



apro»

# ***Report di Sostenibilità***

Bilancio sociale  
**2024/2025**



## **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 2024/2025 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.*

Supporto tecnico-metodologico:  
Deloitte & Touche SpA



# INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1. L'agenzia APRO Formazione	5
2. La sostenibilità per APRO Formazione	9
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	16
4. Trasparenza	18
5. Performance economica	21
6. Responsabilità verso gli studenti	26
7. Responsabilità verso la comunità	45
8. Responsabilità verso le risorse umane	51
9. Responsabilità ambientale	58
10. Contributo di APRO agli SDGs	62
10.1 Responsabilità nei confronti del futuro	52
10.2 Promuovere una specializzazione inclusiva	53
11. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	65
12. GRI Content Index	68



# Lettera agli Stakeholder

L'anno 2024/2025 ha confermato il trend degli ultimi anni: Apro Formazione continua a consolidare la propria presenza e il proprio ruolo in Alba, nelle Langhe, nel Roero e nella Valle Belbo grazie ad un'offerta formativa sempre al passo con i tempi e attenta alle nuove tecnologie e alle nuove metodologie didattiche.

Questo nuovo bilancio di sostenibilità testimonia le sfide che la Nostra Agenzia Formativa ha saputo cogliere e trasformare in importanti successi. Apro Formazione ha proseguito la propria mission di attrazione di nuove risorse da formare, educare e restituire al Territorio sotto forma di lavoratori specializzati nei vari settori merceologici e soprattutto in grado di adattarsi ad un Territorio da sempre soggetto a incessanti e repentini mutamenti. Fondamentale è stato il dialogo con le Istituzioni pubbliche e private del Territorio oltreiché con le Aziende che ci ha permesso di mantenere lo sguardo rivolto ai nuovi paradigmi ed orientamenti per creare competenze al fine di sostenere lo sviluppo economico, l'evoluzione digitale, la sostenibilità ambientale ed energetica e l'inclusione sociale.

La Nostra Agenzia continua a guardare con ottimismo al domani, orientando la sua vision verso le nuove sfide che caratterizzano il nostro tempo ed è proprio per questo che il 2024/2025 è stato caratterizzato da significativi investimenti finalizzati sia alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica degli strumenti e della didattica sia all'innovazione organizzativa e di processo. Inoltre, in questo anno appena conclusosi è stato portato a termine l'importante lavoro di restyling degli spazi interni della struttura avviato già nel 2023/2024; un progetto ambizioso e allo stesso tempo indispensabile per garantire sia al personale interno che all'utenza di poter godere di spazi non solo funzionali e accoglienti ma anche belli. Un gesto di attenzione e rispetto che nasce dalla consapevolezza di un rapporto diretto tra qualità degli spazi e la salute e il benessere delle persone. Proprio in tale ottica la strategia è quella di procedere con l'ampiamiento degli spazi da mettere a disposizione dell'attività didattica e formativa per i nostri giovani e per le loro famiglie, per le persone disoccupate e per quanti sono in difficoltà, per le nostre imprese e per i nostri loro lavoratori.

Altri importanti investimenti sono stati orientati verso le risorse interne di Apro Formazione al fine di accrescere le competenze di chi già in forza e di arricchire l'Agenzia di nuove professionalità; una strategia vincente che ha permesso grazie all'entusiasmo, alla passione e alle forti competenze interne di perseguire obiettivi utili al Territorio e che ci permette di guardare al futuro con rinnovata fiducia certi che insieme continueremo a crescere.

Il Presidente  
*Dott. Paolo Zoccola*

# Nota metodologica

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

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

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, APRO si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder e completezza per la definizione dei contenuti, valutando preliminarmente il proprio contesto di sostenibilità; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l’adeguatezza delle modalità di presentazione.

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

La rendicontazione non finanziaria presentata nel Report riflette il principio di “materialità” o rilevanza, elemento caratterizzante i GRI Standards. Il processo di analisi di materialità è descritto all’interno del paragrafo “2.2 Analisi di materialità”.

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di esercizio di APRO. Si precisa inoltre che nel corso del 2024/2025 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 stata aggiornata la metodologia di calcolo, la raccolta del dato o per cui 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 2022/2023 e all’anno 2023/2024. La periodicità della pubblicazione del presente documento è impostata secondo una frequenza annuale. Il Bilancio di Sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di APRO ([www.apro-fp.it](http://www.apro-fp.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](mailto:segreteria@aproformazione.it)

*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 2020/2021 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.*

# 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 2024/2025



**6.103**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



**5.020**

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



**515**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**67%**

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



**1**

Infortuni registrati per i dipendenti e i collaboratori esterni dell'agenzia



**63**

Ore di formazione medie erogate per dipendente



**1.144**

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui

**254**

Hanno fruito di stage/tirocini

**890**

Coinvolte nei corsi di formazione aziendali e apprendistato



**87%**

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



**100%**

Aule con accesso per studenti disabili



**€ 407.234**

Risorse economiche destinate all'innovazione

## 1.3 Vision, Mission e Valori

**“Specializzazione inclusiva”** è lo slogan con il quale si è voluto sintetizzare la nuova vision dell’agenzia. Ci riferiamo in particolare alla convinzione che la valorizzazione del capitale umano e lo sviluppo di competenze coerenti con le evoluzioni in atto nella società e nel mondo del lavoro rappresentino una delle condizioni primarie per sostenere la competitività del sistema economico, promuovere la cultura del lavoro e l’approccio resiliente che caratterizza il nostro territorio, favorire l’inclusione sociale e l’attenzione alla salvaguardia dell’ambiente.

L’accento è posto soprattutto sulle dinamiche e i trend della digitalizzazione, dell’innovazione tecnologica a tutti i livelli e dell’internazionalizzazione, con prioritaria attenzione ai comparti/filiere primari dell’economica territoriale, quali l’agroalimentare, il turistico-alberghiero, l’automazione industriale e i servizi del terziario avanzato. APRO è oggi un’agenzia formativa ancora strettamente legata alle radici e alle vocazioni del territorio, la cui mission si concretizza nell’erogazione di servizi 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. L’agenzia gestisce in specifico le **seguenti tipologie di attività e servizi**:

- **Percorsi formativi triennali/quadriennali per la qualifica e il diploma professionale** rivolti ai giovani in obbligo di Istruzione e Formazione Professionale (IEFP)
- Percorsi formativi di qualificazione e specializzazione rivolti alle **persone disoccupate**
- **Corsi di aggiornamento rivolti ai lavoratori delle imprese del territorio**
- **Progetti di orientamento scolastico-professionale** finalizzati alla prevenzione della dispersione scolastica, al sostegno alle fasi di transizione e all’inserimento lavorativo
- **Servizi per il lavoro** rivolti alle persone disoccupate e alle imprese (ricollocazione, ricerca/selezione, tirocini)
- Progetti di mobilità, partenariati di innovazione didattica e cooperazione transfrontaliera nell’ambito dei **programmi comunitari Erasmus + e Interreg Alcotra**



## 1.4 La storia

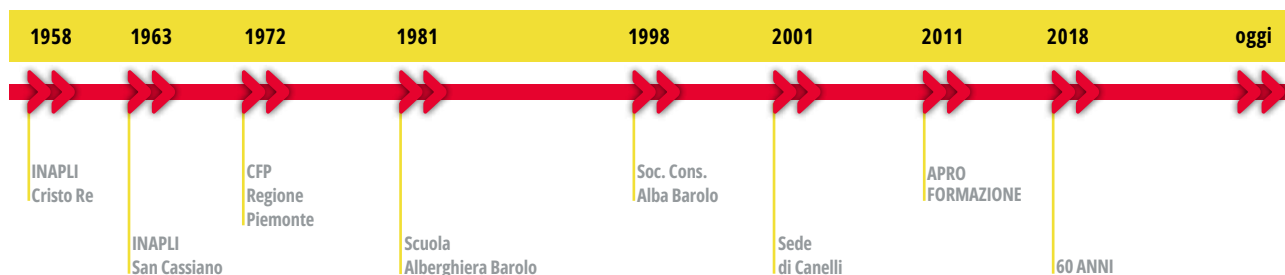
APRO Formazione nasce nel 1958, ad opera di Monsignor Giovanni Battista Gianolio (1925-2010), cappellano del lavoro, parroco di San Cassiano e Vicario Generale della Diocesi di Alba. Negli anni '50 Alba sta vivendo il passaggio da realtà agricola-mercatale a polo industriale, con importanti aziende basate 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 socioeconomica 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 8 della Legge Regionale 63 del 1995, il centro diventa una società consortile che ancora oggi annovera al suo interno le più importanti realtà socioeconomiche del territorio, tra cui il Comune di Alba, associazioni di categoria e imprese locali, tra cui i Gruppi Ferrero e Miroglio.

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*



## 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.

#### 2.1.1 *Stakeholder di APRO Formazione*

9

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

Gli Stakeholder, in linea con quanto definito dai GRI Standards, sono tutte le entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dei servizi offerti dall'Agenzia e, per tale ragione, considerati un valore fondamentale per la creazione di valore condiviso.

Gli stakeholder di riferimento di Apro Formazione sono identificabili in tutti gli interlocutori ritenuti significativi in relazione alle finalità e alla mission dell'agenzia. Rivestono un ruolo prioritario i soggetti interessati - in modo diretto o indiretto - dall'erogazione e/o dall'impatto delle attività svolte o portatori di istanze e/o rappresentatività in ordine ai beneficiari. L'identità e il campo di azione di Apro Formazione sono fortemente connessi al suo radicamento territoriale, gli stakeholder primari sono quindi classificabili nelle seguenti categorie, collocate a livello locale (Alba – Langhe – Roero – Monferrato - Valle Belbo) e/o provinciale (Provincia di Cuneo):

- gli enti locali (comuni, unione di comuni)
- gli enti gestori dei servizi socio-assistenziali e sanitari (Consorzio e ASL)

- i centri per l'impiego territoriali
- le associazioni di rappresentanza e promozione del sistema economico locale (associazioni datoriali, consorzi)
- le banche locali
- le imprese di ogni dimensione e comparto
- gli istituti scolastici di istruzione secondaria
- le Università
- gli enti del terzo settore

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

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

Nel corso del 2025, al fine di aggiornare le categorie di stakeholder maggiormente rilevanti, è stata rivista l'analisi di benchmark dei principali soggetti coinvolti nel settore della Formazione. L'analisi è stata incrociata con le risultanze ottenute da un workshop in cui ha partecipato una rappresentazione dell'Agenzia, determinando l'identificazione di **tedici categorie** di portatori di interesse, così riportate di seguito:

### Gli stakeholder dell'agenzia



Con alcuni soggetti appartenenti ad ognuna di queste categorie sono in essere, sono state attivate o sono in previsione di realizzazione progettualità integrate nell'ambito delle principali iniziative del sistema di education e delle politiche attive del lavoro. Possiamo infine considerare quali stakeholder tutti i soci dell'agenzia, alcuni dei quali rientrano nelle categorie di cui sopra e facenti parte della governance di Apro Formazione, i maggiori e più ricorrenti enti finanziatori su scala provinciale, nazionale e internazionale, quali: la Regione Piemonte, la Commissione Europea e le autorità di gestione dei Fondi Strutturali, I Fondi Interprofessionali, le Fondazioni locali.

Il coinvolgimento degli stakeholder è finalizzato a perseguire in modo efficace le finalità dell'ente, in coerenza con la sua mission e le sue politiche, i criteri e i vincoli posti dagli enti finanziatori e soprattutto le aspettative dei beneficiari delle attività svolte. In specifico, in ordine al sistema di azione di Apro Formazione, lo scopo del coinvolgimento dei suoi primari portatori di interesse si riferisce in modo prioritario alla necessità di favorire mediante il rapporto con tali soggetti:

- l'analisi delle caratteristiche contingenti e delle tendenze del mercato del lavoro locale, dal lato della domanda e dell'offerta dei relativi fenomeni/meccanismi di incontro e/o di mismatch;
- l'analisi dei fenomeni e degli scenari sociali e culturali che caratterizzano la contemporaneità, con particolare riferimento alle tematiche del lavoro, dell'educazione e dell'innovazione sociale e tecnologica;
- la rilevazione dei bisogni formativi/educativi dei minori/giovani in obbligo di istruzione e formazione professionale (leFP), dei giovani/adulti in cerca di occupazione, dei lavoratori con esigenze di aggiornamento e in generale delle persone interessate ad arricchire il proprio bagaglio di competenze a fini professionali o personali (in ottica reskilling e upskilling);
- la rilevazione della necessità, dell'interesse e della motivazione verso l'occupazione e dell'inserimento lavorativo, con primario riferimento alla popolazione giovanile e alle categorie maggiormente vulnerabili;
- la definizione e la realizzazione di progettualità integrate nell'ambito del sistema di education e delle politiche attive del lavoro, a partire dalla condivisione di valori e obiettivi comuni, nell'ottica di creare sinergie utili per la soddisfazione dei bisogni dei beneficiari.

## *MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER*

Il coinvolgimento dei primari stakeholder di Apro Formazione si realizza mediante un sistema articolato e diversificato di strumenti, luoghi organizzativi e iniziative, caratterizzate dalla sua identità e forte radicamento territoriale. In specifico, l'approccio complessivo si può riassumere e declinare nelle seguenti tipologie di azione:

- presenza di alcuni tra i principali stakeholder territoriali nella compagine sociale e nella governance di Apro Formazione, in qualità di soci i cui rappresentanti partecipano all'assemblea e assumono la carica di membri del consiglio di amministrazione;
- partecipazione a raggruppamenti temporanei (es: ATS) o ad altre forme di aggregazione per la partecipazione ad iniziative e progetti nell'ambito della programmazione FSE+ regionale o di altri canali di finanziamento;
- conduzione di indagini e ricerche socioeconomiche territoriali;
- utilizzo dei principali metodi e strumenti caratterizzanti l'approccio del Lavoro di Rete, quali gruppi di coordinamento, comitati tecnico-scientifici, cabine di regia, comunicazione digitale per la condivisione di dati, informazioni e opportunità.



Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Allieve e allievi	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Registro elettronico
Famiglie delle allieve e degli allievi	Registro elettronico Sito dell'agenzia
Personale docente	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca
Personale tecnico amministrativo	
Associazioni e parti sociali	Sito dell'agenzia Comunicati stampa
Fornitori	Sito dell'agenzia Meeting Questionari di soddisfazione periodici
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale
Banche, enti e fondi finanziatori	Sito dell'agenzia Comunicati stampa
Istituzioni locali e nazionali	Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Soci pubblici e privati	Assemblea annuale Sito dell'agenzia Comunicati stampa
Scuola, Università e Centri di ricerca	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting
Territorio e comunità locali	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali
Media locali	Sito dell'agenzia Comunicati stampa

## 2.2 Analisi di materialità

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

Tali impatti sono stati oggetto di **votazione e prioritizzazione** nel corso di un apposito workshop di materialità svoltosi nel 2023, con il coinvolgimento di una rappresentazione dell'Agenzia. Le valutazioni sono state espresse su una scala da 1 (non rilevante) a 5 (molto rilevante) relativamente ad ogni impatto ed hanno consentito di identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per l'Agenzia dei temi. In tal sede sono state inoltre riesaminate le principali categorie di stakeholder dell'Agenzia, successivamente coinvolte in apposite attività di Stakeholder Engagement, anch'esse utili all'aggiornamento della materialità.

A tal proposito, con l'obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell'anno formativo 2022/2023 è stato somministrato a nove categorie<sup>1</sup> una survey al fine di permettere a tutti i soggetti coinvolti di partecipare alla votazione degli impatti. In risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno, la valutazione degli impatti associati ai temi materiali ha condotto alle seguenti modifiche:

### 1. Aggiornamenti dei temi materiali:

- i. "Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione" in "Formazione, sviluppo e benessere del personale"
- ii. "Sicurezza e benessere" in "Salute e sicurezza"
- iii. "Rapporto con il territorio" in "Rapporto con il territorio e con la comunità locale"
- iv. "Performance economico-finanziaria" in "Creazione di valore economico"
- v. "Impatti ambientali" in "Ambiente ed energia"
- vi. "Gestione dei rifiuti" in "Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica"

<sup>1</sup> Le categorie coinvolte sono: personale docente, personale tecnico amministrativo, allieve e allievi, famiglie delle allieve e degli allievi, media locali, imprese, fornitori, scuola università e centri di ricerca e parti sociali

2. Aggiunta di nuovi temi materiali:

- i. "Non discriminazione e pari opportunità"
- ii. "Catena del valore responsabile"

3. Raggruppamento di temi materiali:

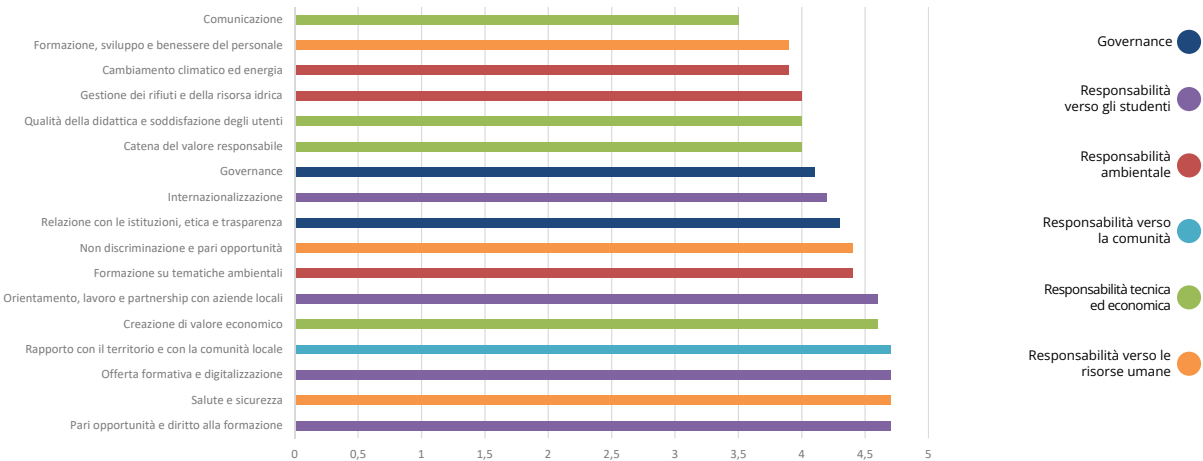
- i. "Etica e integrità" e "Relazione con le istituzioni e trasparenza" in "Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza"

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

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

MATRICE DI MATERIALITÀ

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



# 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. È altresì presente un Direttore Generale con specifiche procure.

Il Consiglio di Amministrazione, organo avente poteri di indirizzo strategico, è composto attualmente da 4 membri e dura in carica 3 anni. In base allo statuto, i Consiglieri possono variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 persone. I Consiglieri vengono eletti tra gli Stakeholder maggiormente rappresentativi del Territorio, nonché come espressione degli azionisti di maggioranza di Apro Formazione. Al Comune di Alba viene riservata la facoltà di nominare un consigliere: a partire da maggio 2021 il membro nominato dal Comune di Alba è il Presidente Paolo Zoccola, che in base allo statuto ha i pieni poteri e la rappresentanza legale dell'Agenzia.

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2025

Nome e Cognome	Carica
Paolo Zoccola	Presidente
Fabrizio Pace	Vicepresidente
Felice Cerruti	Consigliere
Matteo Rossi Sebaste	Consigliere

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

Al 31.08.2023		Al 31.08.2024		Al 31.08.2025	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
100%	0%	100%	0%	100%	0%

*Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età*

Al 31.08.2023			Al 31.08.2024			Al 31.08.2025		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
0%	20%	80%	0%	10%	90%	0%	25%	75%

Al Collegio Sindacale, composto da tre membri, 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.

*Composizione del Collegio Sindacale al 31.08.25*

Nome e Cognome	Carica
Franco Balocco	Presidente
Paolo Giraudo	Sindaco effettivo
Roberto Saracco	Sindaco effettivo

L'Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica nella persona dell'Avv. Andrea Morezzi, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed 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.

Il Direttore Generale svolge la sua funzione rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione, che ha il potere di nomina e di revoca. Al Direttore sono conferite tramite atto notarile procure specifiche al fine di consentirgli, entro determinati limiti, l'operatività quotidiana. Si precisa che al Direttore è conferito anche il ruolo di Datore di Lavoro Delegato ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. 81/08.

## 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 come supporto per garantire la corretta attuazione di tutti i vincoli normativi regionali e dei requisiti volontari previsti dalla Norma ISO 9001:2015. L'ultimo aggiornamento del modello risale a ottobre 2025.

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 2024/2025, 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 protocolli anticorruzione adottate dalla società, visibili a tutti sul sito dell'ente. Inoltre, all'inizio di ogni anno formativo viene svolta in aula la formazione sul Modello Organizzativo e sul D.Lgs. 231/01 rivolta a tutti i dipendenti.

#### *Tutela dei dati sensibili e della privacy*

Apro ha adottato misure rigorose per garantire la protezione e la gestione responsabile dei dati personali, in linea con i principi di sostenibilità e sicurezza informatica. L'azienda ha redatto la Privacy Impact Assessment (PIA) e il registro dei trattamenti, entrambi certificati dal Data Protection Officer (DPO). L'accesso al Sistema Informativo è regolato da credenziali individuali con password complesse, che devono essere aggiornate ogni tre mesi, e ogni utente è soggetto a specifiche policy aziendali differenziate in base al ruolo (dipendente, studente, tirocinante, ecc.). I dati sono protetti da backup giornalieri incrementali e settimanali completi, tutti criptati tramite password. L'infrastruttura di rete è salvaguardata da un firewall Sophos XGS 3100 con tecnologia attiva/passiva per garantire la ridondanza, mentre tutti i dispositivi client sono protetti dal software Trend

Micro Worry Free, che tutela contro le minacce esterne. In risposta alla crescente diffusione di ransomware e attacchi informatici, Apro ha ulteriormente rafforzato la sicurezza crittografando i backup aziendali e sta valutando l'adozione di una polizza cyber per tutelare la continuità operativa dell'azienda.

#### *Procedura di Whistleblowing*

Apro si è dotata di una piattaforma per la gestione del Whistleblowing. Legality Whistleblowing è lo strumento informatico messo a disposizione dei Segnalanti e del Responsabile del Whistleblowing, finalizzato a gestire le segnalazioni di illeciti o di violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione. Il software è una soluzione web based interamente accessibile on-line tramite qualsiasi browser, fornito in modalità SaaS. La piattaforma permette di effettuare segnalazioni di illeciti con la garanzia di estrema riservatezza, nel rispetto della normativa e delle Linee Guida ANAC. Il segnalante dispone di un'area di gestione riservata, con possibilità di effettuare segnalazioni scritte o vocali totalmente anonime.

## *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*

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale		
	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024	Al 31.08.2025
Comune di Alba	17,8%	17,8%	21,16%
Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte d'Alba	0,7%	0,7%	0,79%
Unione Montana Alta Langa	0,08%	0,08%	0,09%

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" del 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 2024/2025.

*Conto Economico riclassificato al 31.08.25*

21

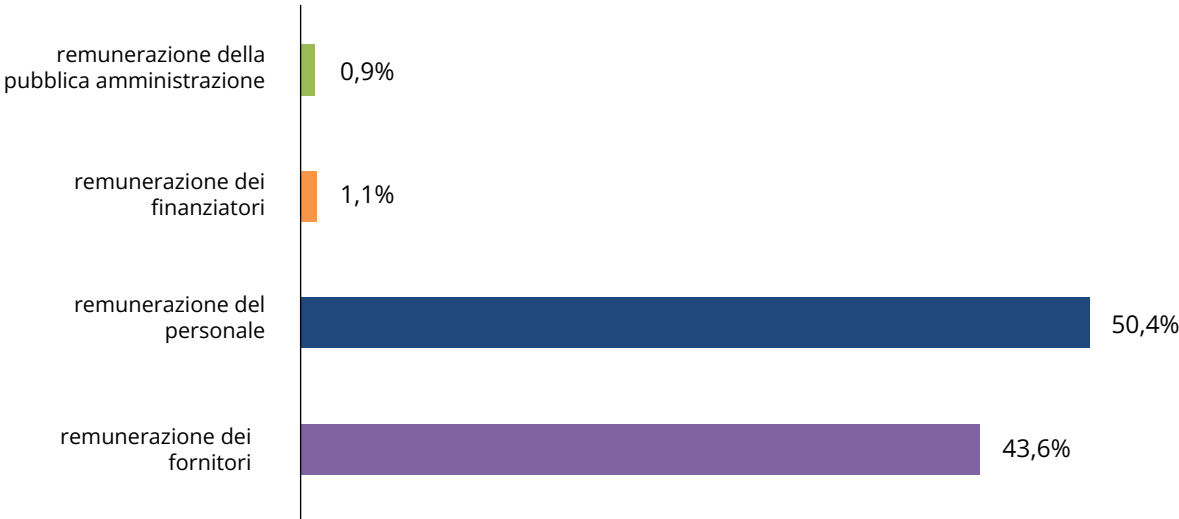
Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2023/2024		2024/2025	
Valore economico direttamente generato	8.848.802	100%	9.688.310	100%
Valore economico distribuito	8.474.854	95,8%	9.296.887	96%
Remunerazione dei collaboratori	4.175.312	47,2%	4.883.474	50,4%
Costi operativi	4.189.043	47,3%	4.219.735	43,6%
Remunerazione dei finanziatori	85.378	1%	110.135	1,1%
Remunerazione della pubblica amministrazione	25.121	0,3%	83.543	0,9%
Valore economico trattenuto	373.948	4,2%	391.423	4%

# Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2024/2025 risulta pari a euro 9.688.310, 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 50,4% del valore distribuito mentre i fornitori del 43,6%.

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

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2025



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

## Social Return on Investment (SROI)

L'analisi SROI misura in modo attendibile e verificabile la ricaduta sul territorio delle attività di Apro Formazione. Deloitte ha calcolato per l'anno formativo 2024/2025 un ritorno sociale di € 4,75 per ogni euro investito.



Tale risultato in crescita, dimostra come APRO abbia saputo unire e far fruttare un'esperienza consolidata e una forte spinta innovativa, che insieme hanno permesso di raggiungere performance addirittura migliori rispetto all'anno precedente in ambiti strategici come il placement e il rientro formativo. Ciò attesta il valore intrinseco delle attività svolte da APRO per il territorio di riferimento. A dimostrazione della solidità e della non casualità di tali risultati, si anticipa che il trend positivo permane costante a tutt'oggi.

23

Fra gli outcome presi come riferimento al fine del calcolo dello SROI di APRO, risultano particolarmente rilevanti quelli connessi al fattore placement, legati all'occupazione degli studenti che hanno portato a termine un percorso formativo per l'inserimento lavorativo, di formazione continua o di qualifica professionale.

Nello specifico, i dati di maggior peso connessi al fattore placement, sono:

- Allievi che a 12 mesi dalla conclusione del percorso di formazione risultano occupati con contratto da dipendente o di apprendistato;
- Allievi che sono riusciti trovare occupazione presso il territorio in cui hanno studiato, contribuendo all'economia locale;
- Allievi che, grazie alla formazione erogata da APRO, hanno potuto migliorare la propria posizione lavorativa, riqualificandosi in base ai trend e alle richieste del mercato del lavoro (in termini sia retributivi che di mansione);
- Soggetti che, a seguito della conclusione del percorso formativo, hanno ottenuto un contratto da lavoro dipendente, non rientrando quindi nel contesto di aiuti governativi (es. reddito di cittadinanza).

## 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.

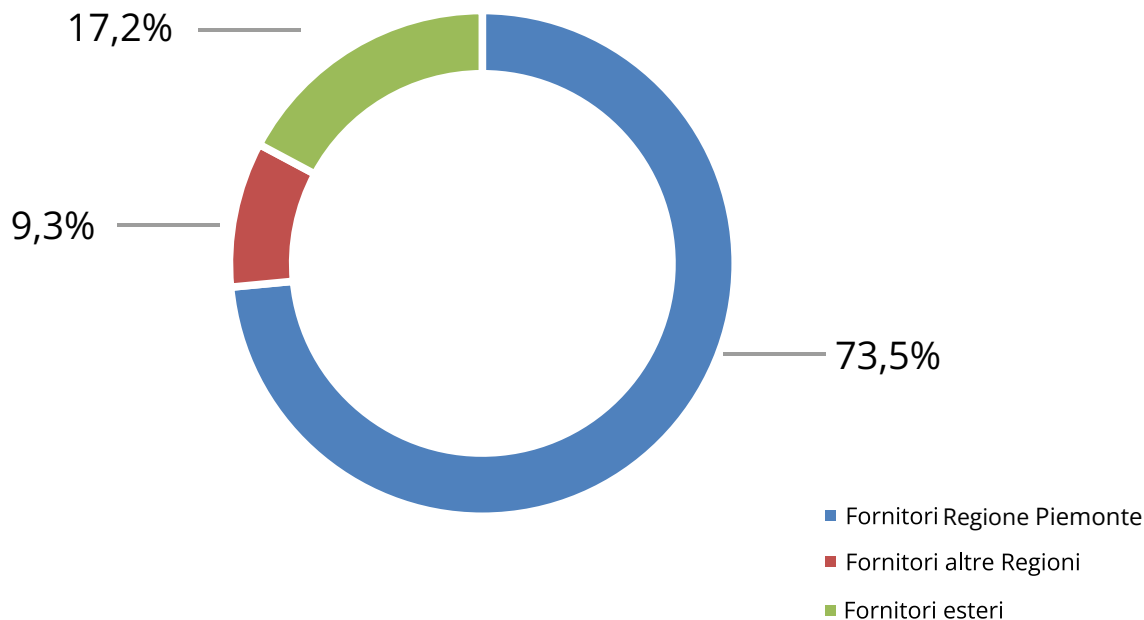
Le fasi del processo sono le seguenti:

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 valutato il migliore, 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 di spesa verso i fornitori rispetto all'area geografica di provenienza*



## 6. Responsabilità verso gli studenti

### 6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

I servizi formativi rappresentano la mission primaria di APRO Formazione, identificandone l'attività prevalente, coerentemente con i suoi scopi statutari e la legislazione regionale (LR 63/1995 - "Disciplina attività di formazione e orientamento professionale" e LR 32/2023, "Sistema integrato delle politiche e dei servizi per l'orientamento permanente, la formazione professionale e il lavoro"). 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)
- Formazione superiore e percorsi per l'inserimento lavorativo rivolti a persone in cerca di occupazione e alle fasce deboli del mercato del lavoro (Misure MA1 + GOL, IFTS, MA2)
- Formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate, sia ad iniziativa individuale che aziendale), con riferimento alle misure della programmazione regionale e ai fondi interprofessionali nazionali.

26

L'offerta formativa persegue lo scopo generale di promuovere lo sviluppo del sistema socioeconomico territoriale in termini di competitività e inclusione, mediante la creazione di competenze, l'incremento del potenziale di occupabilità e il supporto all'inserimento lavorativo. L'agenzia accompagna e sostiene quindi sia le persone in cerca di occupazione – mediante percorsi di up-skilling e re-skilling - sia le imprese del territorio, attraverso l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del capitale umano, a partire da un'efficace analisi dei fabbisogni formativi, dei gap di competenze esistenti e la ricerca di finanziamenti per sostenere i costi della formazione.

Le dimensioni dell'innovazione, della transizione digitale, della transizione ecologica e dell'internazionalizzazione, rappresentano – all'interno dell'offerta formativa – i principali elementi di coerenza e collegamento con i fattori di sviluppo competitivo e di sostenibilità del contesto socioeconomico territoriale, 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	31.08.2023	31.08.2024	31.08.2025
Numero di Paesi coinvolti	22	28	32 <sup>2</sup>
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	86	87	79

Tipologia di indicatore	31.08.2023	31.08.2024	31.08.2025
Numero di studenti che hanno svolto corsi di formazione all'estero	10	/ <sup>3</sup>	8
Numero di persone disoccupate che hanno svolto esperienze di formazione/tirocinio all'estero	36	19	29
Percentuale di studenti che hanno migliorato le proprie competenze linguistiche di almeno un livello della griglia di valutazione QCER	50%	50%	50%
Percentuale di studenti che hanno ricevuto una valutazione di almeno 3 su 5 della griglia di valutazione ECVET per le competenze professionali acquisite	98%	100%	81%

27

Nell'anno formativo 2024/2025 i risultati realizzativi, prestazionali ed economici di Apro Formazione si confermano decisamente positivi, in linea con il trend degli ultimi anni. A inizio novembre 2024 ha preso avvio il progetto “All-in Education”, capofilato da Apro Formazione, dedicato alla didattica inclusiva e alla promozione di pratiche educative innovative volte a garantire pari opportunità di apprendimento. Nel mese di maggio 2025 sono invece iniziati due ulteriori progetti nei quali Apro partecipa come partner strategico: il primo è un’iniziativa di Capacity Building in ambito turistico in Moldavia, finalizzata al rafforzamento delle competenze professionali e gestionali del settore; il secondo, finanziato nell’ambito del nuovo programma CERV, mira a formare studenti e operatori del settore estetico affinché possano svolgere un ruolo di raccordo con i centri antiviolenza, fornendo un supporto concreto a pazienti che subiscono situazioni di violenza. Quest’ultimo progetto è realizzato con il coinvolgimento di Confartigianato Cuneo.

<sup>2</sup> I Paesi coinvolti sono Albania, Armenia, Belgio, Bosnia ed Erzegovina, Bulgaria, Canada, Camerun, Cipro, Croazia, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Germania, Grecia, Irlanda, Kosovo, Lituania, Macedonia del Nord, Malta, Marocco, Moldova, Montenegro, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Romania, Slovenia, Spagna, Stati Uniti d'America, Svezia, Tunisia

<sup>3</sup> Dato non rilevabile per l'anno formativo 2023/2024

Proseguono regolarmente tutti gli altri progetti di mobilità e cooperazione internazionale, con un costante impegno ed effettivi risultati in ordine all'ampliamento delle collaborazioni, alla ricerca di nuovi partenariati strategici, alla diversificazione mediante l'accesso a nuove linee di finanziamento e l'apertura a nuove aree geografiche. Si registra una crescita moderata ma costante del numero di Paesi UE ed extra-UE coinvolti nei progetti di Apro, mentre rimane sostanzialmente stabile – con una lieve flessione – il numero complessivo di docenti e studenti coinvolti in esperienze di mobilità internazionale.

Tale variazione è dovuta alla parziale riallocazione dei fondi disponibili, destinati in misura maggiore al sostegno dei percorsi di formazione all'estero per studenti e delle esperienze di tirocinio o formazione all'estero per persone disoccupate, ambiti considerati strategici per l'impatto sociale e occupazionale sul territorio. Infine, si segnala che il dato relativo agli studenti che hanno svolto corsi di formazione all'estero risulta inferiore rispetto all'anno formativo 2022/23, a causa dell'assenza nel periodo di riferimento di fondi regionali dedicati, che saranno riattivati nel corso del 2026. La cifra riportata include pertanto solo gli studenti che hanno partecipato a attività di mobilità di gruppo per formazione o a skills competition svolte all'estero, finanziate tramite il programma Erasmus+.

*Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia*

28

Tipologia di investimento	2022/2023	2023/2024	2024/2025
<b>Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica<sup>4</sup></b>	€ 66.338,18	€ 96.069,00	€ 366.341,00
<b>Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo<sup>5</sup></b>	€ 54.848,13	€ 91.166,16	€ 40.893,00

Gli ingenti investimenti in innovazione tecnologica registrati nell'esercizio in oggetto sono da ricondursi ai lavori di rifacimento delle aule informatiche e ad altri acquisti informatici per aule ed uffici e riguardano sia la componente relativa alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica in generale (hardware/software, layout, 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:

- Acquisto di dispositivi per supportare alunni con disabilità motorie;
- Consulenza organizzativa e formazione dei docenti/del personale tecnico e gestionale sulle tematiche caratteristiche dell'aggiornamento professionale di settore e dell'innovazione metodologica, didattica e

<sup>4</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>5</sup> I dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

tecnologica, conseguente revisione/miglioramento dei processi formativi core e dei processi di supporto. Facciamo riferimento in particolare alle seguenti aree ritenute prioritarie: marketing, sistemi informativi/digitali, Bilancio Sociale, Internazionalizzazione, competenze digitali, pari opportunità e antidiscriminazione, benessere scolastico e prevenzione del bullismo;

- Azioni di ricerca e promozione in ordine alle tematiche e agli scenari relativi al modello Industria 4.0 mediante indagini territoriali ed eventi (analisi dei fabbisogni aziendali, Tech Day).

Gli investimenti in hardware e software rappresentano uno degli elementi più tangibili del percorso di eccellenza dell'azienda, rafforzano la capacità di affrontare le sfide tecnologiche e garantiscono al contempo un'infrastruttura adeguata alle esigenze degli utenti e degli operatori. Questi in dettaglio alcuni degli interventi più significativi:

*Laboratori di Informatica nella Sede di Alba e di Canelli / Laboratorio CAD/CAM di Alba*



Tre laboratori informatici fra i più strategici sono stati dotati di workstation di ultima generazione, progettate per garantire elevate prestazioni nei contesti più esigenti: grafica avanzata, modellazione e rendering 3D, progettazione CAD di livello professionale e diverse applicazioni dedicate all'automazione industriale.

Ogni laboratorio è stato equipaggiato con sistemi dotati di CPU multicore di ultima generazione, GPU professionali ottimizzate per il calcolo di solidi complessi e storage NVMe ad alta velocità, così da assicurare fluidità operativa, tempi di elaborazione ridotti e un ambiente di lavoro stabile anche sotto carichi complessi. L'obiettivo è fornire ai nostri corsisti strumenti affidabili e performanti in grado di supportare applicazioni di ultimissima generazione.

Questo il dettaglio delle macchine implementate nel Laboratorio di Informatica della sede di Canelli e nei laboratori Informatica 2 e CAD/CAM della sede di Alba.

Laboratori Informatici Alba e Canelli
<b>LENOVO ThinkStation P2 Tower</b>
CPU: Intel® Core™ i7 14700
RAM: 32 GB, DDR5-SDRAM - Velocità: 4400 MHz
STORAGE: 1 TB, Drive SSD
GPU: NVIDIA RTX A1000, 8 GB GDDR6 SDRAM

Laboratorio CAD/CAM Alba
<b>LENOVO ThinkStation P3 Tiny</b>
CPU: Intel® Core™ i7 14700T
RAM: 32 GB, DDR5-SDRAM - Velocità: 4800 MHz
STORAGE: 1 TB, Drive SSD
GPU: NVIDIA Quadro T1000, 8 GB GDDR6 SDRAM



È stato anche realizzato un intervento mirato alla valorizzazione degli spazi dedicati al personale, realizzando una nuova Aula Docenti concepita come open space moderno e funzionale per migliorare l'ambiente di lavoro con spazi che favoriscano produttività, collaborazione, confort operativo e un utilizzo efficace delle tecnologie. L'area ospita 25 postazioni, predisposte con strumenti adeguati alle attività quotidiane.

A completamento dell'infrastruttura tecnologica è stato installato un monitor interattivo da 75", pensato per supportare presentazioni, formazione interna e sessioni di lavoro condivise. È stata realizzata anche una saletta riunioni adiacente all'aula, ideale per incontri operativi, briefing rapidi e attività che richiedono un ambiente riservato.



Sono tre i monitor interattivi da 75" che sono stati installati per potenziare la qualità della didattica, delle presentazioni professionali e delle attività collaborative. Questi dispositivi integrano funzionalità avanzate di touch screen per un'interazione diretta e naturale con i contenuti visualizzati. Le nuove lavagne digitali consentono di scrivere, disegnare e annotare direttamente sullo schermo con la stessa immediatezza di una lavagna tradizionale, offrendo al contempo strumenti digitali evoluti per migliorare la chiarezza e l'efficacia della comunicazione. La possibilità di interagire con documenti, presentazioni e applicazioni in tempo reale rende più fluido il lavoro di gruppo e semplifica la gestione delle attività formative.

Tra le funzionalità principali rientra anche il salvataggio immediato delle note e dei lavori svolti, con la possibilità di condividere i materiali prodotti in modo rapido e organizzato. Ne sono stati installati uno nella sede di Canelli e due nella sede di Alba.

### Monitor TOUCH SMART MX V5 75"

Risoluzione: 4K 3840x2160 @ 60 Hz

Luminosità: 400 cd/mq

Sistema Operativo: Android 13.0

Memoria: RAM 8 GB, ROM 64 GB

*Notebook per uffici e aule, Firewall Sophos XG 3100 e Server Digital Twin*

Abbiamo acquistato e installato 70 notebook di ultima generazione per l'aggiornamento delle aule tradizionali e degli uffici. L'obiettivo è garantire performance adeguate, maggiore affidabilità operativa e un ambiente di lavoro al passo con le esigenze attuali.

Notebook Aule/Uffici
<b>Lenovo ThinkBook 16-IML Gen8 – 16 pollici</b>
CPU: Intel Core Ultra 7 255H
RAM: 16 GB LPDDR5-SDRAM
STORAGE: 512 Gb, Drive SSD
GPU: Intel Arc Graphics

In ambito di cyber security Apro si è dotata di un firewall Sophos di ultima generazione, con l'obiettivo di elevare significativamente il livello di sicurezza informatica della nostra infrastruttura. La scelta è ricaduta su una soluzione capace di integrare protezione avanzata, ispezione approfondita del traffico e gestione centralizzata delle policy. L'investimento rafforza in modo concreto la postura di sicurezza dell'azienda, assicurando una protezione più solida, maggiore visibilità sul traffico di rete e un controllo più efficace dell'infrastruttura digitale. Una scelta strategica orientata a prevenire rischi e a supportare la continuità operativa.

Il Server Digital Twin invece consentirà di poter creare delle configurazioni di macchine virtuali, accessibili dall'esterno previa registrazione e prenotazione delle sessioni. I client verranno configurati con i software specifici dell'area TECH (ad esempio tutta la suite dedicata al mondo Digital Twin) e consentiranno ai corsisti di usufruire dei sistemi da remoto creando un valore aggiunto e innovativo per le attività di Apro legate ai progetti europei e alla formazione aziendale e per adulti, consentendo ai fruitori di esercitarsi sui software messi a disposizione.

Tali investimenti sono stati realizzati attraverso la costruzione di progettualità mirate e integrate, anche mediante la costituzione di partenariati territoriali, che hanno consentito l'accesso a finanziamenti di carattere pubblico e privato, in particolare in riferimento al Fondo Interprofessionale per la formazione continua del terziario For.Te., al Fondo dell'Ente Bilaterale Ebirfop, ai Bandi della Fondazione CRC.

Server Digital Twin DELL PowerEdge R6615
CPU: AMD EPYC 9454 2.75GHz, 48C/96T, 256M Cache
RAM: n.12 x 96GB RDIMM, 5600MT/s, Dual Rank
STORAGE: n.02 x SSD 960GB Data Center NVMe Read Intensive AG Drive U2 Gen4 n.02 x SSD 7.68TB Enterprise NVMe Read Intensive AG Drive U.2 Gen4 - Dual
NETWORK: n.01 Broadcom 5720 Dual Port 1GbE LOM n.01 Intel E810-CQDA2 Dual Port 100GbE QSFP28 Adapter
CPU: AMD EPYC 9454 2.75GHz, 48C/96T, 256M Cache

## *Interventi infrastrutturali*

Con i contributi della Fondazione CRC, sono stati predisposti il Progetto Preliminare, il Progetto Definitivo e il Progetto Esecutivo connessi alla realizzazione di opere di efficientamento energetico, restyling, ampliamento, valorizzazione delle aree esterne della sede di Alba, creando nuovi spazi per attività didattiche e di supporto organizzativo. L'ampliamento prevede un aumento di superficie pari a ca 1.200 mq su 3 piani e a ca 400 mq di interrato per archivi. L'efficientamento termico e il restyling dell'edificio esistente prevedono il rivestimento e la modernizzazione estetica delle facciate in armonia con i volumi di nuova realizzazione. La riqualificazione degli spazi aperti consente la creazione di sedute volte a rendere la zona esterna fruibile per eventi, attività di socializzazione e percorsi di didattica outdoor.



Come interventi infrastrutturali effettuati nel corso del 2024/2025 presso la sede di Alba in Str. Castelgherlone 2/a e di Canelli in via dei Prati 16 si sono attuati lavori di ammodernamento di locali e infrastrutture.

Nel dettaglio presso la sede di Alba è stata rifatta l'aula formatori, mentre presso la sede di Canelli si è provveduto a terminare i lavori iniziati nell'anno precedente di ammodernamento e restyling intervenendo sull'area degli uffici e sull'aula informatica.

Come nell'anno precedente sono state rafforzate le infrastrutture/attrezzature informatiche (acquisto di ulteriori Pc e relativi monitor, networking, ecc).

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
<b>Numero iscritti ai corsi</b>	638	665	621
<b>Numero corsi erogati</b>	37	36	36
<b>Numero ore di formazione complessivamente erogate</b>	31.430	32.490	32.537
<b>Di cui formazione digitale</b>	3%	9,14%	9%
<b>Successo formativo<sup>6</sup></b>	96%	94%	88%
<b>Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)</b>	226	261	254
<b>Rientro scolastico/formativo<sup>7</sup></b>	40%	40%	40%

Nell'anno di riferimento l'offerta formativa di Apro Formazione nell'ambito dell'IeFp (Istruzione e Formazione Professionale) prosegue il trend positivo in termini di risultati realizzativi, prestazionali ed economici, certificati e supportati dall'incremento del budget assegnato dalla Regione Piemonte, grazie alle buone performance progettuali ed erogative registrate, che ha consentito, a partire dall'AF 2022/2023, di aumentare il volume di attività. Si è pervenuti quindi, nel corso degli ultimi due anni, all'ampliamento e alla diversificazione dell'offerta, introducendo un nuovo Biennio di Qualifica in ambito elettro-meccanico, un nuovo percorso di diploma professionale in ambito grafico e declinando in modalità duale tutti i percorsi di diploma professionale e i percorsi triennali di qualifica del comparto alberghiero.

Il numero di allievi iscritti risulta in lieve calo, a causa della diversa articolazione dell'offerta e del calo demografico; mentre il complessivo di ore formative erogate, rimane stabile e significativo così come il monte ore dedicato alla formazione in ambito digitale. Il dato relativo al successo formativo cala leggermente, ma rimane su livelli decisamente positivi. Si mantiene significativo il numero di studenti con background migratorio iscritti ai corsi (oltre il 30%), così come il numero di aziende coinvolte in attività di stage e alternanza nell'ambito del sistema duale.

Sostanzialmente stabili i dati relativi al grado di placement e al rientro scolastico/formativo, grazie al costante e sistematico lavoro di rete con il sistema produttivo locale, la rete degli istituti scolastici del territorio e all'utilizzo virtuoso delle misure della programmazione regionale dedicate all'accompagnamento. Il primo si attesta appena sopra l'80%, il secondo al 40%, dati a nostro avviso confortanti, soprattutto in ordine alle caratteristiche dell'utenza dei percorsi, in maggior parte caratterizzata da soggetti portatori di variegate problematiche di carattere scolastico, psico-sociale ed economico.

<sup>6</sup> Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

<sup>7</sup> Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
<b>Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)</b>	3.029	3.498	4.583
<b>Numero corsi erogati (escluso apprendistato)</b>	329	562	778
<b>Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)</b>	7.684	9.648	12.545
<b>Di cui formazione digitale<sup>8</sup></b>	965	-	640
<b>Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato</b>	589	789	356
<b>Numero corsi di formazione in apprendistato</b>	63	66	41
<b>Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate</b>	2.000	2.640	1.640
<b>Numero aziende complessivamente coinvolte</b>	871	884	890

36

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 skill, prioritariamente in relazione all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo, all'internazionalizzazione e ai cambiamenti del mercato del lavoro, in ottica up-skilling.

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.

La fluttuazione nel numero di corsi erogati e partecipanti coinvolti in relazione alle diverse tipologie formative sviluppate è da ricondursi all'evoluzione e alla diversificazione delle caratteristiche della programmazione delle misure di finanziamento utilizzate. Nel corso dell'anno formativo 24/25 è entrata a pieno regime l'attività finanziata da Regione Piemonte nell'ambito della formazione continua a domanda individuale e aziendale (finanziata con risorse PR FSE+ 2021-2027). Proprio su questa direttiva APRO si è attestata come uno dei soggetti più attivi sul panorama Regionale. Nell'ambito della formazione a domanda aziendale, particolare rilevanza assume l'attività legata alle Accademie di Filiera, finanziata da Regione Piemonte. APRO FORMAZIONE, già attiva e membro del comitato di indirizzo di una delle due prime accademie sperimentali (TAM e GREEN JOBS),

<sup>8</sup> Si evidenzia che il dato sulle ore di formazione digitale non è stato raccolto per l'anno formativo 2023/2024.

partecipa al raggruppamento territoriale delle 9 nuove “filieri” attivate in Regione. Queste ultime sono entrate in fase di piena attività a partire da settembre 2024. Nel corso dell’anno formativo 24/25 APRO ha progettato e erogato attività formativa su tutte le filiere di riferimento con l’esclusione di TID (TECNOLOGIE INFORMATICHE E DIGITALI), con risultati significativi in particolare sul fronte AGRIFOOD e GREEN JOBS.

Le iniziative dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Aziendale, e in particolare Fondimpresa quale primario fondo a livello nazionale e principale committente di Apro, stanno modificando la programmazione nella direzione della definizione di bandi declinati in modo esclusivo sui trend emergenti dell’innovazione tecnologica, della digitalizzazione e della transizione ecologica, richiedendo progettazioni complesse e necessariamente selettive anche in termini di tipologie di imprese e numero di lavoratori coinvolgibili.

I piani formativi in gestione nell’esercizio 2024-2025 assumono una connotazione personalizzata sulle esigenze delle imprese, decisamente orientata allo sviluppo di competenze critiche/emergenti a supporto dell’implementazione di progetti aziendali di innovazione tecnologica, digitalizzazione, transizione ecologica, riducendo in modo significativo le iniziative formative appiattite sulle tematiche di base, standardizzate o legate alle dimensioni dell’obbligatorietà normativa. Le performance dell’agenzia si mantengono quindi su livelli di eccellenza, sia in termini assoluti in ordine alle caratteristiche dimensionali del contesto territoriale di riferimento, che in termini di confronto con i competitors, analizzando le graduatorie dei singoli canali di finanziamento. L’offerta formativa si caratterizza quindi per una diversificazione dei canali di finanziamento, evidenziando al contempo il mantenimento del fatturato e un innalzamento delle sue caratteristiche qualitative.

*Formazione per l’inserimento lavorativo: i numeri principali*

Tipologia di indicatore	2023/2023	2023/2024	2024/2025
Numero iscritti ai corsi	355	359	543
Numero corsi erogati	25	28	48
Numero ore di formazione complessivamente erogate	7.824	9.752	11.723
Di cui formazione digitale	260	754	873
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	334	341	521
Successo formativo <sup>9</sup>	94%	95%	96%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	143	140	210

<sup>9</sup> % allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo.

Si tratta di percorsi formativi di breve-media durata finalizzati all'incremento dell'occupabilità e delle opportunità di inserimento lavorativo di giovani e adulti attraverso lo sviluppo di competenze tecnico-professionali e soft skill, principalmente in ottica re-skilling. Essi si caratterizzano normalmente come percorsi che consentono l'acquisizione di una Validazione delle Competenze, in alcuni casi di Qualifica Professionale, Specializzazione o Abilitazione Professionale e sono rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (disabili, migranti). Nell'anno di rendicontazione in oggetto sono aumentati di alcune unità il numero di allievi frequentanti e di corsi svolti, mentre si è incrementato sensibilmente il volume di ore formative complessive erogate. Si è quasi triplicato il volume di attività didattica in ambito digitale, registrando inoltre una maggiore diversificazione dell'offerta formativa. Rimane stabile, ampiamente sopra il 90%, il tasso di successo formativo, così come il grado di soddisfazione medio degli allievi, oltre l'80%. Restano pressoché invariati e decisamente soddisfacenti i dati relativi al placement e al numero di imprese coinvolte in attività di formazione on the job (stage). Il primo dato supera l'80%, il secondo oltrepassa ampiamente le 100 unità.

A spiegazione dei dati sopra riportati, riteniamo di poter evidenziare i seguenti fattori:

- Prosecuzione dei canali di finanziamento messi a disposizione dalla programmazione regionale, con particolare riferimento alla Misura MA1 e al Programma GOL, nell'ambito della programmazione FSE+ e PNRR
- Capacità dell'agenzia di intercettare i bisogni professionali delle imprese, soprattutto in questa specifica e delicata contingenza del mercato del lavoro
- Capacità dell'agenzia di operare sul libero mercato, anche mediante la procedura di Riconoscimento Corsi da parte della Regione Piemonte
- Aumento del fenomeno del mismatch tra domanda e offerta di lavoro a livello locale, incremento delle vacancies aziendali in tutti i comparti trainanti del territorio
- Miglioramento delle performance progettuali e promozionali/commerciali dell'agenzia
- Maggiore raccordo dell'azione strategica e progettuale dell'agenzia con il sistema socio-economico locale in termini di analisi dei fabbisogni formativi e professionali, networking territoriale, marketing digitale e relazionale.



## 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 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 macroaree 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 GOL 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;
- Gestione **azioni previste dalla programmazione regionale** nell'ambito dei servizi al lavoro: Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), Buoni Servizi al Lavoro per persone con disabilità;
- Gestione **Tirocini per le imprese** del territorio;
- **Progetti di orientamento** promossi dalla Fondazione CRC - Città dei Talenti;

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	430	508	515
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	2.700	4.850	5.020
Numero di tirocini attivati	111	91	99
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia	350	350	350

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto, un aumento del volume sia dell'utenza coinvolta in relazione ai Servizi al Lavoro sia di quella coinvolta nelle attività di Orientamento. Tale situazione è da ricondurre all'introduzione della Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, per quanto riguarda i Servizi al Lavoro, e ad un incremento delle persone che hanno fruito dei servizi di Orientamento in relazione alle attività di Obiettivo Orientamento Piemonte. 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<sup>10</sup>

Tipologia di indicatore	2022/2023	2023/2024
Obbligo di istruzione	82%	83%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	82%	82%

La percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia è rimasto pressochè invariato, a conferma del fatto che i disoccupati del territorio rappresentano un gruppo ristretto e fanno parte di una disoccupazione fisiologica, composta prevalentemente da categorie di persone con svariati disagi sociali. Pertanto, si rivela più difficile collocare tale categoria di disoccupati stabilmente in azienda dopo la formazione.

<sup>10</sup> Il dato del placement del 24/25 non è ancora disponibile in quanto il dato è calcolato a 12 mesi dalla fine dei corsi.

### 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, è punto informativo dei nodi provinciali di Cuneo e di Asti contro le discriminazioni e conduce un costante lavoro di rete con gli istituti di istruzione di I e II grado e i principali soggetti socioeconomici 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	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	2	2	2
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi della scuola dell'obbligo	7%	7%	10%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	48%	41%	43%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	613	654	685

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 infortuni degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia. Tali infortuni<sup>11</sup>, che si mantengono in numeri decisamente esigui, sono riconducibili a piccoli incidenti o a disattenzione, anche se nel pieno rispetto delle regole e delle indicazioni di sicurezza previste dall'agenzia.

<sup>11</sup> 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	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni nei laboratori	1	2	3	1	3	4	-	1	1
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze <sup>12</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza <sup>13</sup>	0,5	1,3	0,9	0,5	1,9	1,1	-	0,52	0,24
Ore di formazione <sup>14</sup>	381.178	298.080	679.258	439.518	312.629	752.146	437.638	384.018	821.656

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

Numero di casi	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni presso le aziende	-	1	1	1	-	1	1	1	2
di cui mortali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui con gravi conseguenze	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza	-	2,8	1,7	2,6	-	1,2	2,89	2,84	2,86
Ore di formazione	47.820	70.690	118.510	76.540	96.760	173.300	69.118	70.328	139.446

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

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

<sup>14</sup> 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	
•Accreditamento n.007/001 ottenuto il 11 luglio 2002 •Accreditamento n.1391/001 ottenuto il 22 novembre 2017	•Accreditamento n.007/004 ottenuto il 11 luglio 2002
Servizi di orientamento	
•Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003 •Accreditamento n. 1392/001 ottenuto il 22 novembre 2017	•Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003
Servizi al lavoro	
•Accreditamento n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012	•Accreditamento 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	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Obbligo di istruzione	81%	80%	80%
Formazione continua/permanente	85%	82%	85%
Formazione per l’inserimento lavorativo	86%	86%	88%

APRO svolge inoltre annualmente specifiche azioni finalizzate a garantire le condizioni tecnico-organizzative a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti.

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 phygital, area alberghiero, 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 alla 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

Apro Formazione da sempre pone al centro della sua mission la costruzione di network e sinergie sia locali, sia internazionali. Anche nell'ultimo anno formativo, l'Istituto ha continuato a consolidare le partnership già avviate e a sviluppare nuove collaborazioni, confermando il valore strategico del fare rete come leva per la crescita del territorio e delle sue competenze professionali

#### *Lions United festeggiano con Apro l'inizio della nuova stagione calcistica*

45



Apro Formazione ha voluto festeggiare, con un evento che ha parlato di sport e inclusione, l'inizio della nuova stagione calcistica con la sua squadra preferita: i ragazzi dei Lions GS che militano nella terza categoria di Cuneo, girone A.

Il legame tra Apro Formazione e il territorio passa anche dal calcio: la voglia di stare insieme e il desiderio di giocare allo sport più bello del mondo con avversari di ogni nazionalità, ma anche l'amicizia e la voglia di crescere insieme sono i valori dei Lions G.S. che più li avvicinano alla mission di Apro Formazione.

## ***Alba Accademia Alberghiera: eventi, masterclass, sinergie locali e internazionali***

Alba Accademia Alberghiera si conferma hub di eventi, incontri formativi e collaborazioni, capace di intrecciare sinergie a livello locale e internazionale. I nostri corsi di alta formazione sono stati scelti da studenti e professionisti di scuole e università straniere come il Niagara College del Canada, il NorthWest Arkansas Community College Brightwater e l'Austin Community College degli Stati Uniti e il Berufliche Schule Hotellerie, Gastronomie & Lebensmittelhandwerk di Amburgo. Diversi progetti internazionali di capacity building e mobilità hanno coinvolto l'accademia come quello con l'Albania che ha visto, fra le altre attività didattiche e di scambio culturale, i nostri studenti realizzare un'Apericena Balcanica al fianco di due fra i più importanti chef albanesi.

Numerosi anche gli eventi e i progetti rivolti al territorio come le cene didattiche, in cui gli allievi si mettono alla prova a fianco di chef stellati e gourmet, la partnership con Mulino Marino, storica realtà piemontese e punto di riferimento nell'arte molitoria, che si è concretizzata in una serie di corsi sulla panificazione, o il concorso "Il territorio in tavola", organizzato da Alba Accademia



Alberghiera in collaborazione con la Confraternita del Bollito e della Pera Madernassa di Guarene nell'ambito del Progetto territoriale Snodi (Colline Co-creative di Langhe Monferrato e Roero). Non ultimo, il contributo di Alba Accademia al territorio è ben rappresentato dai numerosi professionisti del settore turistico ed enogastronomico che si sono specializzati o hanno ottenuto l'abilitazione all'esercizio della professione grazie ai nostri corsi.

46

## ***Apro Beauty: le studentesse di Estetica vincono la 44ª edizione del Concorso di Storia Contemporanea***

La classe prima del corso di Estetica e Make-up di Apro Formazione di Alba ha partecipato al concorso regionale promosso dal Comitato Resistenza e Costituzione della Regione Piemonte e dall'USR Piemonte, dedicato ai valori della Resistenza e della Costituzione. Le studentesse hanno vinto nella categoria "soggetto cinematografico" con il video Masche - Il sangue dimenticato

della storia, dedicato alla parità di genere e alle donne che hanno lottato per la libertà. Realizzato con la collaborazione di uno studente del corso di Grafica e Multimedia, il video è stato poi trasformato in un cortometraggio grazie al supporto dell'Associazione Italiana Amici del Cinema d'Essai, e presentato alla XXXVII edizione del Salone del Libro di Torino.

Un riconoscimento che valorizza il ruolo delle discipline umanistiche nei percorsi professionali, fondamentali per lo sviluppo del pensiero critico e della cittadinanza attiva.



## ***Apro Formazione Canelli: investimenti importanti sul territorio***



Mercoledì 25 settembre 2025 Apro Formazione di Canelli ha consegnato, nei rinnovati locali della sede di via dei Prati, gli attestati ai propri neodiplomati, in un evento che ha coinvolto studenti, famiglie, imprese e istituzioni del territorio. I percorsi hanno formato figure qualificate nei settori del turismo, del benessere, dell'impiantistica e dell'automazione industriale, confermando Apro quale punto di riferimento per la formazione e la crescita di persone e imprese della Valle Belbo.

47

## ***Riconoscimenti d'eccellenza: Apro Formazione tra i migliori enti formativi in Piemonte e in Europa***

Nel 2025 Apro Formazione ha consolidato il proprio ruolo di eccellenza nella formazione professionale, ottenendo due prestigiosi riconoscimenti. A febbraio, la Regione Piemonte ha inserito l'Istituto nella Top 5 delle migliori Agenzie Formative regionali, attribuendogli il quarto posto su oltre trenta enti valutati. Un risultato eccellente, ancor più considerando la dimensione nazionale di molte delle agenzie della Top 10, frutto di esperienza, qualità didattica e solide relazioni con il territorio e che ha portato all'assegnazione di ulteriori attività formative rivolte agli adolescenti.

Un mese dopo, la Fondazione Europea per la Formazione (ETF) ha premiato Apro con il Certificato di Eccellenza Professionale nell'internazionalizzazione della formazione, riconoscendo il nostro istituto tra i Centri di Eccellenza Professionale più innovativi per qualità, cooperazione e capacità di sviluppare progetti formativi di respiro globale.



## ***Smacite: il futuro sostenibile delle Smart City***



Mercoledì 5 marzo 2025 Apro Formazione, in collaborazione con il Comune di Alba, ha organizzato presso il Palazzo Mostre e Congressi Giacomo Morra di Alba il Workshop Nazionale del progetto Erasmus+ SMACITE, dedicato alla formazione di tecnici e ingegneri per le Smart Cities. L'evento ha presentato i risultati del progetto europeo, che ha coinvolto 12 partner internazionali nello sviluppo di una mappa delle competenze, di un curriculum formativo e di una piattaforma online gratuita per l'apprendimento tecnico e trasversale, testata da oltre 330 studenti e professionisti da tutta Europa.

48

## ***Filosofia in Scena: un percorso di crescita tra pensiero, teatro e consapevolezza***

Sabato 7 giugno 2025, in occasione della Notte Bianca delle Librerie di Alba, Apro Formazione ha presentato Filosofia in Scena, un progetto formativo e culturale che ha visto protagonisti le studentesse e gli studenti dell'Istituto. Realizzato con il contributo della Fondazione CRC nell'ambito del bando "Facciamoci delle domande", il percorso è stato realizzato con associazioni ed esperti



del territorio e ha unito filosofia e teatro per stimolare nei giovani riflessione, consapevolezza e pensiero critico. I laboratori filosofici hanno portato i ragazzi ad approfondire i grandi interrogativi dell'adolescenza (libertà, identità, futuro, aspettative) mentre un laboratorio di "Teatro dell'Oppresso" ha offerto agli studenti un'esperienza di espressione autentica e partecipazione attiva. L'evento conclusivo ha raccolto un pubblico numeroso e attento, che ha assistito alla proiezione del video-documentario e alla presentazione del podcast "Tracce di Noi", disponibile su Spotify, entrambi realizzati come attività del progetto. Filosofia in Scena ha rappresentato un significativo esempio di educazione umanistica integrata, capace di coniugare mente e cuore, formazione e crescita personale.

## ***Care About IT: Apro Healthcare e Apro International rivoluzionano il panorama sanitario con il progetto europeo CoVe***



Il 12 e il 13 novembre 2024 Apro Healthcare, la divisione operativa sul settore socio sanitario di Apro Formazione, ha organizzato l'evento "Generazione HealthTech: Soluzioni per la sanità digitale" presso il BioIndustry Park di Colleretto Giacosa, sede del Polo BioPMed, cluster per l'innovazione della filiera salute e scienze della vita della Regione Piemonte. Cinque squadre di 30 studenti ciascuna, provenienti da 6 scuole piemontesi si sono cimentate in un hackaton su come facilitare l'accesso alla telemedicina da parte dei pazienti con competenze digitali limitate. L'evento si inserisce all'interno del progetto europeo CoVe CARE about IT, di cui Apro Healthcare è coordinatore territoriale, il cui obiettivo è creare un nuovo ecosistema della formazione professionale in ambito sanitario combinando i settori tecnologico-informatico e socio-assistenziale.

## ***Storie di formazione e riscatto, lavoro e integrazione***

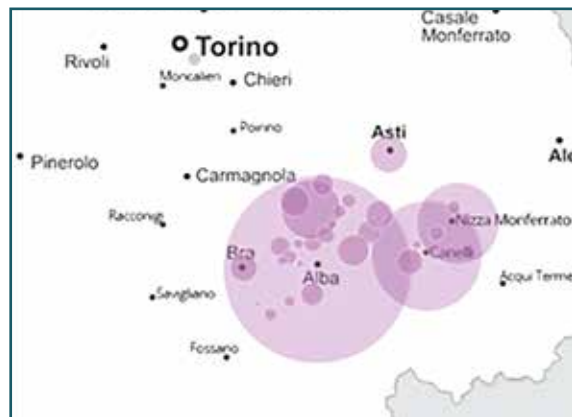
Un gruppo di 13 studenti ha frequentato ad Alba il corso di specializzazione in "Lavorazioni meccaniche di base" di APRO Formazione. Un gruppo eterogeneo per età, esperienza professionale pregressa e provenienza, accomunato dall'entusiasmo per l'acquisizione di nuove competenze fortemente richieste dal mercato del lavoro. Saldo-carpenteria, lavorazioni di base con il tornio e operazioni di aggiustamento meccanico sono state alcune delle capacità trasmesse loro dai docenti che, terminato il periodo di stage nelle aziende del territorio, si sono trasformate rapidamente in opportunità di lavoro e li hanno visti diventare preziosi per il tessuto produttivo del nostro territorio. Le storie personali che partono da lontano, attraversano Paesi come Senegal, Mali, Burkina Faso e Marocco di cui non si sente parlare spesso, ma che sono il luogo d'origine di molti lavoratori impiegati nel nostro territorio, che raccontano desiderio di riscatto, ricerca di un futuro lontano dalla guerra, voglia di sporcarsi le mani e di fare la propria parte, ma anche di nuovi legami con una nuova terra da chiamare casa.



## Impatto sul territorio: geo analisi dell'utenza

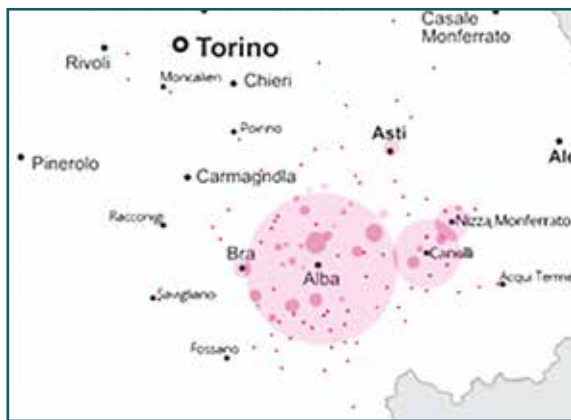


disoccupati

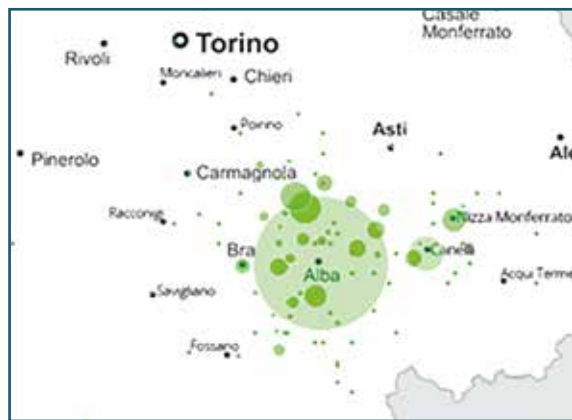


apprendisti

Volendo approfondire il ROI delle azioni marketing e commerciali, Apro Formazione ha realizzato un'infografica su base geografica per poter analizzare le aree di provenienza dell'utenza di Apro Formazione. Si è scelta la residenza come criterio oggettivo ed una ripartizione dei dati in base alle principali direttive. Si sono quindi realizzate delle aree circolari proporzionali al numero di iscritti che sono state centrate sul comune di provenienza. L'analisi ha permesso quindi di analizzare l'impatto verso il territorio e la comunità mediante un approccio visivo, sicuramente più immediato e parlante. Le direttive analizzate sono state quelle della Scuola dell'Obbligo per gli adolescenti in età scolastica, della Formazione per il Lavoro (Gol, Oss, Fse) per i disoccupati, della Formazione Continua e dell'Apprendistato per i lavoratori.



formazione continua lavoratori



studenti dell'obbligo

# 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.

Il numero di dipendenti di APRO è gradualmente cresciuto negli ultimi tre anni.

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

Tipologia di contratto	31.08.2023			31.08.2024			31.08.2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	-	2	2	-	3	3	-	4	4
Tempo indeterminato	36	62	98	36	65	101	37	70	107
Totale	36	64	100	36	68	104	37	74	111

Nel corso dell'anno formativo 2024/2025, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è del 96%.

In APRO Formazione nell'anno formativo 2024/2025 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 77, di cui 32 uomini e 45 donne. Al contempo, hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 29 donne e 5 uomini.

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

Tipologia di impiego	31.08.2023			31.08.2024			31.08.2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	30	36	66	31	41	72	32	45	77
Dipendenti part-time	6	28	34	5	27	32	5	29	34
Totale	36	64	100	36	68	104	37	74	111

Data la natura dell'attività svolta, l'agenzia si è avvalsa, durante il periodo di rendicontazione, di diversi collaboratori esterni, il cui numero è cresciuto nel corso degli ultimi esercizi.

Collaboratori esterni di APRO

Tipologia di contratto di collaborazione	31.08.2023			31.08.2024			31.08.2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stage	-	7	7	1	2	3	1	2	3
Collaboratori a progetto	32	47	79	17	33	50	9	14	23
Collaboratori a p. IVA	60	90	150	106	101	207	124	160	284
Totale	92	144	236	124	136	260	134	176	310

Turnover del personale

52

Il numero di cessazioni nell'anno formativo 2024/2025 (pari al 12%) è rimasto invariato rispetto al turnover dell'anno formativo 2023/2024. Relativamente al numero di assunzioni, il tasso registrato nell'anno formativo 2024/2025 si assesta su un incoming medio pari al 18% rispetto al biennio 2023/2024 in cui si era registrato un tasso del 15%.

Turnover in entrata per fasce d'età e genere

Genere\Fasce d'età	2022/2023					2023/2024					2024/2025				
	<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	2	-	3	8%	3	2	-	5	14%	-	5	-	5	14%
Donne	6	11	-	17	27%	2	9	-	11	16%	4	9	2	15	20%
Totale	7	13	-	20	20%	5	11	-	16	15%	4	14	2	20	18%
Tasso di Turnover	100%	19%	0%	20%		63%	16%	0%	15%		40%	22%	5%	18%	

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

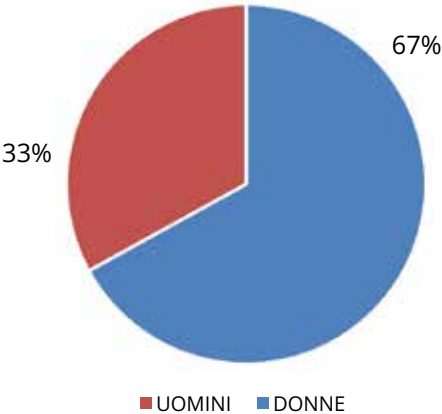
Genere\Fasce d'età	2022/2023					2023/2024					2024/2025				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	2	-	2	7%	1	3	1	5	14%	-	2	2	4	11%
Donne	1	8	-	9	14%	-	6	1	7	10%	-	7	2	9	12%
Totale	1	10	-	11	11%	1	9	2	12	12%	-	9	4	13	12%
Tasso di Turnover	14%	14%	0%	11%		13%	13%	7%	12%		0%	14%	11%	12%	

8.2 Non discriminazione

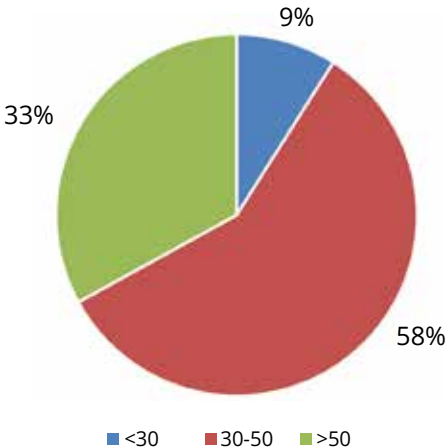
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza 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 31.08.2025



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2025



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

%	31.08.2023			31.08.2024			31.08.2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	34%	36%	97%	33	64%	97%	32%	66%	97%
Operai	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	3%
Totale	36%	64%	100%	35%	65%	100%	33%	67%	100%

Benché il CCNL della Formazione Professionale applicato in Apro non preveda le categorie dirigenti/impiegati/ operai, per assimilazione di funzioni al 31 agosto 2025, si può asserire che il 97% del personale di APRO è occupato in posizioni assimilabili a quella di impiegato, inclusi i formatori, e la componente femminile rappresenta il 67% del personale, in linea con il biennio precedente.

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

%	31.08.2023				31.08.2024				31.08.2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	7%	66%	24%	97%	8%	63%	26%	97%	9%	56%	32%	97%
Operai	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	2%	1%	3%
Totale	7%	69%	24%	100%	8%	66%	26%	100%	9%	58%	33%	100%

Il 58% del personale dipendente ha un'età compresa tra i trenta e i cinquant'anni; le fasce d'età under 30 risulta in leggero aumento, così come la fascia over 50.

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

%	31.08.2023			31.08.2024			31.08.2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Impiegati</b>	0%	40%	40%	0%	50%	50%	0%	50%	50%
<b>Operai</b>	40%	20%	60%	33%	17%	50%	33%	17%	50%
<b>Totale</b>	40%	60%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%

All'interno dell'organico di APRO sono presenti 6 lavoratori appartenenti alle categorie protette, in linea con i due esercizi precedenti.

**8.3 Sicurezza e benessere**

55

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 alla 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, d'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 2024/2025 è stato registrato solo un infortunio negli ambienti di lavoro per i dipendenti dell'agenzia.

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 infortuni sul lavoro per i dipendenti di APRO

Numero di casi	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	3	3	-	1	1
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni	-	-	-	-	7,03	4,64	-	2,22	1,41
Ore lavorate	54.793	72.403	127.196	44.006	85.390	129.396	51.043	90.063	141.106

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.

Numero di infortuni sul lavoro per i collaboratori esterni di APRO

Numero di casi	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	10.326	16.470	26.797	10.392	17.716	28.108	12.934	22.087	35.021

## 8.4 Formazione e sviluppo

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	2023/2024			2024/2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	78	76	76	54	70	65
Operai	6	6	6	2	-	1
Totale	74	75	74	51	69	63

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 2024/2025, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione siano state circa 63. 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.

### Iniziative per favorire l'internazionalizzazione del personale

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024	Al 31.08.2025
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero	99	101	86

Il significativo aumento dei viaggi all'estero è senz'altro riconducibile alla grande ripresa del settore Apro International dopo lo stop quasi totale negli anni del Covid.

# 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

Al fine di aumentare l'efficientamento energetico degli edifici delle sedi di Alba e Canelli e contestualmente di diminuire i consumi e quindi di conseguenza i costi energetici, durante l'anno formativo 2024/2025 sono stati sostituiti parte dei corpi illuminanti adottando la tecnologia a LED.

Totale consumi energetici di APRO (GJ)<sup>15</sup>

Tipologia di consumo	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2024/2025
		Totale	Totale	Totale
Gas naturale	GJ	30	32	27
Gasolio	GJ	38	46	31
Benzina	GJ	16	24	14
Energia elettrica (acquistata)	GJ	752	833	893
Riscaldamento (acquistata)	GJ	1.116	1.259	1.501
TOTALE	GJ	1.953	2.195	2.466

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 Scope 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scope 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

<sup>15</sup> 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 1Smc=0,03429 GJ nel 2022/2023, 1 Smc=0,03546 GJ nel 2023/2024 e 1 Smc=0,03558 GJ per il 2024/2025; per il gasolio 1t = 42,85 GJ nel 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025; per la benzina 1t = 43, 13GJ nel 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025. Si segnala che i valori relativi al 2023/2024 sono stati rimodulati nel presente bilancio a seguito di un aggiornamento dei fattori di conversione.

Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scope 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 (tCO2eq)<sup>16</sup>

Tipologia di consumo	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2024/2025
		Totale	Totale	Totale
Emissioni Scope 2 location-based	tCO2eq	54	62	76
Emissioni scope 2 market-based	tCO2eq	95	116	109
Emissioni scope 1 (Gas naturale + Gasolio + Benzina)	tCO2eq	71	78	90
Totale emissioni scope 1 + scope 2 location based	tCO2eq	125	140	166
Totale emissioni scope 1 + scope 2 market based	tCO2eq	166	194	199

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.

<sup>16</sup> Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione ISPRA, mentre per il calcolo secondo il metodo “Market-based” sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati dall’AIB. Con riferimento alle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente. Si segnala che i valori relativi al 2023/2024 sono stati rimodulati nel presente bilancio a seguito di un aggiornamento dei fattori di conversione.

# 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	2022/2023		2023/2024		2043/2025	
		Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	Mega-litri	2,04	-	2,05	-	2,05	-
Totale	Mega-litri	2,04	-	2,05	-	2,05	-

60 L’acqua utilizzata viene per lo più impiegata nei laboratori di acconciatura, nella scuola alberghiera 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 stress<sup>17</sup> . 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.

<sup>17</sup> Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: [www.wri.org/our-work/project/aqueduct](http://www.wri.org/our-work/project/aqueduct). Per l’analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna “baseline water stress”.

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	Al 31.08.2023				Al 31.08.2024				Al 31.08.2025			
		Perico-losi	Non perico-losi	Totale	% totale	Perico-losi	Non perico-losi	Totale	% totale	Perico-losi	Non perico-losi	Totale	% totale
Riciclo	t	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Compostaggio	t	0	1,1	1,1	23%	0	1,1	1,1	13,3%	0	1,1	1,1	9,9%
Recupero <sup>18</sup>	t	0,235	3,43	3,66	77%	0,06	6,622	6,682	80,7%	0,165	9,064	9,229	82,7%
Discarica	t	0	0	0	0%	0,5	0	0,5	6,0%	0,83	0	0,83	7,4%
Totale	t	0,235	4,53	4,76	100%	0,56	7,722	8,282	100%	0,995	10,164	11,159	100%

<sup>18</sup> Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

# 10. Contributo di APRO agli SDGs

Per APRO, il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative, e, anzi, è presente in ogni attività portata avanti dall'agenzia. APRO, consapevole della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno del proprio business, rende noto al pubblico il proprio impegno sostenibile, tramite l'identificazione di tematiche rilevanti, il monitoraggio dell'andamento delle stesse e l'individuazione degli obiettivi ESG per gli anni a venire.

## 10.1 Responsabilità nei confronti del futuro

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

62

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

Gli SDG hanno carattere universale, rivolgendosi tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati, e sono fondati sull'integrazione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: ambientale, sociale ed economica. I 17 obiettivi interessano pertanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali allo sviluppo urbano, dall'agricoltura ai modelli di consumo.



## 10.2 Promuovere una specializzazione inclusiva

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

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

Con l'intenzione di promuovere un'educazione che renda la comunità più consapevole in merito agli SDG e di portare avanti le proprie attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, APRO identifica 5 principali linee strategiche correlabili a 5 degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. L'Azienda ha infatti esaminato 169 "target" in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui può maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle proprie attività. Tali SDG sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 11, come illustrato nel seguente grafico:

### Prioritizzazione degli SDGs



SDG Prioritari a cui APRO può **contribuire direttamente** con le proprie attività

SDG Non Prioritari a cui APRO può **contribuire indirettamente** con le proprie attività



### VITA SANA E BENESSERE A TUTTE LE ETÀ

Ruolo e contributo di APRO nella promozione della salute e del benessere delle proprie risorse e dei propri allievi.

Contributo degli SDGs:

- Proporre percorsi educativi specifici per ogni esigenza: titoli di studio superiori, formazione professionale, disoccupazione;
- Rispetto dei più elevate standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza;



### SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Ruolo e contributo di APRO nella promozione di un'educazione inclusiva ed equa.

Contributo degli SDGs:

- Progettare servizi per le specifiche esigenze ed interessi;
- Apro attira sul territorio un significativo numero di studenti provenienti da tutta Europa, proponendosi come «hub» per il capitale umano e i percorsi formativi di interscambio sul tema enogastronomico.



### RAGGIUNGIMENTO DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Ruolo e contributo di APRO nel raggiungimento della parità di genere.

Contributo degli SDGs:

- Offrire a tutti gli utenti lo stesso livello di attenzione nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità.



### CONTRIBUTO AL LAVORO DIGNITOSO E ALLA CRESCITA ECONOMICA

Ruolo e contributo di APRO nel facilitare la piena occupazione degli individui della comunità e la crescita economica della stessa.

Contributo degli SDGs:

- APRO Healthcare ha organizzato l'hackaton «Generazione HealthTech: Soluzioni per la sanità digitale» su come facilitare l'accesso alla telemedicina da parte di pazienti con competenze digitali limitate;
- Apro Formazione è stata inserita dalla Regione Piemonte nella top 5 delle Migliori Agenzie Formative Regionali, ottenendo il quarto posto su oltre 30 enti valutati.



### CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DI UNA COMUNITÀ SOSTENIBILE

Ruolo e contributo di APRO nello sviluppo di una comunità sostenibile.

Contributo degli SDGs:

- Apro Formazione in collaborazione con il comune di Alba, ha organizzato il Workshop Nazionale del progetto Erasmus+ SMACITE, dedicato alla formazione di tecnici ed ingegneri per le Smart Cities
- Apro propone diversi percorsi formativi, tra i quali il corso di specializzazione in «Lavorazioni meccaniche di base», al quale hanno partecipato 13 studenti nel 2024/2025

# 11. 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.

Macroarea	Tematiche materiali	Perimetro delle tematiche materiali		Tematica GRI
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Conformità socioeconomica; Anticorruzione
	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 e digitalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Cambiamento climatico ed energia; Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	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

## Lista degli impatti

	Tematiche materiali	Impatti positivi di APRO Reali e potenziali	Impatti negativi di APRO Reali e potenziali	Coinvolgimento della Società
Responsabilità verso le risorse umane	Formazione, sviluppo e benessere del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legati ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata</li> <li>Promozione del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati, all'interno di un ambiente di lavoro sano e stimolante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziali impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti a causa di pratiche non inclusive</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Non discriminazione e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione e sensibilizzazione in materia di inclusione e diversità con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza e sulla promozione di un ambiente di lavoro e di studio equo ed inclusivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziali impatti negativi diretti e indiretti sull'operatività e sulle aspettative degli stakeholder a seguito di episodi di molestie e discriminazione su dipendenti, allieve e allievi</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenzione e mitigazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei collaboratori, anche attraverso la formazione in ambito salute e sicurezza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Infortuni sul lavoro e malattie professionali, anche a causa di un mancato monitoraggio e applicazione dei sistemi di gestione in ambito salute e sicurezza</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
Responsabilità verso gli studenti	Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserimento e orientamento nel mondo del lavoro per allieve e allievi</li> <li>Riqualificazione territoriale grazie a partnership e collaborazioni con aziende strategiche che possano migliorare l'indotto socioeconomico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancato incontro tra domanda e offerta rispetto alle competenze richieste del mercato del lavoro</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Offerta formativa e digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investimento in una didattica sempre più innovativa, anche attraverso l'uso di nuovi strumenti digitali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziale mancato aggiornamento delle tematiche trattate durante i corsi di formazione</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Pari opportunità e diritto alla formazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporto allo studio e al reinserimento nel mondo del lavoro di persone economicamente svantaggiate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziali episodi di comportamenti scorretti e/o non nel pieno rispetto dell'integrità, come previsto dalle normative interne</li> <li>Potenziale mancato rispetto dei diritti umani all'interno della Community</li> <li>Potenziali episodi di discriminazione/ molestia/abuso all'interno della Community</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Internazionalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore inclinazione all'interdipendenza e alla globalizzazione da parte delle allieve e degli allievi e dello staff grazie alla promozione di attività di mobilità internazionale e partnership con enti internazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziale difficoltà organizzative derivanti da una gestione non ottimale dei programmi di mobilità internazionale, che generano impatti negativi sui livelli di soddisfazione dell'offerta formativa</li> <li>Aumento delle emissioni Scope 3 dovuto ad un incremento degli spostamenti internazionali degli allievi e allieve</li> </ul>	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business

Responsabilità verso la comunità	Rapporto con il territorio e con la comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali sul territorio con conseguenti impatti economici diretti/indiretti sulle comunità locali.</li> </ul>		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Governance	Governance		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata integrazione degli obiettivi di sostenibilità agli obiettivi finanziari</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di comportamenti etici in linea con la mission aziendale</li> <li>Trasparenza nelle relazioni con le istituzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziali episodi di non compliance, anticoncorrenziali e/o antitrust, con impatti negativi sull'andamento economico e sul business nel suo complesso</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
Responsabilità tecnica ed economica	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di una didattica erogata attraverso l'uso di strumenti e metodologie innovative, arricchendo l'esperienza delle allieve e degli allievi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obsolescenza degli spazi condivisi con conseguente riduzione della qualità della didattica</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusione tramite i media locali delle attività svolte, al fine di diffondere la mission dell'Agenzia</li> </ul>		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
	Creazione di valore economico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benefici diretti e indiretti sullo sviluppo socioeconomico dei territori in cui l'Agenzia opera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata e/o inefficace gestione delle risorse economiche</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Catena del valore responsabile	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoraggio dei fornitori che collaborano con l'Agenzia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziale danneggiamento alla reputazione generato da comportamenti scorretti o violazioni di diritti umani e di regolamenti da parte dei fornitori</li> </ul>	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Responsabilità ambientale	Ambiente ed energia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffondere consapevolezza sulla necessità di contribuire alla lotta al cambiamento climatico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziale aumento delle emissioni di gas a effetto serra (Scope 1/Scope 2)</li> </ul>	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
	Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione della raccolta differenziata all'interno delle strutture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziale aumento della produzione di rifiuti e del consumo idrico</li> </ul>	Causato dall'Agenzia
	Formazione su tematiche ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di iniziative di sensibilizzazione, progetti specifici e formazione sulla tutela dell'ambiente e il rispetto delle risorse naturali attraverso l'organizzazione di corsi sulla sostenibilità, la condivisione di materiale e l'adozione di buone pratiche</li> </ul>		Causato dall'Agenzia

# 12. GRI Content Index

GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)			
Indicatore GRI		Pagina	Note
Indicatore GRI			
Dichiarazione d'uso	APRO ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2024 al 31 agosto 2025 con riferimento agli Standard GRI.		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	5	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	4	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	4	
GRI 2-5	Assurance esterna		Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna.
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5	
GRI 2-7	Dipendenti	51	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	52	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	16-17	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	16-17	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	18-19	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2024/2025, non sono stati segnalati casi di mancata conformità alle leggi e alle normative.
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	8-9	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	9-13	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.
Tematiche materiali			
Governance			
Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	18-19	
GRI 205: Anticorruzione (2016)			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	18-19	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2024/2025 non sono stati rilevati casi di corruzione

Indicatore GRI		Pagina	Note
Responsabilità tecnica ed economica			
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	43-44	
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	44-45	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)			
GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2024/2025, non si sono verificati casi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari relativi alle comunicazioni di marketing.
GRI 418: Privacy dei clienti (2018)			
GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti		Nell'anno formativo 2024/2025 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.
Creazione di valore economico			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	21-25	
GRI 201: Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	21-22	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	20	
Catena del valore			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	24-25	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	25	
Responsabilità verso la comunità			
Rapporti con il territorio e con la comunità locale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	45-50	
Responsabilità verso gli studenti			
Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	39-40	
Offerta formativa e digitalizzazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	26-38	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	41-42	
Internazionalizzazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	26-28	

Indicatore GRI		Pagina	Note
Responsabilità ambientale			
Cambiamento climatico ed energia			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	58-59	
GRI 302: Energia (2016)			
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	58	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	58	
GRI 305: Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	59	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	59	
Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	60-61	
GRI 303: Acqua e affluenti (2018)			
GRI 303-3	Acqua riciclata o riutilizzata	60	
GRI 306: Rifiuti (2020)			
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	60-61	
Formazione su tematiche ambientali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	58	
Responsabilità verso le risorse umane			
Formazione, sviluppo e benessere del personale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	51-57	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	57	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	52-53	
Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	53-55	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese	53-55	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	53-55	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	55-56	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	55-56	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	55-56	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	55-56	

GRI 403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	55-56	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	55-56	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	55-56	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sulla sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	55-56	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	55-56	

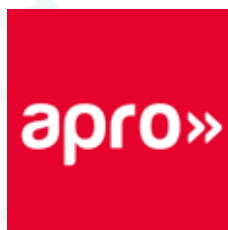






# Report di Sostenibilità

Bilancio sociale  
2024/2025



[www.aproformazione.it](http://www.aproformazione.it)

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

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

