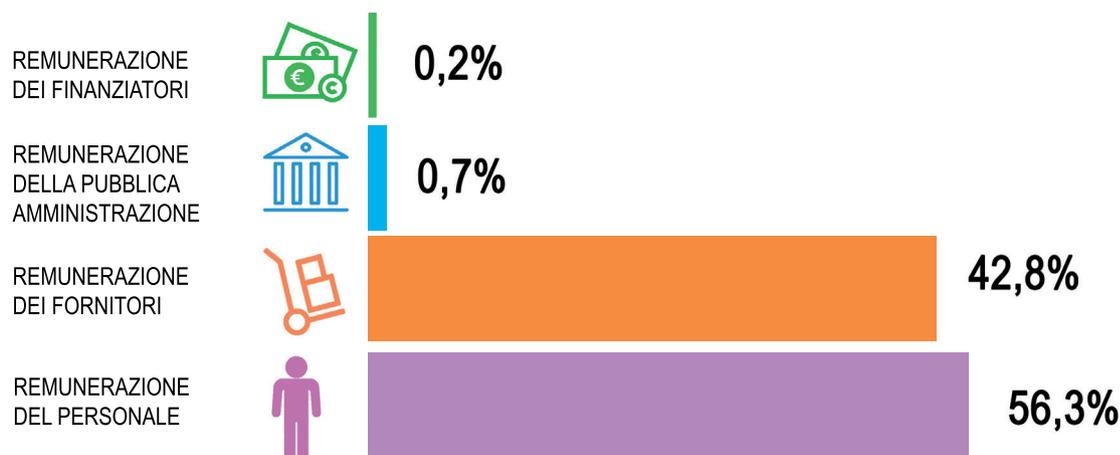
La società ha dovuto affrontare un considerevole calo del fatturato rispetto a quello dell'anno precedente, ma è riuscita a governare l'andamento delle spese e ad ottenere un risultato ante e post imposte positivo.

Valore generato e distribuito agli stakeholder

Il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2019/2020 risulta pari a **7.073.320** euro, di cui circa il 97% è utilizzato per coprire i costi mentre il 3% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore generato dall'agenzia nel corso del 2019/2020 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente di C.I.A.C. ha infatti beneficiato del 55% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 42% 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 31.08.2020



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2020.

Catena di fornitura

L'ambito di fornitura alla base del business di C.I.A.C. è quello relativo agli esperti formatori e ai docenti esterni.

Nell'anno oggetto dell'indagine, i fornitori di docenza sono stati 254, di cui circa il 67% residenti nell'area territoriale di riferimento di C.I.A.C., il Canavese.

Percentuale di spesa tra le aree geografiche dei fornitori di docenza

AREA DI RESIDENZA	2018/2019	2019/2020
Canavese	67%	65%
Resto dell'Area Metropolitana di Torino	26%	26%
Resto del Piemonte/Italia	7%	9%
TOTALE	100%	100%

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

Nell'anno oggetto dell'indagine i fornitori di beni e servizi diversi dalla docenza sono stati circa 243, dei quali circa i due terzi sono residenti nell'area della Città Metropolitana di Torino.

Percentuale di spesa tra le aree geografiche sede dei fornitori di beni e servizi (diversi dalla docenza)

AREA DI RESIDENZA	2018/2019	2019/2020
Canavese	42%	43%
Resto dell'Area Metropolitana di Torino	24%	22%
Resto del Piemonte	5%	5%
Resto dell'Italia	27%	28%
Eestero	2%	3%
TOTALE	100%	100%

6

6. Responsabilità verso gli studenti

Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

Ai sensi della Legge regionale 63/95, C.I.A.C. Formazione è un'agenzia formativa che progetta ed eroga servizi formativi. L'offerta formativa dell'agenzia è articolata principalmente in due ambiti: il **settore industriale** e il **settore terziario**.

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

C.I.A.C. considera 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.

L'offerta formativa dell'agenzia 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 gestiti da C.I.A.C. secondo procedure inserite all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità.

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.

Obbligo di istruzione: i numeri principali²

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Numero iscritti ai corsi	925	887	930
Numero corsi erogati	45	43	47
Numero ore di formazione complessivamente erogate	45.900	43.110	46.530
Successo formativo ³	93%	92%	89%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	160	317	193
Rientro scolastico/formativo ⁴	35%	53%	29%

² Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi erogati e del numero di iscritti ai corsi di formazione dell'obbligo di istruzione, sono stati considerati i percorsi triennali e annuali (quarti anni); non sono state considerate le iniziative brevi.

³ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

⁴ Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale/biennale per la Qualifica Professionale e di durata annuale per il Diploma 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 Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori. Le finalità sono: promozione della crescita educativa, culturale e professionale, l'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 dei giovani.

Risalta il minor numero di aziende coinvolte nelle attività di stage e tirocinio rispetto all'a.f. 2018/19. Ciò è dovuto al blocco di numerose attività produttive a partire dal 9 marzo 2020, a seguito dell'aggravarsi dell'emergenza sanitaria causata dall'epidemia COVID-19.

Il calo percentuale di allievi che, concluso positivamente l'A.F. 2019/20, hanno continuato i loro studi nell'anno 2020/21, è dovuto ad una modifica dell'offerta formativa da parte di C.I.A.C. sui percorsi di diploma tecnico.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	1.096	1.167	1.278
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	193	178	188
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	5.079	4.044	4.369
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	624	603	387
Numero corsi di formazione in apprendistato	33	33	21
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.640	2.327	1.491
Numero aziende complessivamente coinvolte	710	751	763

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.

I dati evidenziano come l'emergenza pandemica abbia influito, per quanto riguarda il settore della formazione agli occupati, solo sui corsi obbligatori rivolti agli apprendisti.

Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali ⁵

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Numero iscritti ai corsi	332	398	374
Numero corsi erogati	18	23	21
Numero ore di formazione complessivamente erogate	10.900	12.396	10.558
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	205	221	227
Successo formativo ⁶	76%	75%	74%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	120	120	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. 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).

Anche per questa tipologia di corsi si è registrato un calo delle aziende coinvolte in attività di stage a causa dell'emergenza pandemica.

Il tema dell'innovazione viene affrontato in primis rispetto alle tecniche e alle tecnologie che faranno o fanno già parte dei processi produttivi. Offerta formativa e innovazione sono per C.I.A.C. fondamentali al fine di offrire un servizio di valore all'utenza e alle imprese. Parallelamente all'innovazione tecnologica l'agenzia opera sull'innovazione metodologica, anche se quest'ultima è definita dalle normative a cui sono assoggettati i finanziamenti POR – FSE.

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

⁵ Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi e del numero di iscritti 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 che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2018	31.08.2019	31.08.2020
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo ⁷	206.854 €	53.809 €	204.808 €
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica ⁸	38.795 €	34.812 €	13.997 €

Il picco di spesa registrato al 31.08.2020 è dovuto principalmente al parziale rifacimento dell'officina meccanica di Valperga, con lavori di resinatura dei pavimenti e acquisto di macchinari 4.0 (nuovo centro di lavoro e braccio scanner di misurazione) e all'acquisto del nuovo software gestionale integrato col sistema contabile (Socrate) durante esercizio 2019/2020.

Al pari dell'innovazione, l'internazionalizzazione costituisce un elemento fondamentale della strategia dell'agenzia: la partecipazione di C.I.A.C. come partner in progetti internazionali implica nella maggior parte dei casi la possibilità di offrire ai propri utenti/dipendenti esperienze di scambio transnazionale, non esclusivamente finalizzate all'apprendimento o perfezionamento di una lingua straniera.

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

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

Progetti a sostegno dell'internazionalizzazione degli studenti sviluppati dall'agenzia

TIPOLOGIA DI INDICATORE	31.08.2018	31.08.2019	31.08.2020
Numero di Paesi coinvolti	2	2	1
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	4	10	12

Purtroppo, nell'anno formativo 2019/20, a causa dell'emergenza epidemiologica, le attività all'estero dei nostri studenti si sono dovute interrompere prematuramente per consentire un rientro degli allievi in piena sicurezza.

Riguardo alle procedure adottate da C.I.A.C. sulla privacy, nel 2019/2020 l'agenzia ha continuato ad operare ai sensi del GDPR, mantenendo aggiornato il Registro dei trattamenti, avviando la predisposizione di valutazioni d'impatto (DPIA) riguardo ai trattamenti più rilevanti e istituendo una procedura per il governo di eventuali data breach.

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.

Orientamento e placement

I servizi di orientamento e placement sono strettamente connessi allo sviluppo di attività formative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo degli allievi di C.I.A.C.. Attraverso le azioni orientative e di supporto al placement, si incentiva un adeguato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, tra il target di riferimento ed il tessuto economico locale.

Per l'agenzia, 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 all'inserimento professionale tramite tirocinio.

In ogni sede dell'agenzia sono presenti figure specifiche, dedicate all'orientamento scolastico e formativo degli allievi in ingresso nei corsi dell'Obbligo leFP e delle altre Direttive regionali di formazione. Tali orientatori dipendono dalle Direzioni di Sede delle rispettive sedi di appartenenza.

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 degli 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 le imprese e presso gli utenti (Case Manager). Queste figure dipendono dalla Direzione Servizi al Lavoro.

Durante il corso dell'anno, C.I.A.C. ha organizzato varie iniziative di sostegno all'incontro di domanda ed offerta di lavoro, tra cui:

- Buoni Servizio al Lavoro regionali, con target soggetti disoccupati da almeno 6 mesi, svantaggiati e disabili;
- Progetto Obiettivo Orientamento Piemonte;
- Progetto AFRIMONT (Bando qualificazione assistenti familiari);
- Cantieri di lavoro per over 58.

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

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell’Agenzia	198	223	309
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell’Agenzia	2.102	3.012	2.361
Numero di tirocini attivati	100	108	81
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell’Agenzia	80	101	105

28

Di seguito si riportano i principali risultati raggiunti dall’agenzia con riferimento al placement, che considera il numero di allievi/tirocinanti che a 12 mesi dalla conclusione del corso/tirocinio risultano occupati (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

Placement per tipologia di corsi di formazione

TIPOLOGIA DI CORSO DI FORMAZIONE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Obbligo di istruzione	81%	81%	71%
Corsi di formazione per l’inserimento lavorativo	79%	79%	78%

I dati di placement, rilevati a dodici mesi dal termine delle attività 2019/20, evidenziano come siano stati in particolare i corsi obbligo di istruzione a risentire della difficile situazione venuta- si a creare in seguito alla pandemia da COVID-19, mentre i corsi di formazione per l’inserimento lavorativo rivolti agli adulti disoccupati hanno sostanzialmente mantenuto i valori degli anni precedenti.

⁹ Dati non disponibili al momento della redazione del documento.

Pari opportunità e diritto alla formazione

C.I.A.C. garantisce di fornire le proprie prestazioni a tutti gli utenti, persone e imprese, che ad essa si rivolgono, 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. L'agenzia intende infatti valorizzare le potenzialità di tutti e tendere alla riduzione di ogni forma di disparità.

Pari opportunità e diritto allo studio: i numeri principali ¹⁰

TIPOLOGIA DI INDICATORE	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Percentuale di aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	3	4	4
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	5%	5%	4%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	44%	46%	48%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (IeFP, MdL, IFTS)	440	420	419
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi della Direttiva "Istruzione e Formazione Professionale"	105	87	104
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi per l'inserimento lavorativo	40	67	56

29

C.I.A.C., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

Sono stati registrati alcuni infortuni¹⁰ da parte degli studenti, avvenuti prevalentemente all'interno delle strutture dell'agenzia. Non si è verificato nessun infortunio mortale e nessun incidente con gravi conseguenze¹¹, come riportato nelle tabelle sottostanti.

Nell'analisi va considerato che l'emergenza epidemiologica ha ridotto notevolmente il numero di ore svolte presso le aziende e presso l'agenzia formativa.

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 dell'Obbligo di Istruzione.

¹¹ Gli infortuni sono considerati 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.

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

INFORTUNI	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni nei laboratori	12	2	14	4	2	6	3	4	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 ¹²	5,5	0,9	3,2	1,8	1,0	1,5	1,3	2,0	1,6
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze ¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di formazione	433.064	454.326	887.390	440.476	386.019	826.495	454.169	409.362	863.531

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

INFORTUNI	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	1	0	1	3	3	6	0	1	1
<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	2,6	-	1,1	6,7	6,4	6,6	-	2,4	1,1
Ore di stage/tirocinio	76.770	102.870	179.640	88.890	93.400	182.290	94.231	84.108	178.429

Prendendo in considerazione gli infortuni occorsi agli studenti, se ne registrano nell'anno formativo 2019/2020 un totale di 8,7 presso le sedi dell'agenzia e 1 presso le aziende sede di stage, contro i 12 infortuni totali registrati nell'anno formativo 2018/2019.

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

¹² L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) *200.000].

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

Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

Uno dei principi base della Politica per la qualità di C.I.A.C. è “La qualità è piena soddisfazione del cliente e dei suoi requisiti”. Poiché i mercati e le conseguenti esigenze dei clienti evolvono sempre più rapidamente, l’agenzia si impegna a fare del miglioramento continuo della qualità e dell’innovazione il proprio modo di operare ed elemento caratterizzante dei servizi offerti. Particolare attenzione viene posta al miglioramento ed efficacia dei processi e della Gestione del Sistema Qualità.

A tal proposito, C.I.A.C. è certificata UNI EN ISO 9001:2015 dall’Ente AENOR per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi, per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi orientativi e per l’erogazione di Servizi al Lavoro.

Accreditamenti rilasciati dalla Regione Piemonte

SEDI DI VALPERGA – RIVAROLO - CIRIÉ	SEDI DI IVREA
Servizi di istruzione e formazione professionale	
Valperga: Accredito n. 008/001 ottenuto il 11 luglio 2002 Rivarolo: Accredito n. 008/003 ottenuto il 11 luglio 2002 Cirié: Accredito n. 008/004 ottenuto il 11 luglio 2002	Accredito n. 1163/001 ottenuto il 30 gennaio 2013 Accredito n. 1294/001 ottenuto il 23 settembre 2015
Servizi di orientamento	
Valperga: Accredito n. 334/001 ottenuto il 30 giugno 2003 Rivarolo: Accredito n. 334/003 ottenuto il 30 giugno 2003 Cirié: Accredito n. 334/004 ottenuto il 30 giugno 2003	Accredito n. 1167/001 ottenuto il 30 gennaio 2013 Accredito n. 1378/001 ottenuto il 12 luglio 2017
Servizi al lavoro	
Rivarolo: Accredito n. 0010/F2 ottenuto il 27 settembre 2012	

Per permettere un'efficace trasferibilità degli insegnamenti in altri contesti, l'apprendimento è soggetto ad un aggiornamento continuo dei contenuti e caratterizzato dalla qualità dell'interazione sociale utente/formatore. 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 i fruitori 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 il personale docente, i responsabili di progetto ed esperti in materia laddove necessario.

La Società monitora periodicamente la qualità percepita e la soddisfazione del cliente e consumatore e si impegna ad attuare tutti i possibili interventi nell'ottica del miglioramento continuo. Al fine di verificare l'efficacia dei progetti di orientamento e placement, l'agenzia effettua infatti valutazioni in ingresso, in itinere ed ex-post.

Inoltre, al termine di ogni servizio significativo (e anche in itinere per i servizi con durata superiore alle 300 ore), viene consegnato 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.

A causa del blocco delle lezioni in presenza verificatosi da marzo 2020 in poi, CIAC ha provveduto a fornire agli allievi dei questionari di soddisfazione on-line, erogati sulla piattaforma di formazione a distanza Google G-Suite.

Grado di soddisfazione generale media degli allievi

TIPOLOGIA DI CORSO	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Obbligo di istruzione	80%	75%	81%
Formazione continua/permanente	81%	82%	84%
Formazione per l'inserimento lavorativo	80%	81%	87%

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

Comunicazione

C.I.A.C., attraverso le proprie attività di comunicazione, trasmette il valore del proprio brand all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

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

Per la gestione delle attività comunicative, l'agenzia dedica due risorse all'interno del proprio organico sui temi del social media marketing, dell'operative marketing e della comunicazione interna.

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



Report di Sostenibilità
Bilancio sociale
2019/2020

7. Responsabilità verso la comunità

Iniziative rivolte al territorio

C.I.A.C. è consapevole di svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e sociale e al benessere delle comunità in cui opera.

L'agenzia è infatti una società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, Comuni, Comunità montane, di recuperare e coordinare tra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

Per questa ragione, il personale lavora costantemente per aggiornare la propria offerta formativa e per porsi attraverso i propri 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 proprio operato sul territorio, C.I.A.C. controlla le ricadute a livello occupazionale, sottopone questionari di gradimento nei confronti di utenti ed imprese e verifica la propria popolarità, in base al numero di uscite su periodici locali e al numero di imprese locali partner.

Iniziative sul territorio piemontese

C.I.A.C., in occasione dei festeggiamenti per i suoi 50 anni di attività, ha organizzato tre eventi, nel mese di novembre:

- Il 23 novembre si è tenuto presso le Officine H di Ivrea l'evento principale, nel corso del quale è stato presentato il Report di Sostenibilità 2017/18. L'incontro è stato l'occasione per una riflessione sul sistema della formazione professionale piemontese a cui hanno contribuito fra gli altri, oltre al Presidente CIAC Giovanni Trione e al Direttore Generale CIAC Pier Mario Viano, l'Assessore Regionale all'Istruzione Elena Chiorino, il Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale Fabrizio Manca, il rettore del Politecnico di Torino Guido Saracco e la Presidente di Confindustria Canavese Patrizia Paglia.
- Il 26 novembre si è svolto a Rivarolo Canavese il seminario rivolto alle scuole *“Essere umano nel futuro. Macchine, algoritmi, relazioni”* tenuto da Cristina Pozzi, CEO e fondatrice di Impactscool e unica Young global leader italiana per il 2019.
- Il 28 novembre a Cirié Massimo Temporelli, presidente di TheFabLab e divulgatore scientifico, ha tenuto il workshop rivolto alle scuole *“Leonardo 4.0. Tecnologia, creatività, innovazione”*.

Inoltre, nell'ambito del **Festival della Tecnologia** organizzato dal Politecnico di Torino nel 160° anniversario della sua fondazione, CIAC ha organizzato con **Olivetti** e **Confindustria Canavese** il convegno *“Big Data, Big Opportunities”*, volto ad illustrare le potenzialità degli analytics nel futuro delle aziende, che ha visto come relatori Barbara Vecchi, CEO di Hopenly e Daniele Alberto Giangravè, IoT e Big Data Specialist Olivetti.



C.I.A.C. ad aprile 2020 ha aderito all'iniziativa promossa dalla società bresciana Isinnova e il FabLab di Massimo Temporelli per la realizzazione di valvole atte a trasformare le maschere da sub in respiratori destinati ai pazienti Covid-19. I 15 kit prodotti dai docenti C.I.A.C. sono stati consegnati alle strutture sanitarie locali e in particolare all'ospedale di Cuorné (TO).

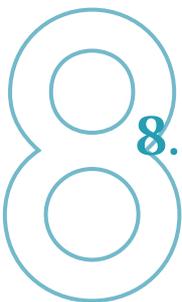
Contestualmente, C.I.A.C. ha progettato e realizzato con le proprie stampanti 3D delle visiere di protezione, utili a rispondere alle necessità del personale dello stesso ospedale di Cuorné, nella fase più critica della pandemia da COVID - 19.

36

L'agenzia continua a partecipare, come socio fondatore, alla Fondazione ITS Biotecnologie e Nuove Scienze della vita di Ivrea.

Nell'ambito della responsabilità sociale, C.I.A.C. supporta progetti e corsi che affrontano problematiche d'impatto sociale quali: la **dispersione scolastica** e l'**inclusione sociale e lavorativa** di stranieri ed ex-detenuti.

Nel giugno 2019 C.I.A.C., in occasione del suo 50° anniversario, ha istituito un riconoscimento, **“Valore C.I.A.C.”**, destinato a premiare non tanto i meriti scolastici quanto il comportamento dello studente. Il riconoscimento è stato accompagnato dall'assegnazione di una borsa di studio.



8. Responsabilità verso le risorse umane

Le persone di C.I.A.C. Formazione

Le persone rappresentano il patrimonio più importante di C.I.A.C. Per tale ragione, lo sviluppo delle risorse diventa ingranaggio fondamentale nel meccanismo di gestione dell'agenzia. All'interno dell'agenzia, infatti, ogni individuo ha la possibilità di accedere ai livelli superiori di responsabilità, in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno. Vengono, inol-

tre, 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.

Tutti i dipendenti, indistintamente, devono sentirsi coinvolti nel miglioramento continuo delle prestazioni personali, nell'ambito delle proprie possibilità e capacità.

Di seguito, si riportano i numeri delle persone di C.I.A.C.:

Suddivisione del personale del C.I.A.C. per tipologia di contratto (determinato/indeterminato)

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	31.08.2018			31.08.2019			31.08.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	4	2	6	6	1	7	1	1	2
Tempo indeterminato	37	39	76	38	39	77	43	40	83
Totale	41	41	82	44	40	84	44	41	85

Suddivisione del personale del C.I.A.C. per tipologia di impiego contrattuale (full/part-time)

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	31.08.2018			31.08.2019			31.08.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	41	38	79	44	38	82	44	39	83
Dipendenti part-time	0	3	3	0	2	2	0	2	2
Totale	41	41	82	44	40	84	44	41	85

Al termine dell'anno formativo 2019/2020, il numero di dipendenti che lavorano presso l'agenzia è di 85 unità, con una percentuale lievemente maggiore per quanto riguarda gli uomini (52%) rispetto alle donne (48%). La tipologia contrattuale principalmente utilizzata per i dipendenti di C.I.A.C. è quella a tempo indeterminato (circa 98%).

Data la natura del business dell'agenzia, tra i fornitori di C.I.A.C. è presente una significativa rappresentanza di expert/consulenti con partita IVA o a progetto, come riportato nella tabella sottostante.

Collaboratori esterni di C.I.A.C.

TIPOLOGIA CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	31.08.2018			31.08.2019			31.08.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori a progetto	27	33	60	23	32	55	33	19	52
Collaboratori a P.IVA	128	113	241	143	138	281	94	108	202
Totale	155	146	301	166	170	336	127	127	254

38

Turnover del personale

La politica di nuove assunzioni dell'agenzia 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 diminuito leggermente tra i due periodi di riferimento, passando dal 12% circa del 2019 all'11% circa del 2020.

Turnover in entrata suddiviso per età e genere

N. PERSONE	2017/2018					2018/2019					2019/2020				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
					di turnover					di turnover					di turnover
Uomini	1	3	-	4	10%	4	3	-	7	16%	-	5	1	6	14%
Donne	-	3	2	5	12%	-	2	1	3	8%	-	3	-	3	7%
Totale	1	6	2	9	11%	4	5	1	10	12%	-	8	1	9	11%
Tasso di Turnover	100%	12%	6%	11%		100%	10%	3%	12%		0%	16%	3%	11%	

Incremento anche per il dato del personale in uscita, passato da un turnover del 7% nell'anno 2017/2018 al 10% nell'anno formativo successivo.

Turnover in uscita suddiviso per età e genere

39

N. PERSONE	2017/2018					2018/2019					2019/2020				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
					di turnover					di turnover					di turnover
Uomini	1	2	-	3	5%	-	2	3	5	11%	1	2	3	6	14%
Donne	-	2	1	3	7%	-	2	1	3	8%	-	2	-	2	5%
Totale	1	4	1	6	6%	-	4	4	8	10%	1	4	3	8	9%
Tasso di Turnover	100%	8%	3%	6%		0%	8%	13%	10%		0%	8%	8%	9%	

Non discriminazione

La società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati 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, l'agenzia si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

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 gli interlocutori che, a vario titolo, svolgono attività coerenti con l'obiettivo di favorire l'adattabilità e l'occupabilità delle donne.

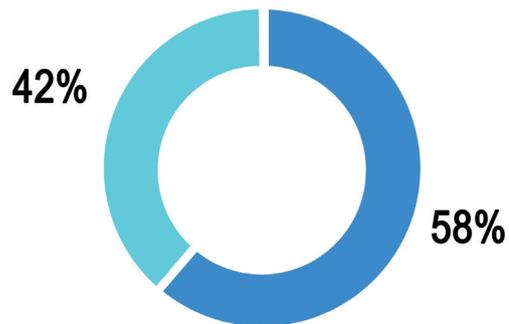
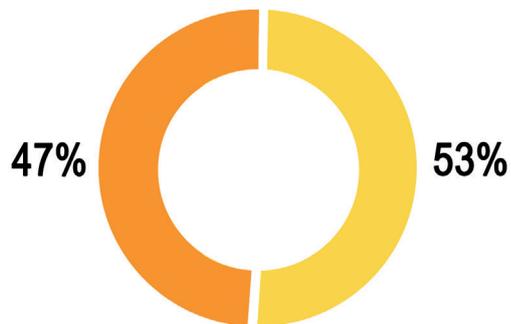
Le finalità principali di una rete gender oriented a livello operativo sono:

- 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'inserimento delle persone con disabilità, C.I.A.C. collabora da anni con i Centri per l'Impiego e con i docenti referenti per la disabilità delle scuole superiori per l'individuazione degli allievi dei corsi dell'azione 2.9I.01.04. Inoltre, il settore Servizi al Lavoro di C.I.A.C. procede sistematicamente all'individuazione delle opportunità di occupazione degli allievi in uscita dai corsi.

Si riportano di seguito le percentuali relative alla composizione dell'organico di C.I.A.C. nell'anno formativo 2019/2020.

Personale dipendente per genere al 31.08.2020 Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2020



Composizione % del personale dipendente del C.I.A.C. per categoria professionale e genere

NUMERO PERSONE	31.08.2018			31.08.2019			31.08.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Impiegati	45%	49%	94%	48%	46%	94%	49%	46%	95%
Operai	4%	1%	5%	4%	1%	5%	2%	1%	4%
Totale	50%	50%	100%	52%	48%	100%	53%	47%	100%

Composizione % del personale dipendente del C.I.A.C. per categoria professionale e fasce d'età

NUMERO PERSONE	2017/2018				2018/2019				2019/2020			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Impiegati	0%	61%	33%	94%	5%	56%	33%	94%	0%	56%	40%	96%
Operai	0%	1%	4%	5%	0%	1%	4%	5%	0%	1%	2%	3%
Totale	0%	62%	38%	100%	5%	57%	38%	100%	0%	57%	43%	100%

Si segnala, inoltre, la presenza di 4 impiegati, 2 uomini e 2 donne, appartenenti alle categorie protette, un numero che si conferma sui tre anni formativi di riferimento.

Sicurezza e benessere

La Società rispetta tutti i più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza.

Nell'anno formativo oggetto del presente report, C.I.A.C. ha provveduto a certificare con perizia asseverata la conformità al D. Lgs. 81/2008 di tutte le macchine utensili delle tre officine meccaniche dove si svolgono le attività di formazione tecnica per gli allievi.

Come stabilito dal Codice Etico, C.I.A.C. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza di tutti i rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre, opera per tutelare, attraverso azioni preventive, la salute

dei lavoratori e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

C.I.A.C. si impegna a preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche all'esterno, al fine di garantire gli obiettivi dell'impresa. C.I.A.C., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

C.I.A.C., quindi, promuove e diffonde una politica lavorativa improntata alla massima cautela tecnicamente raggiungibile anche attraverso la costante formazione ed informazione di tutto il personale dipendente.

Il personale esterno che accede alle strutture aziendali è parimenti informato dei rischi e del sistema di sicurezza aziendale.

All'interno dell'organizzazione, la RSPP si occupa di attuare quanto previsto dal Sistema di prevenzione e protezione per la sicurezza e di valutare l'efficacia delle misure messe in atto.

Nell'anno formativo 2019/20, come di seguito riportato, non si sono registrati infortuni riferiti ai dipendenti di C.I.A.C.

Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di C.I.A.C.

NUMERO DI CASI	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortunati sul lavoro	0	1	1	1	1	2	-	-	-
<i>di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze¹⁴</i>	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁵	-	3,4	1,7	3,0	3,3	3,1	-	-	-
Ore lavorate	62.044	58.309	120.353	67.331	59.898	127.229	67.112	57.230	124.342

I maggiori rischi per i lavoratori dipendenti sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali.

44 Numero di infortuni sul lavoro per i lavoratori esterni di C.I.A.C.

NUMERO DI CASI	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortunati sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze¹⁴</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni ¹⁵	-	-	-	-	-	-	-	9.8	6,0
Ore lavorate	17.475	24.415	41.890	17.623	23.827	41.450	13.009	20.381	33.390

¹⁴ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

¹⁵ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) * 200.000].

Formazione e sviluppo

C.I.A.C. ha sempre privilegiato la crescita delle competenze e i percorsi di carriera del personale interno.

I responsabili delle risorse dell'agenzia utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

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

C.I.A.C. mette a disposizione di tutti i lavoratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

Al fine di valutare la formazione ricevuta, i dipendenti possono esprimere il proprio giudizio attraverso la compilazione di questionari di soddisfazione.

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

NUMERO DI ORE	2018/2019			2019/2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	8	-	8	-	-	-
Impiegati	25	14	19	21	16	18
Operai	11	-	8	7	19	11
Totale	23	14	19	20	16	18

Nell'anno formativo 2019/2020, la Direzione Generale ha formulato un **Programma formativo** interno che ha previsto oltre **1.500** ore di formazione, con una media di **18** ore a persona. Le principali aree di intervento hanno riguardato l'aggiornamento o formazione su varie normative specifiche di settore (normativa disabili, orientatori, processi di certificazione delle competenze, GRI standard), l'aggiornamento tecnico-professionale dei docenti di laboratorio (nuovi macchinari e software), interventi sulla didattica e tutta la formazione prevista dal d. Lgs. 81/2008

9

9. Responsabilità ambientale Impatti ambientali dell'agenzia

L'agenzia si conforma a tutte le normative in ambito nazionale e internazionale nell'ottica del miglioramento continuo dell'efficienza energetica dell'organizzazione. L'agenzia, inoltre, monitora il rispetto delle disposizioni a tutela dell'ambiente e attua tutti gli interventi necessari nell'ottica del continuo aggiornamento ed efficientamento.

Tenendo conto dell'attività caratteristica, gli obiettivi che C.I.A.C. si prefigge di raggiungere per ridurre l'impatto ambientale sono i seguenti:

- Risparmio energetico;
- Risparmio idrico;
- Affidamento esclusivo a fornitori locali;
- Riduzione dell'utilizzo di carta;
- Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali degli utenti e del personale.

Si segnala dall'anno formativo 2019/20 l'adozione sistematica dell'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.

Sempre nell'anno 2019/20 sono state distribuite ai dipendenti delle borracce in alluminio e adottati dei distributori per boccioni di acqua per ridurre il consumo di bottigliette di plastica.

Rispetto agli 80 boccioni da 18 litri ordinati, causa COVID ne sono stati consegnati e utilizzati 45. Nei circa due mesi di utilizzo sono stati consumati 810 litri di acqua da boccione, per un risparmio di 405 bottigliette di plastica, pari a 4,86 chilogrammi al peso di 12 grammi a bottiglietta.

Consumi energetici

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

Totale consumi di energia di C.I.A.C. (Gj) ¹⁶

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Gasolio	GJ	1.621	1.441	1.405
Energia elettrica (acquistata) ¹⁷	GJ	2.658	1.523	1.197
Gas naturale	GJ	3.925	3.099	2.250
Benzina	GJ	-	48	52
Totale	GJ	8.203	6.110	4.904

Rispetto agli anni precedenti, la tabella distingue il consumo relativo al teleriscaldamento delle sedi di Ivrea Prat e Ghiglieno dal resto dei consumi di energia elettrica.

Con riferimento ai consumi di benzina, non presenti nella precedente rendicontazione, si segnala l'introduzione nel settembre 2018 di 2 auto aziendali, in aggiunta ad un furgone di proprietà per cui non erano stati monitorati i consumi nello scorso anno formativo.

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diverse tipologie. In particolare, le emissioni di Scopo 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scopo 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scopo 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.

¹⁶ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo del consumo energetico sono: per l'energia elettrica 1 kWh = 0,0036 Gj; per il gas naturale 1 Smc=0,03525 Gj (nel 2017/2018 e nel 2018/2019) e 1Smc=0,03528 nel 2019/2020; per il gasolio 1t = 42,88 Gj (nel 2017/2018, nel 2018/2019 e nel 2019/2020); per la benzina 1t=42,82 Gj (nel 2017/2018, nel 2018/2019 e nel 2019/2020).

Totale emissioni del C.I.A.C. (tCO₂) ¹⁸

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	UNITÀ MISURA	31.08.20187	31.08.2019	31.08.2020
Emissioni scopo 2 location-based	tCO₂	266	142	112
Emissioni scopo 2 market-based	tCO₂	352	204	153
Emissioni gas naturale	tCO ₂	220	173	127
Emissioni gasolio	tCO ₂	119	106	103
Emissioni benzina	tCO ₂	-	3	4
Emissioni scopo 1	tCO₂	339	283	234
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location-based	tCO₂	605	425	345
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market-based	tCO₂	691	487	386

¹⁸ Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2018 - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo "Market-based" sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente:

(2017/2018, 2018/2019, 2019/2020:

https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf

HYPERLINK "https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf" tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf (mite.gov.it).

Consumi idrici

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

Totale acque prelevate per tipologia di fonte (MI)

FONTI	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	3,93	0	4,01	0	4,85	0
Totale	3,93	0	4,01	0	4,85	0

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress¹⁹. L'agenzia si avvale dell'Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress 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 ad esito di rottamazioni di beni non più in uso. I dati relativi al 2019/2020, di molto superiori agli anni precedenti, sono influenzati dall'implementazione delle officine meccaniche 4.0 della sede "Ghiglieno" di Ivrea, che ha comportato lo smaltimento di un numero maggiore di macchinari meccanici rispetto a quella che può essere considerata la media.

²⁰ 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".

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	31.08.2018			31.08.2019			31.08.2020		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero ²⁰	t	0	10,28	10,28	0,56	30,42	30,98	0,05	8,36	8,41
Altro	t	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	t	0	10,28	10,28	0,56	30,42	30,98	0,05	8,36	8,41

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

C.I.A.C. conserva i rifiuti prodotti in modo appropriato, per tempi e modalità e al loro trattamento a norma di legge e facendo ricorso unicamente a fornitori in possesso degli specifici ed espressi titoli abilitativi, previsti dalle normative in vigore e, ove effettuati in proprio il trasporto dei rifiuti non pericolosi, tale attività sarà esclusivamente limitata (ai fini di conferimento) a soggetti autorizzati al successivo trattamento ed eseguita in modo occasionale e saltuario a termini di legge, per frequenza e quantità.

50

La società osserva, inoltre, con scrupolo il sistema di tracciabilità dei rifiuti in vigore, richiedendo ai fornitori di provare il regolare trattamento dei rifiuti.

In aggiunta, C.I.A.C. recepisce 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.

²⁰ È incluso il recupero attraverso produzione di energia.

10

10. 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 delle agenzie nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata dalle agenzie mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che le agenzie contribuiscono a causare attraverso le attività collegate. La tabella illustra inoltre il raccordo tra tematiche materiali e tematiche "specific" del GRI Content Index.

Macro-area	Tematiche materiali	Perimetro di impatto	Coinvolgimento dell'organizzazione	Tematica GRI
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Conformità socio-economica Anti-corrruzione
	Performance economica-finanziaria e governance	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
Responsabilità verso gli Studenti	Orientamento e placement	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Impatti ambientali	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Energia Emissioni Acqua Scarichi e rifiuti
Responsabilità verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Agenzia	Causato dall'Agenzia	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non-discriminazione Diversità e pari opportunità



11. GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016)			
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016)			
Profilo dell'organizzazione			
GRI 102: General Disclosures	102-1 Nome dell'organizzazione	5	
	102-2 Principali marchi, prodotti e/o servizi	23-28	
	102-3 Sede principale	5	
	102-4 Aree geografiche di operatività	5	
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	5, 14-18	
	102-6 Mercati serviti	5	
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	5-6,16-17, 20, 37-38	
	102-8 Caratteristiche della forza lavoro	37-38	
	102-9 Catena di fornitura dell'Organizzazione	22	
	102-10 Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2019/2020.	
	102-11 Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	L'organizzazione applica il principio di precauzione	
	102-12 Iniziative esterne	Non si segnalano iniziative esterne per l'occupazione nel corso del biennio 2019/2020.	
	102-13 Principali partnership e affiliazioni	11	
Strategia			
GRI 102: General Disclosures	102-14 Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale	3	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
Etica e integrità			
GRI 102: General Disclosures	102-16 Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione	7	
Governance			
GRI 102: General Disclosures	102-18 Struttura di Governo dell'Organizzazione	14-16	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 102: General Disclosures	102-40 Elenco degli stakeholder	11	
	102-41 Accordi di contrattazione collettiva	Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.	
	102-42 Identificazione e selezione degli stakeholder	11-12	
	102-43 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	11-12	
	102-44 Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	13	
Pratiche di reporting			
GRI 102: General Disclosures	102-45 Entità incluse nel Bilancio Consolidato	4	
	102-46 Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei topic materiali	4	
	102-47 Elenco dei topic materiali	13	
	102-48 Modifiche di informazioni contenute nei precedenti Report	4	
	102-49 Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro	4	
	102-50 Periodo di rendicontazione	4	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 102: General Disclosures	102-51 Data di pubblicazione del Report più recente	4	
	102-52 Periodicità di rendicontazione	4	
	102-53 Contatti per informazioni sul Report	4	
	102-54 Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta	4	
	102-55 Indice dei contenuti GRI	53-58	
	102-56 Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna.	

TEMATICHE MATERIALI

Performance economico-finanziaria e governance

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	19-217	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	19-21	
GRI 201: Economic Performance	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	21	

Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	17-18	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	17-18	
GRI 205: Anti Corruzione	205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corrruzione	17	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 205: Anti Corruzione	205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2017/18 2018/2019 - 2019/2020	
GRI 419: Conformità socio-economica	419-1 Non-compliance a regolamenti e leggi in materia sociale ed economica	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non sono state rilevate sanzioni significative in relazione a leggi e regolamenti in materia socioeconomica.	

Impatti ambientali

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	46-50	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	46-50	
GRI 302: Energia	302-1 Consumi energetici interni all'organizzazione	47	
GRI 303: Acqua	303-1 Prelievo di acqua per fonte	49	
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	48	
	305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2)	48	
GRI 306: Scarichi e rifiuti	306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	50	

Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione

GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	30, 37-45	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	30, 37-45	
GRI 401: Occupazione	401-1 Nuovi assunti e turnover del personale	38-39	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	30, 43-44	
	403-2 Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	30, 43-44	
	403-3 Servizi per la salute sul lavoro	30, 43-44	
	403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	30, 43-44	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	30, 43-44	
	403-6 Promozione della salute lavorativa	30, 43-44	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	30, 43-44	
	403-9 Infortuni sul lavoro	30, 43-44	
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione per anno e per dipendente	45	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	15-16, 41-42	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Casi di discriminazione e azioni intraprese	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.	
Comunicazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	33	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	33	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi	417-3 Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing.	

GRI Standard	Disclosure	Pagina	Omissioni
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti	Nel periodo di rendicontazione in oggetto, le agenzie non hanno ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.	
Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	23-26	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	23-26	
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	31-32	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	31-32	
Orientamento e placement			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	27-28	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	27-28	
Rapporti con il territorio			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	18, 22, 35-56	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	35-36	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	4, 13, 51	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	29-30	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	29-30	



2019
2020







Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2019/2020

www.ciacformazione.it