



apro»

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2018/2019

CREDITS



Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione dei Processi Formativi" contributo anni 2018/2019 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

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

INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1. L'agenzia APRO Formazione	5
2. La sostenibilità per APRO Formazione	11
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	15
4. Trasparenza	17
5. Performance economica	19
6. Responsabilità verso gli studenti	24
7. Responsabilità verso la comunità	37
8. Responsabilità verso le risorse umane	40
9. Responsabilità ambientale	48
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	52
11. GRI Content Index	53



2018/2019

Lettera agli Stakeholder

Guardiamo ai dati dell'ultimo Bilancio di Sostenibilità, consci del pregio di vivere e operare in un territorio virtuoso, guardando con ottimismo al futuro, nella consapevolezza che sarà sempre più necessario misurare in modo oculato le risorse umane e finanziarie, ottimizzandole in funzione e nell'ottica del vincere una sfida, che è quella di continuare a crescere. L'obiettivo primario è proseguire negli investimenti, al fine di migliorare sempre di più la qualità del servizio e, a tal fine, ci impegniamo nel nostro agire quotidiano promuovendo iniziative e soluzioni che siano in grado di concretizzare la missione di Apro, che è quella di "FORMARE" le persone.

In tutto ciò, ci sentiamo un attore responsabile, Apro Formazione, che è impegnata a crescere insieme alle comunità in cui opera e sente la responsabilità di coniugare la fedeltà alle radici e tradizioni, con l'attenzione ai rapidi mutamenti tecnologici, economici e sociali in atto e in coerenza con le politiche e le strategie comunitarie, nazionali e regionali.

Rispetto alla pandemia Covid-19 che ha colpito il nostro Paese nei primi mesi del 2020, riteniamo che Apro Formazione abbia complessivamente fronteggiato fino a questo momento in modo efficace la fase di emergenza, pur in presenza di criticità e incognite ad oggi non ancora completamente risolte o chiarite. Come tutti gli altri attori economici non abbiamo ancora completamente compreso l'effettiva portata della crisi e le sue conseguenze: è prevedibile una riduzione del fatturato e degli investimenti, la riorganizzazione dei processi nella direzione di una maggiore digitalizzazione, flessibilità e ottimizzazione dei costi. Siamo in ogni caso certi che da questa esperienza sapremo trarre insegnamenti positivi per la costruzione del futuro della nostra agenzia in termini di "vision" innovativa, miglioramento dell'organizzazione e dell'impatto della sua azione su territorio.

Molto è stato fatto e molto è ancora da fare, ma le sfide fanno parte della nostra storia e da qui, ogni giorno, noi partiamo per costruire il futuro rispettando e avvalendoci dei nostri valori e dei nostri principi che ci guidano e ci guideranno soprattutto in quelli di vicinanza al territorio, di attenzione alle risorse umane ed economiche, tutti elementi e approcci racchiusi nel nostro documento primario di comunicazione che è il Bilancio Sociale annuale, nel quale, oltre ai necessari numeri che lo devono comporre, abbiamo cercato di porre altresì in evidenza il rispetto e la considerazione primaria verso i nostri utenti, i nostri lavoratori e collaboratori, il territorio e tutte le parti interessate.

Un caldo ringraziamento agli operatori che si impegnano ogni giorno svolgendo con passione il proprio lavoro, agli utenti che ripongono in noi la loro fiducia e le loro speranze, agli enti finanziatori e agli organismi di controllo, che rendono la nostra impresa possibile, ai soci, consiglieri e partner, che si adoperano in un lavoro onesto, competente e di intensa umanità, al servizio della Comunità.

Il Presidente
Avv. Gianni Marengo

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Report di Sostenibilità di APRO Formazione (di seguito anche “APRO” o “agenzia”) 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 2018/2019 (dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2019).

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 APRO 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.

4

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontato nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di esercizio di APRO. Si precisa inoltre che nel corso del 2018/2019 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento di APRO. Eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati all’interno di ciascun capitolo. 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 all’anno 2016/2017 e all’anno 2017/2018.

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

Il Report di Sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di APRO (www.aproformazione.it) nella sezione “BILANCIO SOCIALE”. Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di APRO e alle informazioni presenti all’interno del presente documento, è possibile scrivere all’indirizzo mail: segreteria@aproformazione.it.

1. L'agenzia APRO Formazione

1.1 Profilo dell'agenzia

APRO Formazione S.c. a r.l. (di seguito denominata “APRO Formazione” o “APRO”) è una società consortile che opera come Ente Accreditato dalla Regione Piemonte nell'ambito della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro. L'agenzia è stata costituita nel 1997 con lo scopo di promuovere e gestire attività di formazione professionale nel territorio albese, in ottemperanza alla Legge Regionale N. 63 del 1995.

Le sedi di APRO Formazione



1.2 Highlights Anno Formativo 2018/2019



3.743

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



2.220

Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei servizi di orientamento dell'agenzia



380

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



1.479

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:

776

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

703

coinvolte nei corsi di formazione aziendale e apprendistato



61%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



84%

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



89%

Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato



100%

Aule con accesso per studenti disabili



37

Ore di formazione medie erogate per dipendente



+58%

Incremento del numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partnership all'estero rispetto all'anno 2017/2018

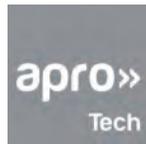
1.3 Vision, Mission e Valori

“**Motore di sviluppo**” è lo slogan che ha accompagnato la fase di rilancio di APRO Formazione negli ultimi anni, con il quale si è voluto sintetizzare la vision dell’agenzia, facendo riferimento ad una forza in grado di contribuire a trainare il territorio, puntando sullo sviluppo del capitale umano e sull’acquisizione di competenze coerenti con le evoluzioni in atto nella società e nel mondo del lavoro.

In particolare, l’accento è posto sulla rivoluzione digitale e l’innovazione tecnologica a tutti i livelli, l’internazionalizzazione e la rinnovata attenzione e valorizzazione delle tradizioni territoriali, soprattutto nel comparto agroalimentare e turistico-alberghiero. APRO è oggi un’agenzia formativa strettamente legata alle radici e alle vocazioni del territorio, la cui mission si concretizza nell’erogazione di servizi formativi, orientativi e per il lavoro, progetti europei e di sviluppo locale caratterizzati da una tensione alla qualità e all’innovazione e finalizzati a dare risposte concrete ai bisogni di professionalizzazione e occupazione di persone e imprese. APRO gestisce nello specifico:

- Corsi triennali/quadriennali per la qualifica e il diploma professionale rivolti ai giovani in obbligo di Istruzione e Formazione Professionale (IFP), corsi di qualificazione e specializzazione rivolti alle persone disoccupate, corsi di aggiornamento rivolti ai lavoratori delle imprese del territorio;
- Progetti di prevenzione della dispersione scolastica e di politica attiva del lavoro per promuovere l’inserimento lavorativo con azioni di orientamento, accompagnamento alla ricerca del lavoro, tirocini, ricollocazione - ricerca e selezione del personale per le imprese locali;
- Progetti di mobilità e partenariati di innovazione didattica e cooperazione transfrontaliera nell’ambito dei programmi comunitari Erasmus + e Interreg Alcotra.

7



1.4 La storia

APRO Formazione nasce nel 1958, ad opera di Monsignor Giovanni Battista Gianolio (1925-2010), cappellano del lavoro, parroco di San Cassiano e Vicario Generale della Diocesi di Alba. Negli anni '50 Alba sta vivendo il passaggio da realtà agricola-mercatale a polo industriale, con importanti aziende basate sul territorio, tra cui spiccano le realtà di Ferrero e Miroglio. Emerge, quindi, il bisogno di formare un gran numero di lavoratori che da contadini diventino operai. In questo momento di slancio della realtà socio-economica albese, in cui occorre essere preparati a interpretare le grandi trasformazioni del mondo del lavoro, le intuizioni di Don Gianolio giocarono un ruolo determinante.

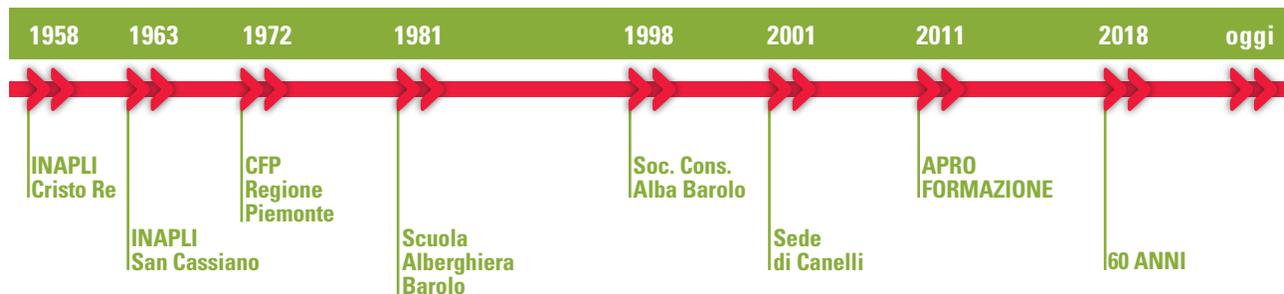
Nel 1958 venne quindi fondata l'INAPLI (Istituto Nazionale per l'Addestramento e il Perfezionamento dei Lavoratori dell'Industria), presso i locali della Parrocchia Cristo Re, con i primi corsi di elettronica, meccanica e sartoria. Il rapporto con le imprese e con le realtà sociali del territorio fu, sin da subito, un tratto identitario e vincente del progetto formativo, che continua ancora oggi.

Nel 1963 nasce l'attuale sede di San Cassiano e nel 1972 subentra la gestione diretta della Regione Piemonte. Il 1997 è l'anno della svolta che porta all'attuale assetto societario e organizzativo: a seguito dell'emanazione della Legge Regionale 63 del 1995, il centro diventa una società consortile che ancora oggi annovera al suo interno le più importanti realtà socio-economiche del territorio, tra cui il Comune di Alba, associazioni di categoria e imprese locali, tra cui i Gruppi Ferrero e Miroglio.

8

Datano invece anni 2000 le ultime trasformazioni dell'agenzia: apre la sede di Canelli in provincia di Asti, che amplia il raggio di azione dell'agenzia alla Vallebelbo, nell'ottica della contiguità economica e culturale dei territori; il centro di formazione espande gradualmente la sua azione a tutte le filiere della formazione professionale; nel 2011 l'agenzia cambia ragione sociale in "APRO Formazione S.C. a R.L." e viene aggiornato l'assetto societario.

Evoluzione dell'agenzia dalla fondazione ad oggi



Emergenza Covid-19

APRO FORMAZIONE ha affrontato l'emergenza socio-sanitaria Covid-19 definendo e implementando idonee strategie finalizzate a garantire la sua sostenibilità economica, flessibilità organizzativa e innovazione didattica. In particolare, oltre alla dovuta e necessaria introduzione di tutte le misure socio-sanitarie necessarie a soddisfare gli obblighi normativi subentrati nella fase di emergenza, sono state implementate le seguenti soluzioni tecnico-organizzative innovative:

- Misure di flessibilità e tutela del lavoro, quali:
 - Forme di telelavoro, non propriamente configurabili a tutti gli effetti come smart-working, in quanto non adeguatamente strutturate e formalizzate, che hanno coinvolto la maggior parte del personale docente e non docente e che hanno comunque consentito di gestire in modo adeguato i processi primari, le attività e le scadenze non rimandabili;
 - Utilizzo della banca ore e attivazione del Fondo di Integrazione salariale (FIS) in modo parziale e mirato in base alle differenziate situazioni relative agli specifici ruoli professionali presenti in azienda.
- Sviluppo della formazione a distanza/E-Learning in relazione alle azioni formative e alle modalità previste dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali, evidenziando nello specifico i seguenti elementi:
 - L'emergenza sanitaria e le sue conseguenze hanno colto di sorpresa tutto il sistema, evidenziando, alcune criticità: assenza di una adeguata fase di impostazione, programmazione, pianificazione e sperimentazione a livello didattico, organizzativo e tecnologico; ritardo istituzionale nella definizione di regole e indicazioni per l'erogazione della formazione a distanza; presenza diffusa di problematiche tecnologiche, economiche e sociali da parte di una consistente fascia di utenza che limitano un utilizzo adeguato delle metodologie e dei dispositivi digitali necessari per la fruizione della didattica on line. La letteratura tecnico-scientifica indica in modo chiaro la necessità di sviluppo dell'e-learning, ma al contempo l'irrinunciabilità della formazione in presenza, soprattutto

in relazione all'applicazione della didattica laboratoriale e all'implementazione del sistema duale, all'età evolutiva e alle tipologie di utenza caratterizzate da particolari fragilità e vulnerabilità. Ora, la situazione emergenziale non ha consentito di mantenere il giusto mix di modalità didattiche diversificate, evidenziando la necessità di puntare realisticamente a perseguire gli obiettivi minimi di apprendimento, mantenendo un forte aggancio relazionale e motivazionale, al fine di salvaguardare il benessere individuale e la crescita personale degli allievi.

- In relazione a tali criticità, l'emergenza sanitaria ha messo in luce alcuni punti forti caratterizzanti il modello adottato dall'agenzia: Apro Formazione utilizza da diversi anni una Piattaforma E-learning proprietaria, realizzata con tecnologia Moodle; gli allievi, nella fase di emergenza, possedevano già un account e sapevano già utilizzare la piattaforma. Questa ha rappresentato un grande vantaggio: la maggior parte dei docenti di Apro Formazione ha infatti svolto negli ultimi dieci anni una quota consistente di attività di Formazione Formatori sulle tematiche della formazione digitale, dell'E-Learning, dell'utilizzo della multimedialità nella didattica, della "*flipped classroom*", nell'ambito di iniziative promosse dalla Regione Piemonte, della Fondazione CRC, del Fondo Interprofessionale Forte.



2. La sostenibilità per APRO Formazione

2.1 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 sul territorio 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.

Considerando il ruolo svolto dall'agenzia, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della realtà di APRO: 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.

11

2.1.1 Stakeholder di APRO Formazione

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

Per APRO, 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 APRO agisce. Si citano tra questi: il Comune di Alba, Ferrero, Miroglio e diverse PMI del territorio, Banca d'Alba, le più importanti associazioni di categoria della provincia di Cuneo, la Diocesi di Alba.

Infine, APRO 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 APRO. In particolare, si segnalano gli organi e i programmi comunitari, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Regione Piemonte, la Fondazione CRC.

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 2019 sono state confermate le suddette categorie di stakeholder, riportate nel grafico sottostante.

Gli stakeholder dell'agenzia



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.

¹ Associazione Formativa Associata Sviluppo Economico

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Studenti e famiglie	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione
Risorse Umane	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca
Fornitori	Sito del Gruppo Meeting periodici
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale
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

2.2 Analisi di materialità

La valutazione delle **tematiche materiali** e la costruzione della matrice di materialità è stata effettuata col il fine di focalizzare come prioritarie le tematiche rilevanti per APRO Formazione 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 *players* 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 macro-categorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Responsabilità Ambientale. Per ogni macro-categoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e secondo 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. 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 macro-area di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta e confermate anche per l'anno formativo 2018/2019.

Matrice di materialità di APRO



- Responsabilità verso le risorse umane
- Responsabilità verso gli studenti
- Responsabilità verso la comunità
- Responsabilità ambientale
- Governance, Compliance e Responsabilità economica

3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

3.1 Governance dell'agenzia

La società APRO Formazione S.c. a r.l. adotta un modello di governance di tipo tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, organo avente poteri di indirizzo strategico, è composto attualmente da 5 membri. In base allo statuto, i Consiglieri possono variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 persone. Inoltre, al Comune di Alba viene riservata la facoltà di nominare un consigliere.

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.19

Nome e Cognome	Carica
Bosticco Giovanni	Presidente
Francesca Sartore	Vice-presidente
Giuliana Cirio	Consigliere
Sebastiano Contegiacomo	Consigliere
Giuseppe Miroglio	Consigliere

15

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

Al 31.08.2017		Al 31.08.2018		Al 31.08.2019	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
60%	40%	60%	40%	60%	40%

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

Al 31.08.2017			Al 31.08.2018			Al 31.08.2019		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
0%	40%	60%	0%	40%	60%	0%	40%	60%

Al Collegio Sindacale spetta invece il dovere di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, è deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo di APRO Formazione previsto dal D. Lgs. 231/2001, oltre ad attuare gli opportuni aggiornamenti.

16

Si segnala, inoltre, che a dicembre 2019 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione, di cui si riporta di seguito la nuova composizione.

Composizione del Consiglio di Amministrazione dal 18.12.19

Nome e Cognome	Carica
Gionni Marengo	Presidente
Francesca Sartore	Vice-presidente
Felice Cerruti	Consigliere
Sebastiano Contegiacomo	Consigliere
Matteo Rossi Sebaste	Consigliere

4. Trasparenza

4.1 Etica ed integrità

Per la delicatezza dei rapporti che intrattiene con la Pubblica Amministrazione, gli Enti Locali e la committenza privata, APRO impronta la sua attività e la sua crescita su una condotta solida, fedele a valori di onestà e correttezza in ogni processo di lavoro quotidiano. I principi ai quali si deve ispirare l'attività dell'agenzia nel realizzare la sua mission sono dunque la rigorosa osservanza della legge, la concorrenza leale, il rispetto degli interessi legittimi di tutte le parti interessate e, in particolare, dei beneficiari delle azioni formative ed orientative.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con delibera del 31/01/2012, un “**Modello di organizzazione, gestione e controllo**” e ha istituito un Organismo di Vigilanza. Il Modello di gestione e organizzazione è stato definito dall'agenzia per adempiere ai vincoli normativi regionali e ai requisiti volontari previsti dalla Norma ISO 9001:2015.

17 In aggiunta, l'agenzia ha deciso di autoregolamentare la propria organizzazione dotandosi di un Codice Etico, integrandolo all'interno del Modello Organizzativo.

La trasparenza costituisce norma di contrasto alla corruzione poiché volta ad eliminare le opacità e rendere pubbliche tutte le competenze e le attività. Per tale ragione, nell'anno formativo 2018/2019, in linea con gli anni precedenti, APRO ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai suoi partner commerciali le politiche e procedure anti-corruzione adottate dalla società. Inoltre, a gennaio 2019 è stato approvato il nuovo modello organizzativo e, nei mesi successivi, è stata svolta la formazione a tutti i dipendenti e parti interessate.

4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

I rapporti con il sistema pubblico risultano particolarmente rilevanti nell'ambito della tipologia dell'attività di APRO.

Per tale ragione, l'agenzia intende condurre i rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento. Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Particolari

cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a eventuali procedure di bandi, gare, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica. Nel caso in cui APRO abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti o per distacco, deve essere rispettata la normativa vigente.

L'agenzia persegue, in relazione a questa tematica, lo scopo generale di assicurare il rispetto dei dettami normativi, favorire la creazione di relazioni istituzionali basate sulla fiducia e il comune interesse verso i bisogni e lo sviluppo del territorio, rafforzare la reputazione dell'agenzia e la costruzione di progettualità territoriali integrate e condivise.

La compagine sociale di APRO comprende soci di minoranza riferiti ad enti pubblici del territorio in cui opera. 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

18

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale		
	Al 31.08.2017	Al 31.08.2018	Al 31.08.2019
Comune di Alba	17,79%	17,79%	17,79%
Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte d'Alba	0,66%	0,66%	0,66%
Unione Montana Alta Langa	0,08%	0,08%	0,08%

Le principali iniziative sviluppate nel periodo di riferimento dall'agenzia sono rappresentate dall'aggiornamento continuo, dallo sviluppo e dalla diffusione all'interno dell'ente del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs 231/2001 e l'introduzione della pagina web "Amministrazione trasparente" consultabile sul sito istituzionale.

5. Performance economica

5.1 Risultati economici della gestione

APRO Formazione è un ente senza fini di lucro, i cui ricavi vengono utilizzati per far fronte alle spese correnti/investimenti. La produzione di valore economico si traduce nella raccolta di finanziamenti che consentono di portare sul territorio servizi in grado di soddisfare i bisogni formativi di persone e imprese, in coerenza con le finalità, le regole degli enti finanziatori (prevalentemente pubblici) e la mission dell'agenzia.

La gestione dell'agenzia viene svolta perseguendo in modo coordinato:

- l'equilibrio economico e finanziario;
- la massimizzazione degli impatti sul territorio dei servizi erogati.

Di seguito, si riporta una rappresentazione del valore economico generato da APRO nell'anno formativo 2018/2019.

19

Conto Economico riclassificato al 31.08.19

Conto Economico (in euro)	31.08.2018	31.08.2019
Ricavi	6.251.145	6.850.755
Altri ricavi	252.692	367.658
Variazione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione	0	0
Totale Ricavi	6.503.837	7.218.413
Consumi di materie prime ed altri	(208.403)	(299.562)
Costi del lavoro	(3.344.856)	(3.624.386)

Conto Economico (in euro)	31.08.2018	31.08.2019
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	(295.829)	(289.805)
Altri costi operativi	(2.490.211)	(2.887.963)
Totale Costi operativi	(6.339.299)	(7.101.716)
Risultato operativo	164.538	116.697
Proventi finanziari	1.975	1.557
Oneri finanziari	(22.850)	(20.505)
Proventi (oneri) finanziari	(20.875)	(18.948)
Proventi (oneri) da valutazione delle partecipazioni	0	0
Utile (perdita) prima delle imposte	143.663	97.749
Totale imposte correnti e differite	(130.247)	(90.637)
Utile (perdita) dell'esercizio	13.416	7.112

APRO ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro 7.218.413 e un utile netto pari a euro 7.112. I costi operativi ammontano a euro 7.101.716 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.624.386 e da altri costi operativi per euro 2.887.963.

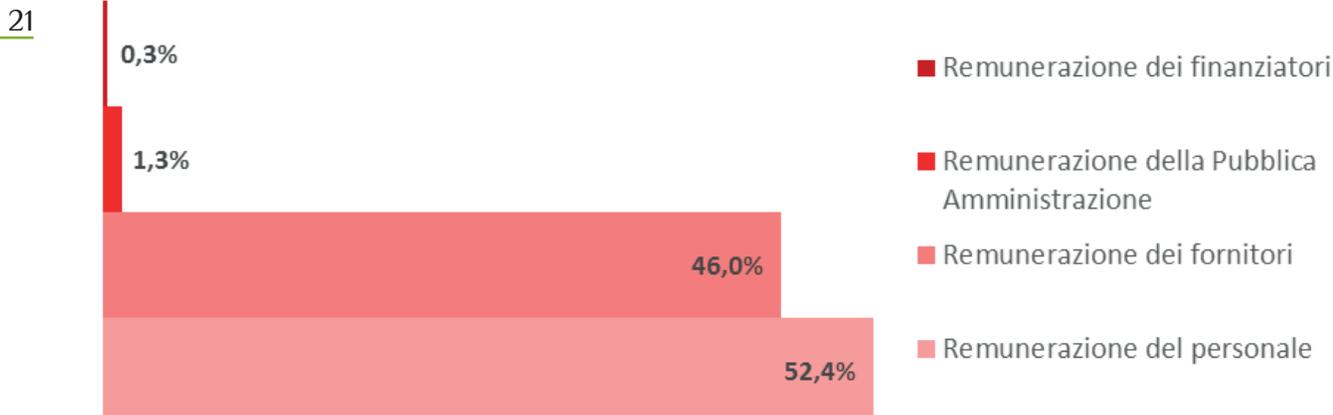
Nel corso dell'ultimo anno formativo, APRO ha dato avvio ad una serie di iniziative finalizzate al miglioramento delle performance economiche. Tra queste si evidenzia l'implementazione tempestiva del processo di fatturazione elettronica e lo sviluppo di un applicativo gestionale interno per l'ottimizzazione della contabilità analitica.

Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2018/2019 risulta pari a euro 7.218.413, di cui circa il 96% è utilizzato per coprire i costi mentre il 4% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). Il personale dipendente di APRO Formazione ha infatti beneficiato del 52,4% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 46% 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 31.08.2019



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2019

5.2 Catena di fornitura

Al fine di erogare servizi formativi ed orientativi in linea con il Sistema Qualità, APRO adotta una procedura specifica che descrive le modalità di approvvigionamenti di beni, di servizi e, all'occorrenza, di strutture, collegati alla didattica e alle restanti attività.

Le fasi del processo sono le seguenti:

1. **Rilevazione del fabbisogno** di approvvigionamento;
2. **Impiego** di un fornitore presente nell'elenco e qualificato secondo determinati criteri oppure **selezione di un nuovo fornitore**. Per quanto riguarda la fornitura di beni e/o servizi diversi da docenza e progettazione, la selezione è fatta secondo i principi generali espressi nel Codice Etico di APRO e nel Modello Organizzativo 231/2001, che determinano i principi, le tipologie e le modalità di approvvigionamento da rispettare e seguire lungo tutto il processo. Per quanto riguarda invece i fornitori di servizi con natura e finalità formative come collaboratori per attività di docenza/progettazione/coordinamento, in questo caso il Direttore Generale, coadiuvato dai Responsabili di funzione, segue un metodo di valutazione basato sui principi di deontologia professionale esplicitati nel Codice Etico, oltre ai seguenti criteri: titolo di studio, precedenti esperienze professionali, corsi di aggiornamento professionale, capacità relazionali, capacità di analisi e sintesi e infine alla scheda di competenza riferita alla funzione da affidare;
3. **Valutazione, qualificazione e gestione dei fornitori**: è verificata in ingresso l'idoneità tecnica professionale in conformità a quanto esplicitato dal T.U. 81/2008; inoltre i fornitori sono inseriti nell'elenco generale come "Qualificato con Riserva", qualifica che cambierà se verranno rispettati determinati requisiti esplicitati al punto 6.
4. **Valutazione degli aspetti economici**: nel rispetto del budget definito dal CdA, il Direttore Generale o il Presidente possono incaricare il Responsabile Acquisti, o il Responsabile della Logistica, o il Responsabile dei Sistemi Informativi, o direttamente l'addetto al Magazzino di richiedere tre preventivi; una volta effettuata la valutazione dell'offerta più congrua, il Direttore Generale provvederà ad approvare l'ordine firmandolo;
5. **Acquisizione della fornitura** (bene o servizio), che viene monitorata in ingresso e in itinere;
6. **Valutazione finale della fornitura** e aggiornamento costante dell'elenco dei fornitori: la qualifica dei nuovi fornitori può passare dallo stato di "Qualificato con Riserva" (R) a definitivo, cioè "Qualificato" (Q) se, al termine del periodo di osservazione, l'Indice di Qualità Fornitore (IQF, ovvero il punteggio calcolato tramite o il "questionario di valutazione del collaboratore" contenente parametri come Competenza, Disponibilità, Flessibilità, Rispetto della Pianificazione e Analisi giudizi espressi dai partecipanti o tramite la "scheda valutazione fornitore" che comprende parametri quali Flessibilità, Adattabilità, Efficacia, Tempestività, Efficienza, Convenienza,

Conformità delle attrezzature e dei materiali impiegati) supera il livello minimo previsto di 60 punti, soglia sotto la quale è possibile eliminare o sospendere il fornitore.

Tutti i tipi di rapporti contrattuali che si vanno a delineare nei confronti di terze parti contraenti (es. collaboratori, consulenti, partner, fornitori, ecc.), devono essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini e devono contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001, oltre che un'apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma e del Codice Etico emanato da APRO. Infine, il suddetto contratto dovrà contenere un'apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali da parte degli stessi)

Percentuale dei fornitori rispetto all'area geografica di provenienza

Tipologia Di Fornitori	Regione Piemonte		Fuori Regione		Estero	
	2017/2018	2018/2019	2017/2018	2018/2019	2017/2018	2018/2019
Beni	78%	77%	21%	22%	1%	1%
Servizi	90%	90%	10%	10%	0	0
Docenza	97%	98%	3%	2%	0	0

6. Responsabilità verso gli studenti

6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

I servizi formativi rappresentano la mission primaria e il core-business di APRO Formazione, identificandone l'attività prevalente, coerentemente con i suoi scopi statutari e la legislazione regionale (L. R. 63/1985). APRO possiede l'accreditamento regionale per la formazione, l'orientamento e i servizi al lavoro, la certificazione del sistema qualità in base alla Norma ISO 9001 (Settori IAF: 37 - 38F) e opera su tutte le principali filiere della formazione professionale:

- Formazione iniziale/obbligo di istruzione e formazione professionale/diritto-dovere (qualifica e diploma professionale), anche attraverso la modalità apprendistato prevista dall'art. 43;
- Formazione superiore e per l'inserimento lavorativo (qualifica, specializzazione, IFTS, corsi rivolti alle "fasce deboli" del mercato del lavoro);
- Formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate).

24

L'offerta formativa persegue lo scopo generale di promuovere lo sviluppo di competenze, l'incremento del potenziale di occupabilità e l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione. In questo modo, l'agenzia accompagna e sostiene lo sviluppo competitivo delle imprese del territorio, mediante l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del capitale umano a partire da un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e dei gap di competenze esistenti, e grazie alla ricerca di finanziamenti per sostenere i costi della formazione.

Le dimensioni dell'innovazione e dell'internazionalizzazione rappresentano – all'interno dell'offerta formativa – i principali elementi di coerenza e collegamento con i fattori di sviluppo competitivo del tessuto produttivo, orientandone le finalità, i contenuti e la struttura didattica, metodologica e tecnologica.

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

Tipologia di indicatore	31.08.2017	31.08.2018	31.08.2019
Numero di Paesi coinvolti	11 ²	10 ²	11 ³
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	68	107	100
Numero di studenti che hanno svolto corsi di formazione all'estero	9	0 ⁴	15 ⁵
Numero di persone disoccupate che hanno svolto esperienze di formazione/ tirocinio all'estero	30	0 ⁴	3 ⁶
Percentuale di studenti che hanno migliorato le proprie competenze linguistiche di almeno un livello della griglia di valutazione QCER	17,3%	31,5%	33,0%
Percentuale di studenti che hanno ricevuto una valutazione di almeno 3 su 5 della griglia di valutazione ECVET per le competenze professionali acquisite	97%	91%	96%

25

Si segnala che il cambiamento significativo del valore relativo al numero di studenti/disoccupati che hanno svolto corsi di formazione e tirocini all'estero è dovuto all'assenza di finanziamenti regionali negli anni di rendicontazione 2017/2018 e 2018/2019.

2 Di questi Paesi, le città coinvolte sono 18.

3 Di questi Paesi, le città coinvolte sono 17.

4 Il dato è dovuto al ritardo nella pubblicazione del bando di finanziamento regionale.

5 Il dato fa riferimento agli allievi coinvolti in progetto ALCOTRA Impact.

6 Il dato fa riferimento al progetto Erasmus PRO.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia

Tipologia di investimento	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica⁷	€ 81.815,00	€ 78.836,00	€ 120.683,00
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo⁸	-	-	€ 4.677

Gli investimenti in innovazione realizzati da APRO riguardano sia la componente relativa alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica in generale (hardware, software, attrezzature e impianti), sia la dimensione dell'innovazione organizzativa e di processo. In particolare, nel periodo di riferimento, l'agenzia ha condotto i seguenti interventi:

- Upgrade dei laboratori didattici di diversi settori formativi (automazione industriale/elettromeccanica, informatica/digitale, servizi);
- Consulenza organizzativa e formazione dei docenti sulle tematiche dell'innovazione didattica e tecnologica e conseguente revisione/miglioramento dei processi formativi core e dei processi di supporto (e-learning, sistema duale, empowerment, e-commerce);
- Azioni di studio, sensibilizzazione e promozione delle tematiche e degli scenari relativi a Industria 4.0 mediante attività di ricerca ed eventi (analisi dei fabbisogni aziendali, Tech Days).

Tali investimenti sono stati realizzati attraverso la costruzione di progettualità mirate e integrate che hanno consentito l'accesso a finanziamenti di carattere pubblico e privato, in particolare in riferimento al POR FESR regionale, alla Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, al Fondo Inteprofessionale per la formazione continua nel terziario For.Te., al Programma Interreg Alcotra.

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.

Obbligo di istruzione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi	488	560	631
Numero corsi erogati	25	28	33
Numero ore di formazione complessivamente erogate	25.500	28.980	31.380
Successo formativo⁹	92%	90%	90%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	169	194	307
Rientro scolastico/formativo¹⁰	34%	23%	43%

27

L'obbligo di Istruzione e Formazione Professionale comprende i percorsi formativi di durata biennale/triennale/quadriennale per la Qualifica e 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. I corsi finalizzati all'assolvimento dell'Obbligo di Istruzione e Formazione Professionale si pongono la finalità di promuovere la crescita educativa, culturale, professionale e la qualificazione dei giovani, contrastare la dispersione scolastica/formativa, promuovere il successo formativo e l'inserimento lavorativo.

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto, un aumento generale del numero di corsi erogati per l'obbligo di Istruzione e Formazione Professionale: è stato erogato il terzo anno di estetica ed è stato inserito il percorso di bilitazione professionale post qualifica di Tecnico dell'acconciatura. Inoltre, sono stati inseriti 2 percorsi annuali indirizzati ai giovani delle scuole medie a rischio dispersione con finalità orientative, con un sistema di alternanza tra lezioni classiche presso i loro istituti di provenienza e lezioni pratiche presso i laboratori di Apro. In aggiunta, è stato inserito il percorso annuale di Accompagnamento alla scelta professionale rivolto a giovani dai 15 ai 24 anni compiuti, in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado, con la finalità di promuovere il successo formativo, favorire il riorientamento nell'ambito di percorsi di istruzione e formazione professionale e agevolare l'inserimento lavorativo in apprendistato.

⁹ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

¹⁰ Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	1.838	2.339	2.909
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	301	359	393
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	2.930	6.578	8.862
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	378	689	639
Numero corsi di formazione in apprendistato	39	71	69
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	1.160	2.840	2.520
Numero aziende complessivamente coinvolte	377	606	703

La Formazione continua/permanente comprende normalmente azioni di breve durata di aggiornamento e/o riqualificazione dei lavoratori, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skills, prioritariamente in relazione all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo, all'internazionalizzazione 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, all'adattabilità e all'occupabilità.

Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero iscritti ai corsi	241	203	203
Numero corsi erogati	14	11	10
Numero ore di formazione complessivamente erogate	6.648	6.500	5.976
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	229	189	161
Successo formativo¹¹	95%	93%	80%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	160	136	169

29

Si tratta di corsi di formazione di breve-media durata finalizzati all'incremento delle opportunità di inserimento lavorativo di giovani e adulti attraverso misure di empowerment delle competenze tecnico-professionali e delle soft skills. Essi si caratterizzano normalmente come percorsi che consentono l'acquisizione di una qualifica, una specializzazione o un'abilitazione professionale e sono rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (giovani a rischio/neet, persone con disabilità, migranti).

6.2 Orientamento, Servizi al Lavoro e Placement

I servizi di orientamento e al lavoro ricoprono un ruolo primario in quanto forniscono un contributo determinante nel sostenere i minori, i giovani e gli adulti nei processi di scelta e di transizione scolastica e professionale. In particolare, si tratta di azioni volte a promuovere e sostenere le capacità connesse alla definizione di una progettualità individuale, all'acquisizione di informazioni sull'offerta formativa e il mercato del lavoro territoriale, alle tecniche di ricerca attiva del lavoro.

L'orientamento si pone anche come strumento di contrasto verso fenomeni stereotipati e/o discriminatori relativi ai profili professionali, di prevenzione della dispersione scolastica e di promozione dell'inclusione sociale, attraverso attività di accoglienza e accompagnamento all'interno delle azioni formative e nell'ambito di progetti specifici, la gestione di stage e percorsi

¹¹ % allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo.

di accompagnamento all'inserimento lavorativo. Le attività di orientamento si realizzano in modo integrato con i Servizi al Lavoro e i Servizi Formativi.

APRO realizza azioni di orientamento e servizi al lavoro relativi a tutte le macro-aree previste dall'accREDITamento regionale (informazione, formazione e consulenza orientativa, sostegno all'inserimento lavorativo), utilizzando i dispositivi di attuazione della programmazione regionale e le iniziative delle fondazioni locali. I principali interventi condotti nell'ultimo anno sono i seguenti:

- **Moduli di orientamento** all'interno di tutti i corsi della programmazione regionale POR FSE;
- Referenza territoriale bacino Alba-Bra del Progetto **Regionale "Obiettivo Orientamento Piemonte"**;
- Partecipazione agli **eventi della rete locale di orientamento** (saloni, laboratori orientativi per gli allievi della Scuola Secondaria di I e II Grado);
- **Open Day** di presentazione dell'offerta formativa dell'Obbligo di Istruzione e FP;
- **Job Speed date** rivolti agli allievi dei corsi post-diploma dell'agenzia;
- Gestione di **azioni previste dalla programmazione regionale** nell'ambito dei servizi al lavoro: Garanzia Giovani, Buoni SAL;
- Gestione **Tirocini per le imprese** del territorio;
- **Progetti di sostegno all'inserimento lavorativo** delle fasce deboli promossi dalla Fondazione CRC.

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	570	400	380
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	1.159	1.840	2.220
Numero di tirocini attivati	295	202	228
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia	350	300	300

Per quanto riguarda i Servizi al Lavoro, la diminuzione degli utenti presi in carico nel 2017/2018 rispetto all'anno precedente è dovuta all'interruzione di alcuni programmi di finanziamento nel periodo di riferimento (Garanzia Giovani e Programma FiXO); si registra invece una sostanziale tenuta nei 2018/2019. I servizi di orientamento registrano invece un costante e significativo incremento del numero di utenti dovuto all'entrata a regime del Programma Regionale "Obiettivo Orientamento Piemonte", che prevede azioni di orientamento e prevenzione della dispersione scolastica rivolti a minori, giovani, studenti (11-22 anni) e neet.

Il placement rappresenta uno dei principali indicatori di impatto delle attività dell'agenzia e, come tale, assunto quale elemento del sistema di valutazione complessivo. Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'agenzia, ovvero la percentuale 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.

Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia

Tipologia di corso di formazione	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Obbligo di istruzione	83,83%	81,25%	81,18%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	79,47%	80,38%	87,00%
Servizi orientativi e servizi al lavoro (tirocini)	62%	61%	61%

6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

Il diritto alle pari opportunità e alla formazione si pongono in stretta relazione con le componenti costitutive e strategiche della mission dell'agenzia. Particolare importanza rivestono, in questo senso, la dimensione di genere, le iniziative rivolte alle persone con disabilità, ai NEET, ai migranti, perseguendo i seguenti scopi:

- Contribuire all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione professionale da parte dei minori del territorio, prevenire e fronteggiare la dispersione scolastica e favorire il successo formativo;

- Promuovere il diritto alla formazione continua e permanente;
- Promuovere il diritto effettivo a un'occupazione, mediante la costruzione di competenze, da parte delle fasce deboli del mercato del lavoro;
- Contrastare la segregazione in base al genere all'interno del mercato del lavoro e nella formazione.

Per perseguire questi obiettivi, l'agenzia dispone di personale qualificato e abilitato dalla Regione Piemonte mediante corsi di formazione specifici e conduce un costante lavoro di rete con gli istituti di istruzione di I e II grado e i principali soggetti socio-economici territoriali, portando avanti un dialogo costante e la costruzione di progettualità integrate e condivise.

Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	1	2	1
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi della scuola dell'obbligo	n.d.	n.d.	5%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	38,5%	42,2%	38,0%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	132	128	150

In aggiunta, l'agenzia è costantemente impegnata nella creazione e nell'offerta di un ambiente lavorativo adeguato e sicuro per tutti gli utenti. Di seguito, si riportano i principali dati relativi agli infortuni¹² degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia. Tali infortuni sono causati da incidenti o a disattenzione nell'uso delle macchine nei laboratori, anche se nel pieno rispetto delle regole e delle indicazioni di sicurezza previste dall'agenzia.

¹² Come 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

Numero di casi	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni nei laboratori	1	1	2	5	2	7	1	0	1
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza¹⁴	0,6	0,7	0,6	2,5	1,2	1,9	0,5	-	0,3
Ore di formazione¹⁵	352.641	288.411	641.052	402.525	324.278	726.803	408.055	327.148	735.203

33

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

Numero di casi	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni presso le aziende	0	0	0	1	0	1	2	-	2
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza⁹	-	-	-	3,4	-	1,7	7,2	-	3,0
Ore di stage/tirocinio	56.916	51.600	108.516	59.040	58.120	117.160	55.550	77.720	133.270

¹³ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

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

¹⁵ Per il calcolo delle ore di formazione, non è stata presa in considerazione la percentuale di assenza, ma il totale delle ore di formazione previste dai corsi.

6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

La qualità del servizio offerto e il livello di gradimento degli utenti (allievi, famiglie, imprese) rappresentano elementi di primaria importanza ai fini della competitività dell'agenzia, fattori distintivi di eccellenza per distinguersi all'interno di un mercato sempre più selettivo.

Per tale ragione, nel mese di maggio 2003, l'agenzia ha rinnovato il suo impegno per la qualità ottenendo la certificazione del Sistema Qualità secondo le norme UNI EN ISO 9001 con l'Ente di Certificazione (ed Unificazione) spagnolo AENOR.

Inoltre, la tematica rappresenta un elemento centrale delle politiche aziendali per soddisfare i requisiti cogenti del sistema di accreditamento regionale, a cui l'agenzia è sottoposta e che annualmente deve dimostrare di soddisfare.

Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

Sedi di Alba	Sede di Canelli
Servizi di istruzione e formazione professionale	
<ul style="list-style-type: none">• Accredito n.007/001 ottenuto il 11 luglio 2002• Accredito n.1391/001 ottenuto il 22 novembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• Accredito n.007/004 ottenuto il 11 luglio 2002
Servizi di orientamento	
<ul style="list-style-type: none">• Accredito n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003• Accredito n. 1392/001 ottenuto il 22 novembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• Accredito n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003
Servizi al lavoro	
<ul style="list-style-type: none">• Accredito n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012	<ul style="list-style-type: none">• Accredito n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012

L'Accreditamento, a differenza della Certificazione del Sistema Qualità, è obbligatorio per tutti i soggetti che intendono erogare corsi o servizi orientativi finanziati da fondi pubblici e rappresenta

un'ulteriore garanzia per i corsisti e gli utenti. Di seguito gli esiti dei questionari di gradimento finale somministrati negli ultimi tre anni formativi, finalizzati a verificare la qualità percepita dagli utenti in relazione ai principali fattori di qualità dei servizi offerti.

Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

Tipologia di corso	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Obbligo di istruzione	83%	83%	80%
Formazione continua/permanente	84%	85%	84%
Formazione per l'inserimento lavorativo	84%	85%	84%

APRO svolge inoltre annualmente specifiche azioni finalizzate a garantire le condizioni tecnico-organizzative a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti. In particolare, è in corso di realizzazione un piano biennale di Formazione del personale finanziato dal Fondo Interprofessionale per la formazione continua FO.RTE, che ha coinvolto tutto i collaboratori di APRO sulle tematiche dell'innovazione didattica, tecnologica, organizzativa e normativa.

Allo stesso modo, vengono svolte sessioni periodiche di programmazione, coordinamento e monitoraggio didattico nell'ambito dei settori e dipartimenti dell'agenzia (area automazione, area beauty, area fashion, area alberghiera, dipartimenti afferenti alle competenze di base e lingue straniere), condotte direttamente dai responsabili di settore/dipartimento e indirizzate a tutti i docenti incaricati.

6.5 Comunicazione

APRO Formazione si è concentrata sullo sviluppo di una comunicazione interna ed esterna efficace, che informi gli utenti finali sulle opportunità offerte dall'agenzia e comunichi concordanza tra il sistema di valori dell'impresa e quello degli stakeholder.

Data la valenza dei servizi erogati, di carattere educativo/formativo e la natura pubblica delle fonti di finanziamento, risulta essenziale la necessità di garantire un flusso di informazioni verso i soci, gli enti finanziatori, i beneficiari e i partner dei servizi erogati, improntato ai principi di correttezza e trasparenza.

Il sistema di relazioni esterne che coinvolge la rete territoriale è inoltre condizione essenziale per promuovere i servizi, le iniziative e le diversificate attività dell'agenzia, in particolare all'interno di un'area geografica ampia e caratterizzata da difficoltà di collegamento e connessione fisica e digitale (province di Asti e Cuneo).

I canali di comunicazione utilizzati dall'agenzia sono sia quelli tradizionali (come carta stampata, radio, affissioni ecc.) sia i canali internet attraverso il proprio sito web e le pagine dedicate sui principali social media.

Apro Formazione, in qualità di Titolare del trattamento, adotta una propria policy sulla tutela dei dati sensibili ai sensi degli artt. 13 e 14, del Regolamento UE 2016/678, resa nota tramite contratto e tramite il sito ai soggetti interessati. L'agenzia è infatti tenuta a fornire al soggetto interessato informazioni inerenti la raccolta e l'utilizzo dei dati personali. L'agenzia ha inoltre nominato una figura Responsabile della Protezione dei Dati che potrà essere contattato per tutte le questioni relative al trattamento dei dati personali e all'esercizio dei diritti derivanti dal GDPR.

7. Responsabilità verso la comunità

7.1 Iniziative rivolte al territorio

Le relazioni, il lavoro di rete e il networking territoriale sono condizioni indispensabili per lo sviluppo di partnership, alla base di numerose iniziative progettuali. Le iniziative progettate e svolte da APRO nell'ultimo anno formativo danno evidenza dell'intenso lavoro di networking territoriale condotto dall'agenzia.

Eventi di informazione e promozione sulle tematiche caratteristiche del modello "Industria 4.0"

Continuano nell'anno formativo 2018/2019 le iniziative legate alle indagini del tessuto produttivo nei territori di Alba-Langhe-Roero e della Valle Belbo, denominate "Alba Tech 4.0" e "Valle Belbo Tech 4.0". Le aziende leader del settore tecnologico, come Technology BSA e Rockwell Automation, Phoenix Contact, hanno discusso di industria 4.0, automazione e innovazione con le imprese del territorio. Inoltre, i vertici del Pôle de compétitivité Bizerte, Polo Tunisino specializzato nel TECH per l'Agrifood che comprende università, centro ricerche, centro di formazione professionale e spazi industriali, ha incontrato, nei laboratori di APRO Formazione, una rappresentanza delle migliori aziende del settore TECH dell'Albese. Lo scambio è avvenuto all'interno di un progetto di cooperazione internazionale coordinato da Environment Park, Parco Scientifico Tecnologico, che ha individuato APRO come miglior player per le azioni di diffusione delle opportunità tecnologiche legate al distretto TECH per l'AGRIFOOD di Alba e della Valle Belbo.





Tech & disabilità: “L’esoscheletro hi-tech”

Il rapporto fra disabilità e tecnologia è stato al centro della seconda edizione albese del Digitalmeet, il più grande festival italiano sull’alfabetizzazione digitale per cittadini e imprese, tenutosi venerdì 19 ottobre 2018 presso Apro Formazione, occasione di riflessione sulle tematiche relative al supporto che la tecnologia offre al mondo della disabilità. Ospite principale dell’evento è stato Marco Dolfin, chirurgo ortopedico torinese che opera utilizzando un esoscheletro “hi-tech”, vincitore nell’estate della medaglia d’argento agli europei di nuoto paralimpico 2018

Accademia Alberghiera

APRO organizza durante l’anno formativo numerose cene didattiche a tema, in cui i ragazzi hanno la possibilità di mettersi alla prova sotto la supervisione di chef innovativi. Meritevole di menzione è sicuramente la cena italo-francese tenutasi il 23 gennaio 2019, denominata “La Costa Azzurra in Langa”, evento facente parte di Impact progetto Interreg Alcotra, che coinvolge le scuole alberghiere di Alba e Cannes. Ottimo risultato per i ragazzi italiani e francesi: sono riusciti a celebrare le grandi tradizioni gastronomiche italiane e francesi.



Apro Language Academy

L'Università di Cambridge ha scelto Alba come sede del seminario in cui ha illustrato i nuovi orizzonti linguistici delle certificazioni internazionali; ha presentato anche il nuovo progetto di eccellenza "Digital Teacher" per gli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado. In particolare, nell'anno formativo oggetto di rendicontazione, Apro Language Academy è diventato il Cambridge Preparation Centre di Alba e organizza corsi di preparazione e sessioni d'esame per ottenere le certificazioni linguistiche. Gli esami Cambridge sono una certificazione riconosciuta a livello internazionale che documenta ufficialmente il livello di padronanza linguistica raggiunto dal candidato.



Formazione

Apro Formazione ha sviluppato la piattaforma di formazione a distanza E-TRAINERS, in 9 lingue europee, in cooperazione con scuole e docenti di 5 Paesi Europei: Paesi Bassi, Spagna, Lettonia, Croazia, Slovenia. Il progetto "E-TRAINERS: new skills and tools for vet" è stato cofinanziato dal programma comunitario Erasmus+ il cui obiettivo principale è stato quello di colmare il divario digitale tra i giovani e gli insegnanti. Sono stati coinvolti tutti i docenti di Apro, che hanno manifestato grande interesse.

8. Responsabilità verso le risorse umane

8.1 Le persone di APRO

Al fine di erogare un servizio ottimale, il capitale umano costituisce una risorsa intangibile cruciale per l'agenzia. Un'efficace gestione del personale conduce ad incrementi delle loro conoscenze, del loro benessere e di conseguenza dell'output prodotto durante lo svolgimento delle loro funzioni.

Nell'ultimo biennio è stato registrato un leggero incremento del personale, passando da 92 a 94 dipendenti.

Suddivisione del personale di APRO per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato)

Tipologia di contratto	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	2	4	6	5	6	11	5	5	10
Tempo indeterminato	33	50	83	31	50	81	32	52	84
Totale	35	54	89	36	56	92	37	57	94

40

Nel corso dell'anno formativo 2018/2019, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è dell'89%, in leggero aumento rispetto al precedente anno formativo (88%).

In APRO Formazione nell'anno formativo 2018/2019 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 63, di cui 31 uomini e 32 donne. Al contempo, hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 25 donne e 6 uomini.

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

Tipologia di impiego	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	31	29	60	28	30	58	31	32	63
Dipendenti part-time	4	25	29	8	26	34	6	25	31
Totale	35	54	89	36	56	92	37	57	94

Data la natura dell'attività svolta, l'agenzia si è avvalsa, durante il periodo di rendicontazione, di diversi collaboratori esterni. A conferma del maggior numero di corsi impartiti, nell'ultimo anno formativo vi è stato un incremento sia dei collaboratori a progetto sia dei collaboratori a partita IVA.

Collaboratori esterni di APRO

41

Tipologia di impiego	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stage	3	0	3	0	4	4	2	5	7
Collaboratori a progetto	12	23	35	30	35	65	28	41	69
Collaboratori a P.Iva	79	85	164	66	84	150	63	91	154
Totale	94	108	202	96	123	219	93	137	230

Turnover del personale

Il numero di cessazioni si è dimezzato nell'anno formativo 2018/2019 (pari al 4%) rispetto ad un turnover del 9% nell'anno formativo 2016/2017 e del 10% nell'anno formativo 2017/2018. Relativamente al numero di assunzioni, è stato registrato una lieve diminuzione con un turnover pari al 6% rispetto al biennio precedente (8% nel 2016/2017 e 13% nel 2017/2018).

Turnover in entrata per fasce d'età e genere

Genere Fasce d'età	2016/2017					2017/2018					2018/2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	0	2	0	2	6%	0	4	0	4	11%	-	1	-	1	3%
Donne	1	4	0	5	9%	3	5	0	8	14%	2	3	-	5	9%
Totale	1	6	0	7	8%	3	9	0	12	13%	2	4	-	6	6%
Tasso di Turnover	50%	9%	0%	8%		75%	13%	0%	13%		40%	6%	0%	6%	

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

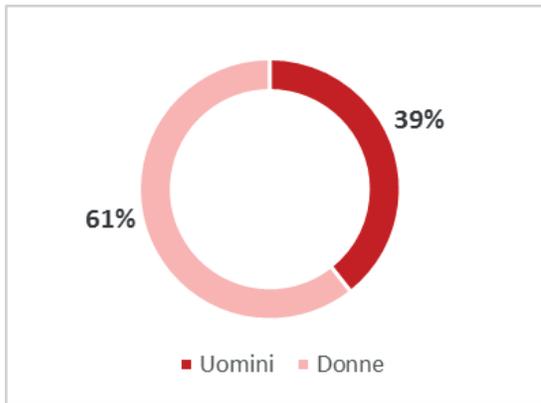
Genere Fasce d'età	2016/2017					2017/2018					2018/2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	1	1	0	2	6%	0	3	0	3	8%	-	1	-	1	3%
Donne	1	4	1	6	11%	1	5	0	6	11%	-	3	-	3	5%
Totale	2	5	1	8	9%	1	8	0	9	10%	-	4	-	4	4%
Tasso di Turnover	100%	7%	6%	9%		25%	11%	0%	10%		0%	6%	0%	4%	

8.2 Non discriminazione

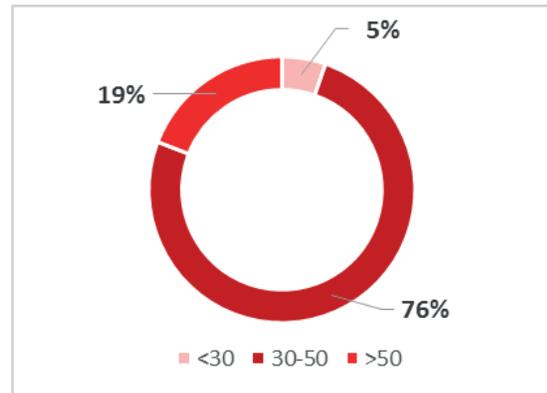
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro. La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili, la funzione personale, e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con la persona esaminata.

Di seguito si riporta la suddivisione del personale dell'agenzia per genere e fascia d'età:

Personale dipendente per genere al 31.08.2019



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2019



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

%	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Impiegati	36%	60%	96%	36%	60%	96%	36%	59%	95%
Operai	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	2%	4%
Totale	39%	61%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%

Al 31 agosto 2019, il 95% del personale di APRO è occupato nella posizione di impiegato, ad inclusione dei formatori, e la componente femminile rappresenta il 61% del personale, in linea con il biennio precedente.

Composizione % del personale dipendente di APRO per categoria professionale e fasce d'età

%	2016/2017				2017/2018				2018/2019			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Impiegati	2%	74%	19%	96%	4%	73%	18%	96%	4%	72%	18%	95%
Operai	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	3%	1%	3%	0%	4%
Totale	2%	79%	19%	100%	4%	76%	20%	100%	5%	76%	19%	100%

44 Circa il 72% del personale dipendente ha un'età compresa tra i trenta e i cinquant'anni; le fasce d'età under 30 risulta in leggero aumento, mentre la fascia over 50 registra una leggera diminuzione rispetto al biennio 2017/2018.

Composizione % del personale appartenente a categorie protette per categoria professionale e genere

%	31.08.2017			31.08.2018			31.08.2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Operai	67%	33%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%
Totale	67%	33%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%

All'interno dell'organico di APRO sono presenti 3 lavoratori appartenenti alle categorie protette, in linea con gli ultimi anni formativi.

8.3 Sicurezza e benessere

APRO si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere e salvaguardare la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi. Tutte le persone devono rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Ciascun collaboratore non deve esporre altri (interni ed esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o allo loro incolumità fisica.

APRO adotta le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute del personale, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

L'azienda, oltre a rispettare i requisiti di legge in merito, pone particolare attenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro affinché ogni dipendente sia informato delle politiche in materia e adeguatamente formato. A tal proposito, si evidenzia come nel corso dell'anno formativo 2018/2019 non sono stati registrati infortuni sia per i dipendenti sia per i collaboratori esterni dell'agenzia.

45 Nella tabella sottostante, sono riportati i principali indici infortunistici riferiti ai dipendenti di APRO Formazione. L'indice di frequenza degli infortuni rappresenta il numero di infortuni occorsi ogni 200.000 ore lavorate.

Numero di casi	2016/2017			2017/2018 ¹⁶			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortunati sul lavoro	0	2	2	0	0	0	2	0	2
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze⁸	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni⁹	-	6,3	3,6	-	-	-	7,4	-	3,2
Ore lavorate	46.779	63.830	110.609	45.399	68.137	113.537	54.165	70.270	124.435

I maggiori rischi sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali. Inoltre, si segnala che, con riferimento alle ore lavorate dai collaboratori esterni, nel corso dei tre anni formativi, non si sono verificati infortuni sul luogo di lavoro, a conferma dell'attenzione posta dall'agenzia verso la salute e la sicurezza di tutte le persone.

¹⁶ In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi all'anno formativo 2017/2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati all'interno del precedente Bilancio di sostenibilità dell'agenzia.

Numero di infortuni sul lavoro per i collaboratori esterni di APRO

Numero di casi	2016/2017			2017/2018 ¹⁷			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze⁸	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni⁹	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	8.254	12.901	21.155	7.054	14.012	21.066	8.323	13.380	21.703

8.4 Formazione e sviluppo

46

APRO pone la massima attenzione alla valorizzazione delle competenze professionali dei collaboratori attraverso la realizzazione di iniziative formative finalizzate all'apprendimento degli elementi essenziali della professionalità, dell'aggiornamento delle competenze e di una sempre più adeguata consapevolezza e responsabile condivisione della mission aziendale.

Di seguito, si riportano le ore di formazione complessive erogate ai dipendenti di APRO Formazione, suddivise per inquadramento lavorativo. Nel dettaglio, all'interno della categoria "Impiegati" sono compresi gli impiegati e i formatori dell'agenzia mentre nella categoria operai rientrano gli ausiliari.

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

Numero di ore	2017/2018			2018/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	10	-	10	4	-	4
Impiegati	38,8	36,6	37,4	35	41	39
Operai	6	6	6	2	8	5
Totale	36,2	36	36,1	32,3	39,9	36,9

¹⁷ In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi all'anno formativo 2017/2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati all'interno del precedente Bilancio di sostenibilità dell'agenzia.

L'aggiornamento del personale è costante e realizzato tramite fonti di finanziamento pubbliche e private. Dalla tabella è possibile notare come, nel corso dell'anno formativo 2018/2019, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione sono state circa 37. Molte sono le tematiche affrontate, tutte strettamente legate alle strategie di sviluppo aziendale in materia didattica, organizzativa e tecnologica, tra cui: informatica, innovazione didattica, lingua inglese, web marketing, team management e comunicazione, bilancio sociale, e-learning, mobilità EU, automazione.

Iniziativa per favorire l'internazionalizzazione del personale

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2017	Al 31.08.2018	Al 31.08.2019
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero	54	31	49

9. Responsabilità ambientale

9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

APRO è costantemente impegnata nella promozione dell'educazione ambientale all'interno della propria offerta formativa al fine di sensibilizzare sul tema tutto il personale e gli utenti dei corsi. Inoltre, l'agenzia è impegnata in prima linea nella riduzione degli impatti e consumi generati dai servizi di formazione erogati, mettendo in atto iniziative e progetti specifici che possano migliorare le proprie performance ambientali.

Consumi energetici

48

Nel corso del precedente anno formativo, sono state avviate e implementate diverse iniziative finalizzate al risparmio energetico dell'agenzia: la sostituzione di tutti gli infissi e i corpi illuminanti (da neon a LED) della struttura, la sostituzione della caldaia e l'installazione di 2 pannelli solari termici, hanno infatti generato un decremento generale dei consumi energetici, particolarmente evidente nell'anno formativo 2018/2019.

Nelle tabelle sottostanti, sono riportati i dati relativi ai consumi energetici, sostenuti per l'erogazione dei corsi e per l'utilizzo della flotta aziendale. Il gas naturale è impiegato principalmente come combustibile per generare calore durante le attività didattiche dell'“Alba Accademia Alberghiera”.

Totale consumi energetici di APRO (GJ)¹⁸

Tipologia di consumo	Unità di misura	2016/2017	2017/2018	2018/2019
		Totale	Totale	Totale
Gas naturale¹⁹	GJ	2.150	2.303	2.031
Gasolio	GJ	49	42	43
Benzina	GJ	48	38	26
Energia elettrica (acquistata)	GJ	1.046	1.073	1.016
TOTALE²⁰	GJ	3.294	3.455	3.117

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 “Market-based” e “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.

Totale emissioni di APRO (tCO₂)²¹

Tipologia di consumo	Unità di misura	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Emissioni scopo 2 location-based	tCO₂	105	107	101
Emissioni scopo 2 market-based	tCO₂	135	142	136
Emissioni gas naturale	tCO ₂	120	129	114
Emissioni gasolio	tCO ₂	4	3	3
Emissioni benzina	tCO ₂	4	3	2
Emissioni scopo 1 (Gas naturale + Gasolio + Benzina)	tCO₂	128	135	119
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location based	tCO₂	233	242	220
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market based	tCO₂	263	277	255

18 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 = 0,0350197 GJ (nel 2016/2017) e 1 Smc=0,03525 GJ (nel 2017/2018 e nel 2018/2019); per il gasolio 1t = 42,88 GJ (nel 2016/2017, nel 2017/2018 e nel 2018/2019); per la benzina 1t=42,82 GJ (nel 2016/2017, nel 2017/2018 e nel 2018/2019).

19 I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento.

20 Il dato non include l’energia autoprodotta tramite pannelli solari termici, che costituiscono circa lo 0,1% dei consumi energetici totali dell’agenzia al 31.08.2019.

21 Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2016 - 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: (2016/2017: www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_31122017.pdf 2017/2018-2018/2019: www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf).

Si segnala che l'agenzia non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) attestanti la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia elettrica acquistata.

Consumi idrici

L'approvvigionamento idrico dell'agenzia avviene esclusivamente da acquedotto pubblico. Di seguito, si riportano i consumi idrici dell'agenzia, sostenuti per l'erogazione dei corsi di formazione e per usi civili igienico-sanitari.

Tipologia e quantità di acque prelevate dall'agenzia (MI)

Fonti	Unità di misura	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
		Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	Mega-litri	3,36	0	3,37	0	4,62	0
Totale	Mega-litri	3,36	0	3,37	0	4,62	0

50

L'acqua utilizzata viene per lo più impiegata nei laboratori di estetica, nella scuola alberghiera e nella mensa dell'agenzia, mentre il resto per uso domestico negli uffici e nelle sedi.

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress²². L'agenzia si avvale del 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

La sede di Alba dispone di un'area ecologica per la raccolta differenziata all'interno dei locali. Inoltre, nelle aule di tutte le sedi sono presenti raccoglitori per la carta, la plastica e il vetro.

I dati relativi ai rifiuti prodotti da APRO possono essere classificati in due categorie:

- a) Gli scarti prodotti durante le attività di formazione;
- b) I rifiuti generati dalle attività amministrative.

Per quanto riguarda i rifiuti prodotti dalle attività di back-office, l'agenzia ha avviato da tempo un percorso di digitalizzazione e dematerializzazione del sistema documentale. Questa iniziativa sta consentendo di ridurre drasticamente la produzione cartacea, mediante l'implementazione di un software di process management.

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	AI 31.08.2017				AI 31.08.2018				AI 31.08.2019			
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale
Riciclo	t	0	6,5	6,5	46%	0	6,5	6,5	42%	0	6,5	6,5	36%
Compostaggio	t	0	1,32	1,32	9%	0	1,37	1,37	9%	0	1,38	1,38	8%
Recupero²³	t	0	3,28	3,28	23%	0,14	6,84	6,98	45%	0	9,13	9,13	51%
Discarica	t	3,1	0	3,1	22%	0,52	0	0,52	3%	1	0	1	5%
Totale	t	3,1	0	14,2	100%	0,66	14,71	15,37	100%	1	17,01	18,01	100%

L'incremento dei rifiuti totali registrati nell'anno formativo 2018/2019 rispetto al 2017/2018 rispecchia l'aumento degli utenti dell'agenzia e delle attività svolte. Rispetto alla metodologia di smaltimento dei rifiuti prodotti, si evidenzia un lieve aumento dello smaltimento dei rifiuti in discarica (da 0,52 tonnellate a 1). In aumento risulta anche la percentuale di rifiuti destinata al recupero (da 45% a 51%). I rifiuti pericolosi prodotti dall'agenzia sono per lo più composti da oli emulsivi ed esaustivi, monitor e neon.

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

23 Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

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 delle tematiche materiali		Tematica GRI
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	
	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Conformità socio-economica; Anti-corruzione
	Performance economico-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	Pagine e note	Omissioni
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016)			
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016)			
Profilo dell'organizzazione			
GRI 102: General Disclosures	102-1 Nome dell'organizzazione	4,62	
	102-2 Principali marchi, prodotti e/o servizi	24-30	
	102-3 Sede principale	62	
	102-4 Aree geografiche di operatività	5	
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	62	
	102-6 Mercati serviti	5	
	102-7 Dimensione dell'organizzazione	6,19,40	
	102-8 Caratteristiche della forza lavoro	40,41	
	102-9 Catena di fornitura dell'Organizzazione	22-23	
	102-10 Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2018/2019	
	102-11 Applicazione dell'approccio prudentiale alla gestione dei rischi	17	
	102-12 Iniziative esterne	Non si segnalano iniziative esterne per l'agenzia nel corso del biennio 2018/2019	
	102-13 Principali partnership e affiliazioni	12, 37-39	

Strategia			
GRI 102: General Disclosures	102-14 Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale	3	
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	15-16	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 102: General Disclosures	102-40 Elenco degli stakeholder	12	
	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	12,13	
	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	14	
	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 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	53-59	
	102-56 Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna	
TEMATICHE MATERIALI			
Performance economico-finanziaria e governance			
GRI 103: Management	103-1 Materialità e perimetro	14,19-21,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	19-21	
	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	14,17,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	17	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	17	
GRI 205: Anti- corruzione	205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione	17	
	205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019.	

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	14,48,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	48	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	48	
GRI 302: Energia	302-1 Consumi energetici interni all'organizzazione	48	
GRI 303: Acqua	303-1 Prelievo di acqua per fonte	50	
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	49	
	305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2)	49	
GRI 306: Scarichi e rifiuti	306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	50 - 51	
Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14,41-47,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	41-47	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	41-47	

GRI 401: Occupazione	401-1 Nuovi assunti e turnover del personale	42	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	45-46	
	403-2 Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	45-46	
	403-3 Servizi per la salute sul lavoro	45-46	
	403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	45-46	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	45-46	
	403-6 Promozione della salute lavorativa	45-46	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	45-46	
	403-9 Infortuni sul lavoro	45-46	
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione per anno e per dipendente	46	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	15-16,43-44	
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	14,36,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	36	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	36	

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 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 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.	
Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14,24-29,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	24-29	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24-29	
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14,34-35,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	34-35	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	34-35	
Orientamento e placement			
GRI 103: Management Approach	406-1 Casi di discriminazione e azioni intraprese	14,29-31,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	29-31	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	29-31	

Rapporti con il territorio			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14,37-39,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	37-39	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	37-39	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 103: Management Approach	103-1 Materialità e perimetro	14,31-33,52	
	103-2 Approccio alla gestione della tematica	31-33	
	103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	31-33	





Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2018/2019



www.aproformazione.it

Sede Mons. GIANOLIO ALBA: Strada Castelgherlone, 2/A - 12051 **Alba** (CN)
Tel. 0173.28.49.22 - informa@aproformazione.it

Sede di CANELLI: Via dei Prati, 16 - 14053 **Canelli** (AT)
Tel. 0141.83.22.76 - so.canelli@aproformazione.it

