



apro»

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2019/2020

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 2019/2020 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

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



INDICE

| | |
|--|----|
| Lettera agli Stakeholder | 3 |
| Nota metodologica | 4 |
| 1. L'Agenzia APRO | 5 |
| 2. La sostenibilità per APRO | 10 |
| 3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo | 14 |
| 4. Trasparenza | 16 |
| 5. Performance economica | 18 |
| 6. Responsabilità verso gli studenti | 23 |
| 7. Responsabilità verso la comunità | 37 |
| 8. Responsabilità verso le risorse umane | 41 |
| 9. Responsabilità ambientale | 49 |
| 10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI | 53 |
| 11. GRI Content Index | 55 |



2019/2020

Lettera agli Stakeholder

I dati del Bilancio di Sostenibilità 2019/2020 riflettono, in prima istanza, la situazione socioeconomica determinatasi in conseguenza dell'improvvisa e imprevedibile insorgenza della Pandemia Covid-19 e del suo carattere di urgenza ed emergenza a livello globale. L'impatto sulle attività e i risultati registrati in relazione al campo di azione di Apro Formazione, si è caratterizzato in termini di estrema coerenza con le caratteristiche peculiari, gli elementi portanti dell'agenzia e della sua aderenza ai valori e ai principi che connotano la cultura del lavoro del territorio.

Le restrizioni e le limitazioni imposte dalle disposizioni sanitarie, soprattutto nella prima fase della Pandemia, hanno creato, come in tutti i settori produttivi, criticità e problematiche di carattere organizzativo, che l'agenzia ha saputo però fronteggiare con tempestività, razionalità, efficienza e senza mai perdere di vista l'obiettivo primario della soddisfazione dei bisogni dell'utenza, la fiducia nei collaboratori e nel futuro.

Apro Formazione, insieme al territorio che rappresenta e di cui è espressione, ha quindi continuato anche in questa difficile contingenza ad erogare i suoi servizi e ad investire nel rinnovamento strutturale e tecnologico, puntando sulla riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi, l'ottimizzazione dei costi, la diversificazione e l'innovazione della sua mission e soprattutto mediante la passione e l'impegno di tutti soggetti che a vario titolo ne fanno parte: governance, personale, organismi di controllo, partner. È stato così possibile contenere ai minimi termini la riduzione del volume di attività e del fatturato, garantendo la sostenibilità economico-finanziaria nell'esercizio di riferimento. Riteniamo, anzi, di poter affermare che le criticità poste dalla Pandemia abbiano avuto un'importante funzione di ulteriore stimolo e accelerazione del processo di cambiamento, innovazione didattica e tecnologica, internazionalizzazione e di compattamento della struttura intorno ai suoi valori, di rafforzamento e sintonia con la nostra comunità territoriale.

Apro Formazione guarda oggi con ottimismo al futuro, orientando la sua vision verso le nuove sfide che caratterizzano il nostro tempo, con rinnovata fiducia e consapevolezza nelle proprie risorse. Formare capitale umano all'altezza delle tante eccellenze del nostro territorio rimane l'impegno primario, in sintonia con le sue radici e tradizioni, ma con lo sguardo rivolto ai nuovi paradigmi dell'Impresa 4.0. Creare competenze per sostenere lo sviluppo economico, l'evoluzione digitale, la sostenibilità ambientale e l'inclusione sociale, è l'obiettivo che abbiamo perseguito sino ad oggi e che continueremo a perseguire con rinnovato entusiasmo, serietà, professionalità e umanità...

... per i nostri giovani e per le loro famiglie, per le persone disoccupate e per quanti sono in difficoltà, per le nostre imprese e i loro lavoratori...

... certi che insieme ce la faremo, grazie!



Il Presidente
Dott. Paolo Zoccola

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il terzo Report di Sostenibilità di APRO Formazione (di seguito anche “APRO” o “agenzia”) e ha l’obiettivo di descrivere in modo trasparente le iniziative e i principali risultati raggiunti in termini di performance di sostenibilità nel corso dell’anno formativo 2019/2020 (dal 1° settembre 2019 al 31 agosto 2020).

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

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

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

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di esercizio di APRO. Si precisa inoltre che nel corso del 2019/2020 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento di APRO. Eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto

ricorso a stime sono debitamente identificati all’interno di ciascun capitolo. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all’anno 2017/2018 e all’anno 2018/2019.

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

Il Report di Sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di APRO (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.

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 2019/2020 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

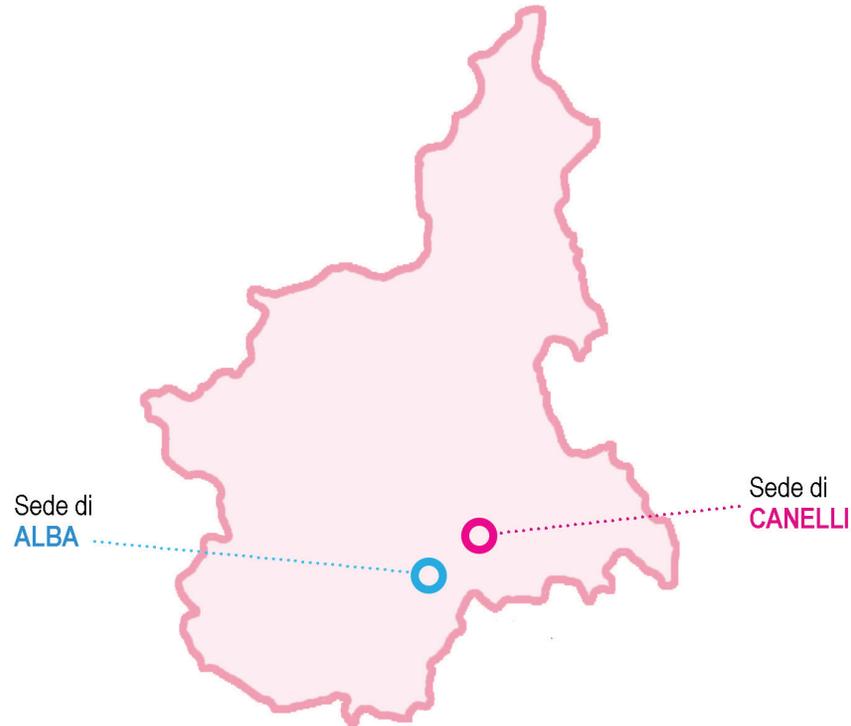
1

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 2019/2020



3.441

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



1.725

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



250

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



1352

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:



662

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

+

690

coinvolte nei corsi di formazione aziendale e apprendistato

6



60%

Percentuali di donne dipendenti dell'agenzia



42

Ore di formazione medie erogate per dipendente



85%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente



€ 69.006

Risorse economiche destinate all'innovazione



100%

Aule con accesso per studenti disabili



2

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

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:

- **Corsi triennali/quadriennali per la qualifica e il diploma professionale** rivolti ai giovani in obbligo di istruzione e Formazione Professionale (IEFP), **corsi 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

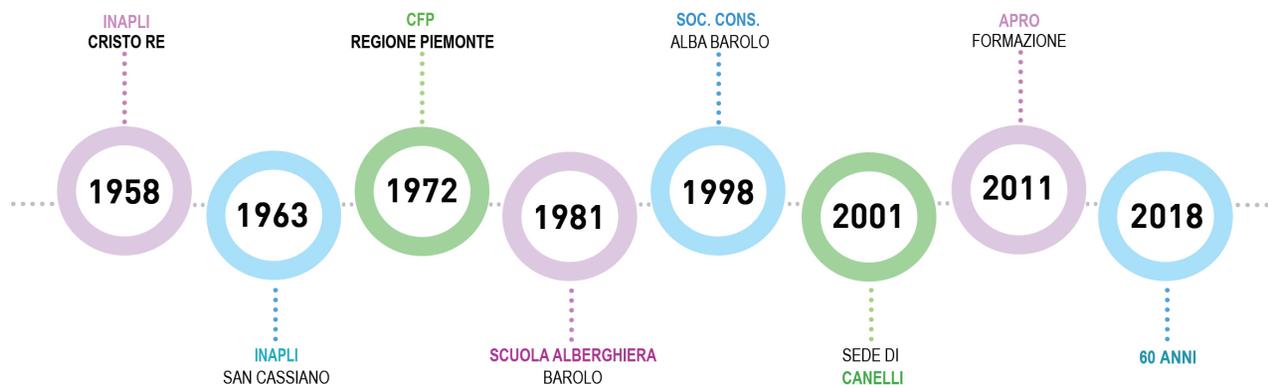
APRO Formazione nasce nel 1958, ad opera di Monsignor Giovanni Battista Gianolio (1925-2010), cappellano del lavoro, parroco di San Cassiano e Vicario Generale della Diocesi di Alba. Negli anni '50 Alba sta vivendo il passaggio da realtà agricola-mercatale a polo industriale, con importanti aziende basate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

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

Evoluzione dell'agenzia dalla fondazione ad oggi



Emergenza Covid-19

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

- Misure di flessibilità e tutela del lavoro, quali:
- Forme di telelavoro, non propriamente configurabili a tutti gli effetti come smart-working, in quanto non adeguatamente strutturate e formalizzate, che hanno coinvolto la maggior parte del personale docente e non docente e che hanno comunque consentito di gestire in modo adeguato i processi primari, le attività e le scadenze non rimandabili;
- Utilizzo della banca ore e attivazione del Fondo di Integrazione salariale (FIS) in modo parziale e mirato in base alle differenziate situazioni relative agli specifici ruoli professionali presenti in azienda.
- Sviluppo della formazione a distanza/E-Learning in relazione alle azioni formative e alle modalità previste dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali, evidenziando in specifico i seguenti elementi:
- L'emergenza sanitaria e le sue conseguenze hanno colto di sorpresa tutto il sistema, evidenziando, alcune criticità: assenza di una adeguata fase di programmazione, pianificazione e sperimentazione a livello didattico, organizzativo e tecnologico; ritardo istituzionale nella definizione di regole e indicazioni per l'erogazione della formazione a distanza. La letteratura tecnico-scientifica indica la necessità di sviluppo dell'E-learning, ma al contempo l'irrinunciabilità della formazione in presenza, soprattutto in relazione all'applicazione della didattica laboratoriale e all'implementazione del sistema duale, all'età evolutiva e alle tipologie di utenza caratterizzate da particolari fragilità e vulnerabilità. Ora, la situazione emergenziale non ha consentito di mantenere il giusto mix di modalità didattiche diversificate, evidenziando la necessità di puntare a perseguire gli obiettivi minimi di apprendimento, mantenendo un forte aggancio relazionale, al fine di salvaguardare il benessere e la crescita personale degli allievi.
- In relazione a tali criticità, l'emergenza sanitaria ha messo in luce alcuni punti forti caratterizzanti il modello adottato dall'agenzia: Apro utilizza da diversi anni una Piattaforma E-learning proprietaria, realizzata con tecnologia Moodle; gli allievi, nella fase di emergenza, possedevano già un account e sapevano già utilizzare la piattaforma e la maggior parte dei docenti di Apro Formazione ha svolto negli ultimi dieci anni una quota consistente di attività di Formazione sulle tematiche della formazione digitale e dell'E-Learning.

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

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

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

La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'agenzia e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui APRO agisce. Si citano tra questi: il Comune di Alba, Ferrero, Miroglio e diverse PMI del territorio, Banca d'Alba, le più importanti associazioni di categoria della provincia di Cuneo, la Diocesi di Alba.

Infine, APRO risponde del proprio operato a tutte le istituzioni locali e agli enti che a tutti i livelli definiscono le politiche formative e del lavoro e che allo stesso tempo rappresentano la committenza di APRO. In particolare, si segnalano gli organi e i programmi comunitari, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Regione Piemonte, la Fondazione CRC.

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholder per l'agenzia, nel 2018, attraverso un workshop che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di alcune delle agenzie che costituiscono l'associazione F.A.S.E.¹ (APRO, CFP CEMON, C.I.A.C., Co.Ver.Fo.P, FOR.AL) sono state definite 6 macro categorie di portatori di interesse. Con le stesse modalità, nel corso del 2019 sono state confermate le suddette categorie di stakeholder, riportate nel grafico sottostante.

Gli stakeholder dell'agenzia



¹ Associazione Formativa Associata Sviluppo Economico

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

| STAKEHOLDER | STRUMENTI DI ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE |
|---|---|
| Studenti e famiglie | Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione |
| Risorse Umane | Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca |
| Fornitori | Sito del Gruppo Meeting periodici |
| Imprese | Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale |
| Istituzioni e Pubblica Amministrazione | Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici |
| Territorio e comunità locale | Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali |

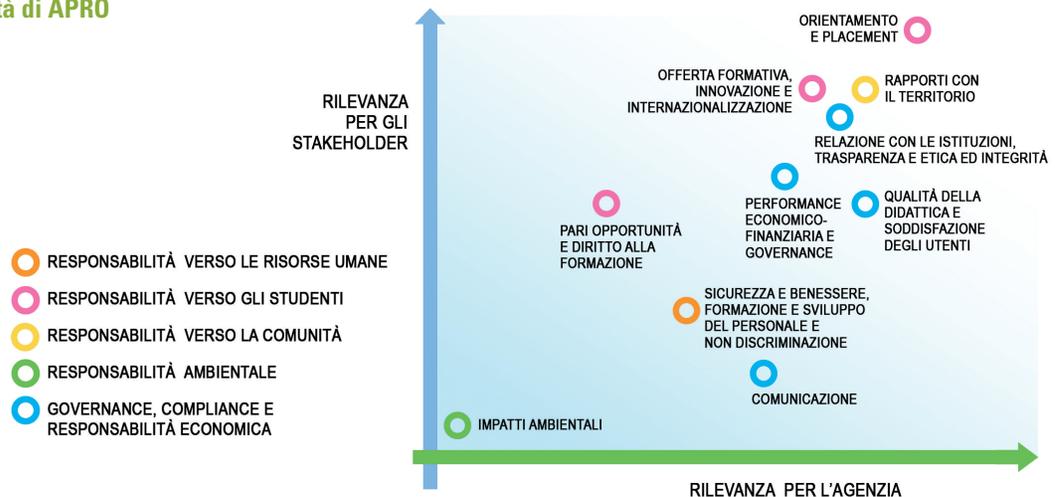
2.2 Analisi di materialità

La valutazione delle **tematiche materiali** e la costruzione della matrice di materialità è stata effettuata col fine d'identificare e prioritizzare le tematiche rilevanti per APRO Formazione e che, al contempo, influenzano significativamente i suoi stakeholder. Inizialmente, è stata condotta un'**analisi di benchmarking** per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Come riferimento, sono stati considerati alcuni dei principali player del settore, tra cui Università, Scuole private, Agenzie di formazione professionale e servizi al lavoro e Fondazioni.

Le tematiche principali, oggetto del presente Report di Sostenibilità, sono suddivise in cinque macrocategorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Responsabilità Ambientale. Per ogni macrocategoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e secondo gli stakeholder.

Il **processo di definizione degli aspetti materiali**, condotto nel 2018, ha coinvolto tutte le agenzie parte dell'associazione FASE ed è stato sviluppato in linea con i principali standard internazionali. Con il fine di valutare la rilevanza di ciascuna tematica, ogni agenzia ha provveduto a compilare un questionario definendo una rilevanza per ciascuna tematica proposta sia dal punto di vista dell'agenzia sia dal punto di vista dei suoi principali portatori di interesse. La matrice di materialità qui di seguito rappresenta graficamente le tematiche rilevanti e la loro macroarea di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta e confermate anche per l'anno formativo 2019/2020.

Matrice di materialità di APRO



3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

3.1 Governance dell'agenzia

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

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

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.2020

| NOME COGNOME | CARICA |
|--------------------------------|----------------|
| Gionni Marengo | Presidente |
| Feancesca Sartore | Vicepresidente |
| Felice Cerruti | Consigliere |
| Sebastiano Contegiacomo | Consigliere |
| Matteo Rossi Sebaste | Consigliere |

Composizione del Consiglio di Amministrazione dal 31.05.21 ad oggi

| NOME COGNOME | CARICA |
|--------------------------------|----------------|
| Paolo Zoccola | Presidente |
| Feancesca Sartore | Vicepresidente |
| Felice Cerruti | Consigliere |
| Sebastiano Contegiacomo | Consigliere |
| Matteo Rossi Sebaste | Consigliere |

Marengo Gionni ha rassegnato le dimissioni con il Consiglio di Amministrazione del 26/03/2021 e, nella stessa data, il Vicepresidente Sartore Francesca ha accettato le deleghe aggiuntive. Il Comune di Alba ha nominato Presidente Zoccola Paolo e il Consiglio di Amministrazione ne prende atto il 31/05/2021.

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

| AL 31.08.2018 | | AL 31.08.2019 | | AL 31.08.2020 | |
|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
| UOMINI | DONNE | UOMINI | DONNE | UOMINI | DONNE |
| 60% | 40% | 60% | 40% | 80% | 20% |

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

| AL 31.08.2018 | | | AL 31.08.2019 | | | AL 31.08.2020 | | |
|---------------|-------|-----|---------------|-------|-----|---------------|-------|-----|
| <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| 0% | 40% | 60% | 0% | 40% | 60% | 0% | 40% | 60% |

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

Composizione del Collegio Sindacale al 31.08.2020

| NOME COGNOME | CARICA |
|------------------------|-------------------|
| Franco Balocco | Presidente |
| Paolo Giraudo | Sindaco Effettivo |
| Roberto Saracco | Sindaco Effettivo |

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

4

4. Trasparenza

4.1 Etica ed integrità

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

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

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 2019/2020, in linea con gli anni precedenti, APRO ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai suoi partner commerciali le politiche e procedure anticorruzione adottate dalla società. Inoltre, a gennaio 2019 è stato approvato il nuovo modello organizzativo ancora valido al 31 agosto 2020, e, nei mesi successivi, è stata svolta la formazione a tutti i dipendenti e parti interessate.

4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

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

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

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

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

La compagine sociale di APRO comprende soci di minoranza riferiti ad enti pubblici del territorio in cui opera. Nel prospetto sottostante, sono descritti nel dettaglio gli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'agenzia.

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

| Ragione sociale dell'organismo governativo | Percentuale sul totale del capitale sociale | | |
|--|---|------------|------------|
| | 31.08.2018 | 31.08.2019 | 31.08.2020 |
| Comune di Alba | 17,79% | 17,79% | 17,79% |
| Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte d'Alba | 0,66% | 0,66% | 0,66% |
| Unione Montana Alta Langa | 0,08% | 0,08% | 0,08% |

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 2019/2020.

Conto Economico riclassificato al 31.08.20

| CONTTO ECONOMICO (IN EURO) | 31.08.2019 | 31.08.2020 |
|--|--------------------|--------------------|
| Ricavi | 6.850.755 | 6.603.338 |
| Altri ricavi | 367.658 | 157.385 |
| Variatione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione | 0 | 0 |
| Totale Ricavi | 7.218.413 | 6.760.723 |
| Consumi di materie prime ed altri | (299.562) | (210.101) |
| Costi del lavoro | (3.624.386) | (3.351.198) |
| Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni | (289.805) | (331.538) |
| Altri costi operativi | (2.887.963) | (2.839.807) |
| Totale Costi operativi | (7.101.716) | (6.732.644) |
| Risultato operativo | 116.697 | 28.079 |
| Proventi finanziari | 1.557 | 1.242 |
| Oneri finanziari | (20.505) | (13.082) |
| Proventi (oneri) finanziari | (18.948) | (11.840) |
| Proventi (oneri) da valutazione delle partecipazioni | 0 | 0 |
| Utile (perdita) prima delle imposte | 97.749 | 16.239 |
| Totale imposte correnti e differite | (90.637) | (11.579) |
| Utile (perdita) dell'esercizio | 7.112 | 4.660 |

APRO ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro **6.760.723** e un utile netto pari a euro **4.660**. I costi operativi ammontano a euro **6.732.644** e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.351.198 e da altri costi operativi per euro 2.839.807.

Nel corso dell'esercizio in oggetto ha subito, come tutte le attività, gli impatti della pandemia COVID che da fine febbraio 2020 ha portato prima alla sospensione e poi alla ripresa con una serie di incertezze amministrative, formali e sostanziali circa le attività erogate, erogabili e quelle non più realizzabili.

Fino a febbraio 2020 le risultanze circa i costi ed i ricavi corrispondenti erano in linea con i budget approvati ed anzi si prospettava una chiusura di esercizio ad agosto 2020, che avrebbe portato le attività al miglior risultato di sempre volto a sfiorare i € 7.800.000 di fatturato.

Gli eventi, susseguitisi al consolidamento dello stato di crisi, hanno richiesto una immediata rilevazione delle attività in allora praticabili, pur in modalità emergenziale, con una serie di costi superiori affrontati volti a garantire i servizi essenziali.

Parallelamente, sono state adottate politiche di controllo dei costi, volte a garantire la sostenibilità delle risultanze date dai ricavi consolidatisi inferiori a quanto previsto in precedenza, come il venir meno dei ricavi relativi ai progetti europei, ai corsi a libero mercato ed ai corsi per occupati, tutte attività sospese a causa dell'emergenza sanitaria.

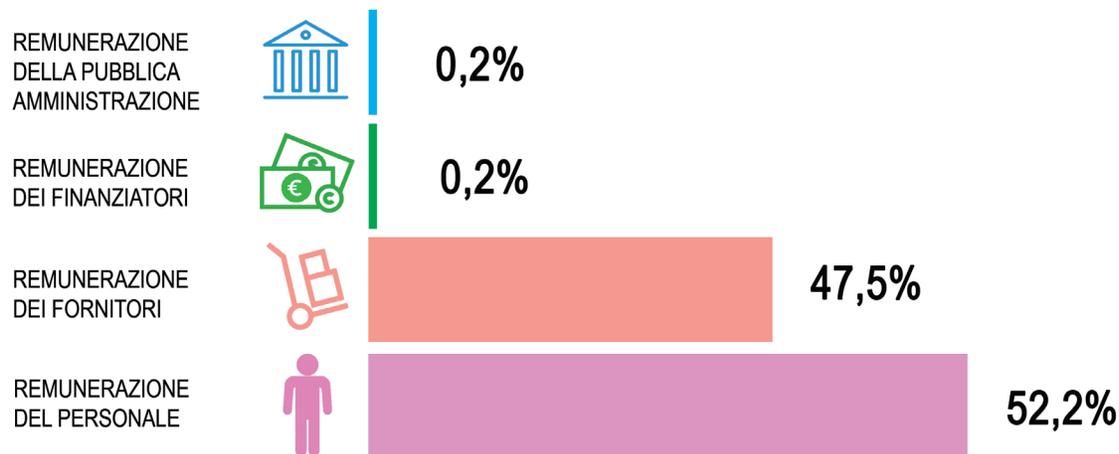
5.2 Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2019/2020 risulta pari a euro **6.760.723**, di cui circa il 95% è utilizzato per coprire i costi mentre il 5% 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% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 45% del valore.

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

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2020

20



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

5.3 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 dei fornitori rispetto all’area geografica di provenienza

| Tipologia di Fornitori | Regione Piemonte | | Fuori Regione | | Estero | |
|------------------------|------------------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2018/2019 | 2019/2020 | 2018/2019 | 2019/2020 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Beni | 77% | 78% | 22% | 21% | 1% | 1% |
| Servizi | 90% | 90% | 10% | 10% | 0 | 0 |
| Docenza | 98% | 98% | 2% | 2% | 0 | 0 |

6. Responsabilità verso gli studenti

6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

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

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

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

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

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

| Tipologia di indicatore | 31.08.2018 | 31.08.2019 | 31.08.2020 |
|---|-----------------|-----------------|------------------------------|
| Numero di Paesi coinvolti | 10 ² | 11 ² | 9 |
| Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero | 107 | 100 | 15 |
| Numero di studenti che hanno svolto corsi di formazione all'estero | 0 ³ | 15 | 46 |
| Numero di persone disoccupate che hanno svolto esperienze di formazione/tirocinio all'estero | 0 ⁴ | 3 ⁵ | 7 |
| Percentuale di studenti che hanno migliorato le proprie competenze linguistiche di almeno un livello della griglia di valutazione QCER | 31 | 33% | non applicabile ⁶ |
| Percentuale di studenti che hanno ricevuto una valutazione di almeno 3 su 5 della griglia di valutazione ECVET per le competenze professionali acquisite | 91% | 96% | non applicabile ⁷ |

24

La riduzione significativa del valore relativo al numero di utenti che hanno svolto stage e tirocini all'estero è dovuto all'impatto della pandemia Covid-19 sulla programmazione delle attività, che ha comportato il blocco totale delle azioni di mobilità.

² Di questi Paesi, le città coinvolte sono 17.

³ Il dato è dovuto al ritardo nella pubblicazione del bando di finanziamento regionale.

⁴ Il dato fa riferimento agli allievi coinvolti in progetto ALCOTRA Impact.

⁵ Il dato fa riferimento al progetto Erasmus PRO.

⁶ A causa della pandemia per il COVID-19 non sono state sviluppate le mobilità.

⁷ A causa della pandemia per il COVID-19 non sono state sviluppate le mobilità.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia

| Tipologia di investimento | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-------------|--------------|-------------|
| Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica⁸ | € 78.836,00 | € 120.683,00 | € 67.306,00 |
| Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo⁹ | - | € 4.677,00 | € 1.700,00 |

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

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

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

Interventi infrastrutturali

Come fatto di particolare rilievo sono da segnalare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, concentratisi sullo stabile di Strada Castelgherlone. Gli interventi, elaborati prima dell'emergenza COVID, sospesi nella prima fase di picco dell'emergenza e poi avviati e conclusi

⁸ Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

⁹ Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

tra giugno e agosto, si sono focalizzati sul rendere fruibili gli spazi comuni, quali i bagni allievi e la resinatura del pavimento delle parti comuni del primo piano. Inoltre, è stato svolto un lavoro organico di manutenzione e ripristino dell'involucro interno delle officine meccaniche ed elettriche, che hanno richiesto uno sforzo economico, progettuale e di realizzazione. Ciò è stato compattamente avviato e completato per valorizzare uno dei settori più dinamici e all'avanguardia di APRO, in risposta ai bisogni formativi del territorio e per dare, malgrado tutti i segnali negativi della circostanza, un messaggio di fiducia e di sviluppo per APRO e per il territorio.

Gli interventi si possono riassumere con: la resinatura delle superfici del pavimento, la tinteggiatura di pareti e soffitti, la realizzazione di un nuovo spazio laboratorio digitale "flessibile", il rifacimento di infissi e carpenteria interna ed esterna, il ripristino di parti di illuminazione e impiantistica termica ed idraulica.

Il risultato ottenuto complessivamente consente ora di valorizzare al meglio le attrezzature all'avanguardia già installate a seguito degli investimenti degli anni precedenti, facendo identificare il settore TECH quale HUB per il territorio per la formazione del capitale umano (giovani, adulti, aziende) nelle sfide del digitale e del tecnologico.

26 Inoltre, si è intervenuti, ove possibile, adeguando spazi, aule e pareti alle disposizioni dettate dall'emergenza sanitaria, volte ad un maggiore distanziamento degli allievi.

Obbligo di istruzione: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Numero iscritti ai corsi | 560 | 631 | 686 |
| Numero corsi erogati | 28 | 33 | 37 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate | 28.980 | 31.380 | 35.450 |
| Successo formativo¹⁰ | 90% | 90% | 90% |
| Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale) | 194 | 307 | 278 |
| Rientro scolastico/formativo¹¹ | 23% | 43% | 23% |

L'obbligo di Istruzione e Formazione Professionale comprende i percorsi formativi di durata biennale/triennale/quadriennale per la Qualifica e il Diploma Professionale. Essi sono rivolti a giovani di età compresa tra i 14 e i 24 anni, che hanno terminato il primo ciclo di istruzione, anche assunti in Apprendistato Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori. I corsi finalizzati all'assolvimento dell'Obbligo di Istruzione e Formazione Professionale si pongono la finalità di promuovere la crescita educativa, culturale, professionale e la qualificazione dei giovani, contrastare la dispersione scolastica/formativa, promuovere il successo formativo e l'inserimento lavorativo.

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto, una diversificazione dell'offerta formativa e un aumento del volume di attività. Tale situazione è determinata dalla rinuncia all'avvio di un nuovo triennio nel settore moda, a fronte dell'inserimento di un nuovo percorso annuale di Accompagnamento alla scelta professionale rivolto a giovani "neet" e di due nuovi percorsi di diploma professionale in ambito alberghiero e dell'estetica, l'evoluzione dei cicli della programmazione regionale e l'aumento dell'appetibilità, della reputazione e della capacità promozionale di Apro hanno determinato l'aumento del numero degli iscritti.

¹⁰ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

¹¹ Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato) | 2.339 | 2.909 | 2.557 |
| Numero corsi erogati (escluso apprendistato) | 359 | 393 | 344 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato) | 6.578 | 8.862 | 5.480 |
| Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato | 689 | 639 | 553 |
| Numero corsi di formazione in apprendistato | 71 | 69 | 56 |
| Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate | 2.840 | 2.520 | 1.528 |
| Numero aziende complessivamente coinvolte | 606 | 703 | 690 |

28

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 upskilling. 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.

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto, una riduzione del volume di attività realizzate e di utenza coinvolta. Tale situazione è da ricondurre all'impatto della pandemia Covid-19 sulla programmazione delle attività, che ha comportato in prima istanza il blocco totale delle azioni formative e, in seconda battuta, la graduale conversione dalla modalità "in presenza" alla modalità "a distanza" (teleformazione).

Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Numero iscritti ai corsi | 203 | 303 | 198 |
| Numero corsi erogati | 11 | 10 | 10 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate | 6.500 | 5.976 | 5.800 |
| Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo | 189 | 161 | 143 |
| Successo formativo¹² | 93% | 79% | 72% |
| Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale) | 136 | 169 | 84 |

Si tratta di corsi di formazione 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 reskilling. Essi si caratterizzano normalmente come percorsi che consentono l'acquisizione di una qualifica, una Specializzazione o un'Abilitazione professionale e sono rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (persone con disabilità, migranti).

29

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.

¹² % allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo.

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 POR FSE;
- Referenza territoriale bacino Alba-Bra del **Progetto Regionale "Obiettivo Orientamento Piemonte"**;
- Partecipazione agli **eventi della rete locale di orientamento** (saloni, laboratori orientativi per gli allievi della Scuola Secondaria di I e II Grado);
- **Open Day** di presentazione dell'offerta formativa dell'Obbligo di Istruzione e FP;
- **Job Speed date** rivolti agli allievi dei corsi post-diploma dell'agenzia;
- Gestione **azioni previste dalla programmazione regionale** nell'ambito dei servizi al lavoro: Garanzia Giovani, Buoni SAL;
- 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

30

| Tipologia di indicatore | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia | 400 | 380 | 250 |
| Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia | 1.840 | 2.220 | 1.725 |
| Numero di tirocini attivati | 202 | 228 | 114 |
| Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia | 300 | 300 | 300 |

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto, una riduzione del volume di attività realizzate e di utenza coinvolta. Tale situazione è da ricondurre all'impatto della pandemia Covid-19 sulla programmazione delle attività, che ha comportato in prima istanza il blocco totale delle azioni e, in seconda battuta, la graduale conversione dalla modalità "in presenza" alla modalità "a distanza".

Il placement rappresenta uno dei principali indicatori di impatto delle attività dell'agenzia e, come tale, assunto quale elemento del sistema di valutazione complessivo. Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'agenzia, ovvero la percentuale di allievi/tirocinanti che a 12 mesi dalla conclusione del corso/tirocinio risultano occupati (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia

| Tipologia di corso di formazione | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Obbligo di istruzione | 81% | 81% | 75% |
| Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo | 80% | 80% | 82% |
| Servizi orientativi e servizi al lavoro (tirocini) | 61% | 61% | 61% |

6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

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

- Contribuire all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione professionale da parte dei minori del territorio, prevenire e fronteggiare la dispersione scolastica e favorire il successo formativo;
- Promuovere il diritto alla formazione continua e permanente;
- Promuovere il diritto effettivo a un'occupazione, mediante la costruzione di competenze, da parte delle fasce deboli del mercato del lavoro;
- Contrastare la segregazione in base al genere all'interno del mercato del lavoro e nella formazione.

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

Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Percentuale aule con accesso per studenti disabili | 100% | 100% | 100% |
| Numero corsi specifici rivolti a disabili | 2 | 1 | 1 |
| Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi della scuola dell'obbligo | n.d. | 5% | 2% |
| Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi | 42% | 38% | 40% |
| Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS) | 128 | 150 | 152 |

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 infortuni¹³ degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia. Tali infortuni sono causati da incidenti riconducibili a piccoli incidenti o a disattenzione nell'uso delle macchine nei laboratori, anche se nel pieno rispetto delle regole e delle indicazioni di sicurezza previste dall'agenzia.

¹³ 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 | 2017/2018 | | | 2018/2019 | | | 2019/2020 | | |
|--|-----------|---------|----------------|-----------|---------|----------------|-----------|---------|----------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni nei laboratori | 5 | 2 | 7 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| di cui mortali | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui con gravi conseguenze¹⁴ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza¹⁵ | 2,5 | 1,2 | 1,9 | 0,5 | - | 0,3 | 0,5 | - | 0,3 |
| Ore di formazione¹⁶ | 402.525 | 324.278 | 726.803 | 408.055 | 327.148 | 735.203 | 429.358 | 316.702 | 746.060 |

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

| NUMERO DI CASI | 2017/2018 | | | 2018/2019 | | | 2019/2020 | | |
|--|-----------|--------|----------------|-----------|--------|----------------|-----------|--------|----------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni nei laboratori | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | - | - | - |
| di cui mortali | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui con gravi conseguenze¹⁴ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza¹⁵ | 3,4 | - | 1,7 | 7,2 | - | 3,0 | - | - | - |
| Ore di formazione¹⁶ | 59.040 | 58.120 | 117.160 | 55.550 | 77.720 | 133.270 | 83.870 | 87.515 | 171.385 |

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

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

¹⁶ 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

| Sede di Alba | Sede di Canelli |
|--|---|
| Servizi di istruzione e formazione professionale | |
| <ul style="list-style-type: none">• Accreditamento n. 007/001 ottenuto il 11 luglio 2002• Accreditamento n. 1391/001 ottenuto il 22 novembre 2017 | <ul style="list-style-type: none">• Accreditamento n. 007/004 ottenuto il 11 luglio 2002 |
| Servizi di orientamento | |
| <ul style="list-style-type: none">• Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003• Accreditamento n. 1392/001 ottenuto il 22 novembre 2017 | <ul style="list-style-type: none">• Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003 |
| Servizi al lavoro | |
| <ul style="list-style-type: none">• Accreditamento n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012 | <ul style="list-style-type: none">• 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 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Obbligo di istruzione | 83% | 80% | 82% |
| Formazione continua/permanente | 84% | 84% | 85% |
| Formazione per l'inserimento lavorativo | 85% | 84% | 85% |

APRO svolge inoltre annualmente specifiche azioni finalizzate a garantire le condizioni tecnico-organizzative a presidio della qualità della didattica e della soddisfazione degli utenti. In particolare, nell'anno 2019/2020 si è concluso un piano biennale di Formazione del personale finanziato dal Fondo Interprofessionale per la formazione continua FO.RTE, che ha coinvolto tutto i collaboratori di APRO sulle tematiche dell'innovazione didattica, tecnologica, organizzativa e normativa.

Allo stesso modo, vengono svolte sessioni periodiche di programmazione, coordinamento e monitoraggio didattico nell'ambito dei settori e dipartimenti dell'agenzia (area automazione, area beauty, area fashion, area 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.

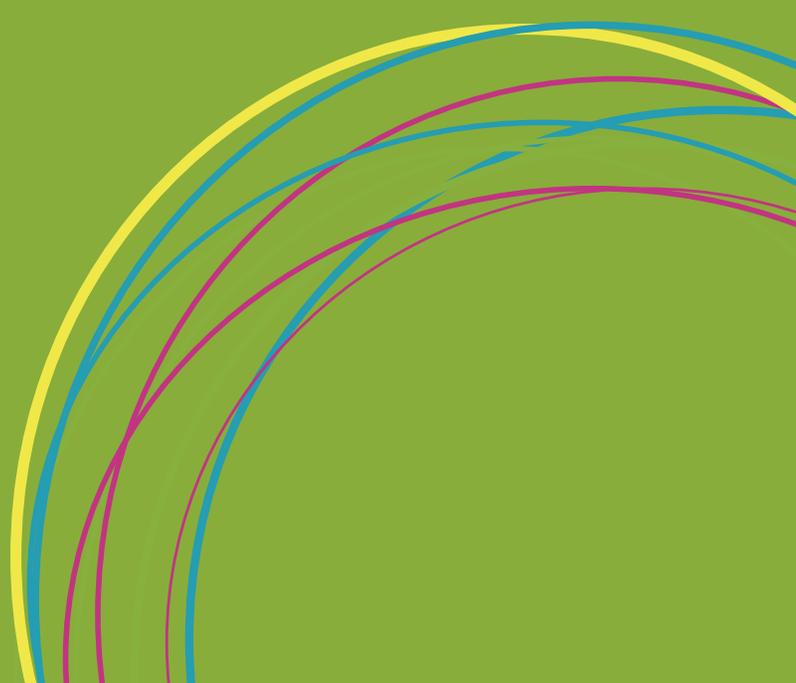
Data la valenza dei servizi erogati, di carattere educativo/formativo e la natura pubblica delle fonti di finanziamento, risulta essenziale la necessità di garantire un flusso di informazioni verso i soci, gli enti finanziatori, i beneficiari e i partner dei servizi erogati, improntato ai principi di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

36

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

7. Responsabilità verso la comunità

7.1 Iniziative rivolte al territorio

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

Evento di presentazione dei nuovi laboratori e presentazione bilancio di sostenibilità

Il 30 settembre si è tenuto UPGRADE, l'evento durante il quale è stato presentato il grande rinnovamento di Apro, frutto dell'evoluzione continua di competenze, spazi e offerta formativa per studenti, professionisti e appassionati. Apro Formazione è da sempre collettore di saperi e competenze professionali che riflettono la dinamicità e l'intraprendenza dei settori trainanti dell'economia di Alba, Bra, Langhe, Roero e Vallebelbo: enogastronomia e turismo, servizi alla persona, innovazione tecnologica. Durante la giornata è stato svelato il nuovo total look di Apro Beauty & Wellness con la presentazione del nuovo catalogo corsi per professionisti e operatori dei settori acconciatura ed estetica. Si sono alternati diversi live show con i migliori *professionisti del settore che hanno mostrato ai partecipanti un'anteprima delle nuove proposte formative, come hair tatoo & barber*. A seguire sono stati inaugurati i nuovi laboratori, riallestiti e rinnovati secondo le ultime tendenze del settore. Successivamente, sono stati presentati i valori e i dati di sostenibilità di Apro Formazione insieme al quadro di prospettive future. Infine, anche Alba Accademia Alberghiera ha svelato tutte le novità della stagione con la presentazione del nuovo catalogo corsi, progettato per appassionati, turisti, professionisti e operatori del settore turistico-alberghiero, ma soprattutto del nuovo laboratorio di cucina a postazioni individuali, allestito con attrezzature all'avanguardia in linea con i più recenti canoni della ristorazione.



37



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

Nei laboratori di APROTech, l'anima tecnologica di Apro Formazione, si è tenuta una giornata formativa interamente dedicata ai professionisti del settore sul tema del REVERSE ENGINEERING, il processo che, tramite una scansione 3D e la conseguente elaborazione da parte di un software CAM, permette di digitalizzare un oggetto fisico. CAM TECHNOLOGY, HEXAGON e SANDVIK, le aziende di spicco del settore e partner dell'evento. In seguito è stata realizzata una scansione di alcuni oggetti con il laser scanner portatile Absolute Arm di Hexagon. Dopo aver rielaborato i risultati ottenuti con l'utilizzo del CAM EdgeCam, gli oggetti sono stati riprodotti sulle macchine utensili CNC di Apro Tech sfruttando le potenzialità dei dispositivi di taglio presentati da Sandvik. Questi sono i TECHDAY, preziose occasioni di incontro tra aziende e professionisti del settore per unire la formazione tecnica innovativa alla realizzazione pratica nei laboratori attrezzati di Apro.

Digital Meet

Apro Formazione ha nuovamente ospitato il più grande festival italiano dedicato all'alfabetizzazione digitale di privati e imprese, promosso da un gruppo di professionisti della comunicazione e del digitale del territorio: Piemonte Digitale e Fondazione Comunica. Quest'anno si è parlato di tecnologia al servizio dell'ambiente con speaker d'eccezione tra cui alcuni studenti di Informatica dell'Università del Piemonte Orientale che si sono occupati di CleanAir, un'app per monitorare la qualità dell'aria. Intelligenza artificiale al servizio della salute delle persone per rilevare e prevedere i livelli di inquinamento atmosferico in una precisa area geografica, in tempo reale e aggiornato. A seguire, Daniele Marsero, responsabile tecnico di Veltis di Alba, in collaborazione con Legambiente, ha individuato, tramite l'uso della data *analytics*, soluzioni a supporto dell'ambiente per liberare le spiagge dai rifiuti e migliorarne aspetto e salute. Vittoria Merlo di Legambiente Lombardia ha illustrato il progetto Beach Litter di Legambiente, che da anni si occupa di monitorare lo stato delle spiagge italiane, servendosi dell'utilizzo della Citizen Science come strumento di tutela ambientale, raccolta dati e sensibilizzazione dei cittadini.



38



Apro Language Academy

Sempre nell'ambito Tech, un incontro dedicato alle tecnologie di VISIONE ARTIFICIALE e ROBOTICA COLLABORATIVA, insieme a OMRON ELECTRONICS SPA in collaborazione con TECHNOLOGY SPA, ha permesso a tutti i partecipanti di testare e interagire con il Robot Collaborativo TM (cobot) presente presso i nostri laboratori.

Antidiscriminazioni

Nella sede di Alba si è tenuto il convegno conclusivo del progetto "REC: Registi per il cambiamento" che ha visto coinvolti i Comuni di Alba e di Bra, il Consorzio di Cooperative Sociali "Compagnia di Iniziative Sociali" e l'Agenzia formativa APRO. L'iniziativa ha permesso di realizzare percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle discriminazioni coinvolgendo sei gruppi-classe delle scuole superiori di Alba e Bra che hanno prodotto interessanti elaborati presentati durante il convegno e diffusi in città. Tra gli invitati speciali



Roberto Rosso, Assessore ai Diritti Civili della Regione Piemonte, Rosita Serra, Consigliere Provincia di Cuneo e referente Pari Opportunità, Carlotta Boffa, Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Alba e Elena Saglietti, presidente della Compagnia di Iniziative Sociali. Diversi sono stati gli interventi, come la presentazione del percorso educativo "Chi è strano? - Alla ricerca di nuove opportunità" a cura di Lucio Aimasso e Sara Bertolusso di Apro Formazione; e il racconto dell'esperienza delle ragazze e dei ragazzi di APRO Formazione, Liceo Artistico "Pinot Gallizio" e Scuola Enologica "Umberto I". Ha concluso Paola Merlino, esperta di orientamento e pari opportunità, sull'approccio ai temi dell'antidiscriminazione nella

relazione educativa, con la relazione dal titolo “lo non discrimino: non è solo una scelta, è un modo di “essere”. Il progetto è stato finanziato, nell’anno 2018, dal bando provinciale per progetti di interesse locale secondo le linee guida della Legge regionale n.5/2016, del protocollo di intesa in materia di iniziative contro le discriminazioni - R.P. 307 del 19/12/2017, e negli obiettivi del Progetto FAMI “Piemonte in rete contro le discriminazioni”.

Accademia Alberghiera



Lunedì 27 gennaio 2020 Alba Accademia Alberghiera è stata sede delle finali nazionali del Bocuse d’Or. Nel 1987 Paul Bocuse diede vita al concorso internazionale che per primo portò i cuochi fuori dalle loro cucine per renderli protagonisti di una gara unica al mondo: 24 giovani promesse internazionali che si sfidano nella preparazione di due ricette in 5 ore e 35 minuti precise, in uno show live aperto al pubblico. A decretare i vincitori, una giuria composta da chefs prestigiosi provenienti da tutto il mondo. L’Italia prende parte alla competizione grazie al lavoro dell’Accademia Bocuse d’Or Italia presieduta da Enrico Crippa, con Carlo Cracco vicepresidente e Luciano Tona direttore. Dal 2019 ancora più forte grazie al prezioso sodalizio con la Federazione Italiana Cuochi. La nostra scuola alberghiera è stata teatro della selezione nazionale del candidato chef Alessandro Bergamo, trentenne comasco, oggi sous chef di Carlo Cracco, in squadra al fianco di Francesco Tanese, commis e del coach Lorenzo Alessio. Per i nostri allievi dei corsi di sala e cucina un’esperienza unica, al fianco di professionisti di caratura internazionale al lavoro nella nuova cucina a postazioni individuali e nella rinnovata sala.

Continuano poi le cene didattiche: Flavio Costa è stato lo chef della serata “Tra colline e mare”. I ragazzi di Alba Accademia Alberghiera hanno così avuto l’onore di cimentarsi al fianco di un grande chef dalla cucina istintiva, che trae ispirazione dai gusti e dalle emozioni.



Qualifiche internazionali per il mondo del vino in lingua inglese

L’Academy è WSET Approved Programme Provider dal 2019 e centro ufficiale di formazione e certificazione per la prestigiosa qualifica internazionale Wine & Spirit Education Trust (WSET).

Leader mondiale nella formazione dedicata a vini, distillati e sake, da oltre cinquant’anni, il WSET offre percorsi che espandono gli orizzonti e le opportunità di professionisti e appassionati. Le diverse qualifiche, sviluppate su quattro livelli progressivi, sono rivolte a chi intenda iniziare una carriera nel settore o nutra



un interesse per il mondo del vino, dei distillati e dei sake fino ai professionisti e agli esperti che vogliono ulteriormente approfondire le proprie conoscenze. I corsi sono distribuiti in oltre 70 paesi tradotti in diverse lingue. In Alba Accademia Alberghiera è possibile svolgere i primi tre livelli di qualifica: Level 1 Award in Wines, Level 2

Award in Wines e Level 3 Award in Wines, con una didattica erogata in lingua inglese.

Climate Change Kit for schools



Il 29 aprile 2020 si è tenuta, in modalità online, la presentazione degli strumenti didattici realizzati grazie al progetto CLIC.K “Climate Change Kit for schools” finanziato dal programma Erasmus+, rivolta a tutti gli insegnanti del territorio. Nel periodo storico in cui la consapevolezza sui cambiamenti climatici diventa sempre più diffusa e rilevante, il progetto CLIC.K. FOR SCHOOLS offre un kit educativo dedicato ai cambiamenti climatici nella regione euromediterranea per docenti delle

scuole primarie e secondarie. L’approccio è multidisciplinare e multiculturale, basato su una partnership che ha mobilitato scuole e organizzazioni specializzate nell’educazione ambientale di 4 nazioni: Francia, Italia, Grecia e Croazia. Il confronto e la collaborazione nei tre anni del progetto ha permesso di costruire una serie di strumenti educativi trasversali per le scuole dell’area mediterranea che consentiranno ai docenti e ai loro alunni di riflettere sul tema dei cambiamenti climatici. Metodologie essenziali per lo sviluppo e l’erogazione di attività da parte di insegnanti e operatori nell’educazione ambientale per parlare di cause, capire le conseguenze e soprattutto promuovere la riflessione su come agire in modo diverso per contrastare il fenomeno.

Il progetto, terminato ad ottobre 2020, ha avuto come capofila UNION APARE CME e Collège Jean Garcin (Francia) e la partecipazione di Osnovna skola Pucisca e Udruga za otocni razvoj Brac (Croazia), Mesogeiaiko Kentro Perivallontos e Kentro Perivallontikis Ekpaidefsis Argyroupolis (Grecia) e Cooperativa ERICA (Italia). L’obiettivo del progetto è stato raggiunto con il riconoscimento di best practices e risultati raccolti sul sito web (<https://www.clickforschools.eu>), che promuove e capitalizza le risorse educative sui temi ambientali e sul cambiamento climatico.

40

Net Care



Apro Formazione, dal 2020, insieme a una fitta rete territoriale è partner di “Net-Care, “l’assistenza famigliare in rete”. Un progetto realizzato nell’ambito dei servizi dedicati all’assistenza famigliare, approvato dalla Regione Piemonte, con Capofila Il Consorzio Monviso Solidale, che si sviluppa su tutto il territorio della provincia di Cuneo. Net-Care nasce con l’obiettivo di mettere in relazione famiglie e assistenti famigliari, per migliorare la qualità della vita delle persone non autosufficienti. Il progetto vuole consolidare il sistema dei servizi e fornire soluzioni concrete alle famiglie che ne abbiano necessità, favorendo l’incontro tra domanda e offerta. Da un lato, per gli assistenti domiciliari e per chi fosse interessato a diventarlo, Net-Care attiva percorsi di formazione, tutoraggio e supporto

contrattuale, rivolgendo particolare attenzione alla delicata fase dell’avvio del rapporto di lavoro. Dall’altro lato, per quanto riguarda le famiglie, vengono attivate azioni di supporto domiciliare e di accompagnamento a cura di professionisti dei servizi sociosanitari.

8. Responsabilità verso le risorse umane

8.1 Le persone di APRO

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

Nell'ultimo biennio è stato registrato un leggero incremento del personale, passando da 94 a 98 dipendenti.

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

| TIPOLOGIA DI CONTRATTO | 31.08.2018 | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|----------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Tempo determinato | 5 | 6 | 11 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | 11 |
| Tempo indeterminato | 31 | 50 | 81 | 32 | 52 | 84 | 34 | 53 | 87 |
| Totale | 36 | 56 | 92 | 37 | 57 | 94 | 39 | 59 | 98 |

Nel corso dell'anno formativo 2019/2020, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è dell'89%.

In APRO Formazione nell'anno formativo 2019/2020 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 57, di cui 28 uomini e 29 donne. Al contempo, hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 30 donne e 11 uomini.

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

| TIPOLOGIA DI IMPIEGO | 31.08.2018 | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|-----------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti full-time | 28 | 30 | 58 | 31 | 32 | 63 | 28 | 29 | 57 |
| Dipendenti part-time | 8 | 26 | 34 | 6 | 25 | 31 | 11 | 30 | 41 |
| Totale | 36 | 56 | 92 | 37 | 57 | 94 | 39 | 59 | 98 |

Data la natura dell'attività svolta, l'agenzia si è avvalsa, durante il periodo di rendicontazione, di diversi collaboratori esterni.

Collaboratori esterni di APRO

| TIPOLOGIA DI IMPIEGO | 31.08.2018 | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Stage | 0 | 4 | 4 | 2 | 5 | 7 | 1 | - | 1 |
| Collaboratori a progetto | 30 | 35 | 65 | 28 | 41 | 69 | 23 | 25 | 48 |
| Collaboratori a P.Iva | 66 | 84 | 150 | 63 | 91 | 154 | 58 | 93 | 151 |
| Totale | 96 | 123 | 219 | 93 | 137 | 230 | 82 | 118 | 200 |

Turnover del personale

Il numero di cessazioni è aumentato nell'anno formativo 2019/2020 (pari al 12%) rispetto ad un turnover del 10% nell'anno formativo 2017/2018 e del 4% nell'anno formativo 2018/2019. Relativamente al numero di assunzioni, è stato registrato un aumento con un turnover pari al 16% rispetto al biennio precedente (13% nel 2017/2018 e 6% nel 2018/2019).

Turnover in entrata per fasce d'età e genere

| GENERE FASCE D'ETA' | 2017/2018 | | | | | 2018/2019 | | | | | 2019/2020 | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-------|-----|--------|----------|-----------|-------|-----|--------|-------|-----------|-------|-----|--------|-------|--|----------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | | |
| | | | | | di | | | | | di | | | | | di | | |
| | | | | | turnover | | | | | | turnover | | | | | | turnover |
| Uomini | 0 | 4 | 0 | 4 | 11% | - | 1 | - | 1 | 3% | - | 8 | - | 8 | 21% | | |
| Donne | 3 | 5 | 0 | 8 | 14% | 2 | 3 | - | 5 | 9% | 1 | 7 | - | 8 | 14% | | |
| Totale | 3 | 9 | 0 | 12 | 13% | 2 | 4 | - | 6 | 6% | 1 | 15 | - | 16 | 16% | | |
| Tasso di Turnover | 75% | 13% | 0% | 13% | | 40% | 6% | 0% | 6% | | 25% | 20% | 0% | 16% | | | |

43

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

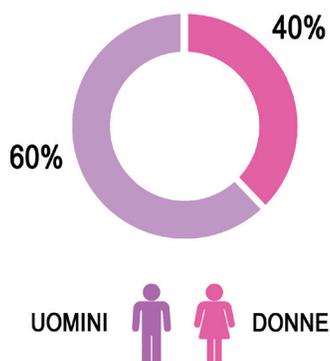
| GENERE FASCE D'ETA' | 2017/2018 | | | | | 2018/2019 | | | | | 2019/2020 | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-------|-----|--------|----------|-----------|-------|-----|--------|-------|-----------|-------|-----|--------|-------|--|----------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | | |
| | | | | | di | | | | | di | | | | | di | | |
| | | | | | turnover | | | | | | turnover | | | | | | turnover |
| Uomini | 0 | 3 | 0 | 3 | 81% | - | 1 | - | 1 | 3% | - | 5 | - | 5 | 13% | | |
| Donne | 1 | 5 | 0 | 6 | 11% | - | 3 | - | 3 | 5% | - | 7 | - | 7 | 13% | | |
| Totale | 1 | 8 | 0 | 9 | 10% | - | 4 | - | 4 | 4% | - | 12 | - | 12 | 12% | | |
| Tasso di Turnover | 25% | 11% | 0% | 10% | | 0% | 6% | 0% | 4% | | 0% | 16% | 0% | 12% | | | |

8.2 Non discriminazione

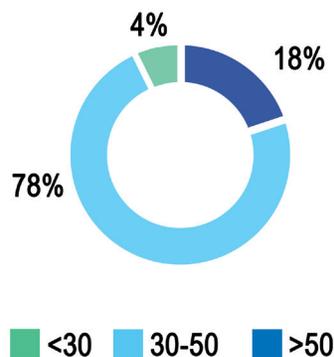
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza 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 31.08.2020



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2020



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

| % | 31.08.2018 | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% |
| Impiegati | 36% | 60% | 96% | 36% | 59% | 95% | 36% | 59% | 95% |
| Operai | 2% | 1% | 3% | 2% | 2% | 4% | 3% | 1% | 4% |
| Totale | 39% | 61% | 100% | 39% | 61% | 100% | 40% | 60% | 100% |

Al 31 agosto 2020, il 95% del personale di APRO è occupato nella posizione di impiegato, ad inclusione dei formatori, e la componente femminile rappresenta il 60% del personale, in linea con il biennio precedente.

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

| % | 2017/2018 | | | | 2018/2019 | | | | 2019/2020 | | | |
|------------------|-----------|------------|------------|-------------|-----------|------------|------------|-------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Dirigenti | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% |
| Impiegati | 4% | 73% | 18% | 96% | 4% | 72% | 18% | 95% | 4% | 74% | 17% | 95% |
| Operai | 0% | 3% | 0% | 3% | 1% | 3% | 0% | 4% | 0% | 4% | 0% | 4% |
| Totale | 4% | 76% | 20% | 100% | 5% | 76% | 19% | 100% | 4% | 78% | 18% | 100% |

Circa il 77% del personale dipendente ha un'età compresa tra i trenta e i cinquant'anni; le fasce d'età under 30 risulta in leggera diminuzione, così come la fascia over 50 registra una leggera diminuzione rispetto al biennio 2018/2019.

45

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

| % | 31.08.2018 | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Impiegati | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 40% | 40% |
| Operai | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% | 40% | 20% | 60% |
| Totale | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% | 40% | 60% | 100% |

All'interno dell'organico di APRO sono presenti 5 lavoratori appartenenti alle categorie protette, in linea con gli ultimi anni formativi.

8.3 Sicurezza e benessere

APRO si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere e salvaguardare la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi. Tutte le persone devono rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Ciascun collaboratore non deve esporre altri (interni ed esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o 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 2018/2019 non sono stati registrati infortuni sia per i dipendenti sia per i collaboratori esterni 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.

46

Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di APRO

| NUMERO DI CASI | 31.08.2018 ¹⁷ | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|--|--------------------------|--------|---------|------------|--------|---------|------------|--------|---------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| di cui mortali | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui con gravi conseguenze | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza degli infortuni | - | - | - | 7,4 | - | 3,2 | 7,6 | - | 3,3 |
| Ore lavorate | 45.399 | 68.137 | 113.537 | 54.165 | 70.270 | 124.435 | 52.532 | 66.815 | 119.347 |

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.

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

Numero di infortuni sul lavoro per i collaboratori esterni di APRO

| NUMERO DI CASI | 31.08.2018 ¹⁸ | | | 31.08.2019 | | | 31.08.2020 | | |
|--|--------------------------|--------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|--------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui mortali | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui con gravi conseguenze | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza degli infortuni | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Ore lavorate | 8.254 | 12.901 | 21.155 | 7.054 | 14.012 | 21.066 | 6.682 | 11.984 | 18.666 |

¹⁸ In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi all'anno formativo 2017/2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati all'interno del precedente Bilancio di sostenibilità dell'agenzia.



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 | 2018/2019 | | | 2019/2020 | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 4 | - | 4 | 16 | - | 16 |
| Impiegati | 35 | 41 | 39 | 51 | 40 | 44 |
| Operai | 2 | 8 | 5 | 3 | 8 | 4 |
| Totale | 33 | 39 | 36 | 46 | 39 | 42 |

48

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 2019/2020, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione sono state circa 42. 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 31.08.2018 | Al 31.08.2019 | Al 31.08.2020 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero | 31 | 49 | 27 |

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'efficienza energetica dell'edificio della sede di Alba, durante l'anno formativo sono stati sostituiti tutti gli infissi perimetrali del capannone dove sono allocati i laboratori/aule dell'area TECH (meccanica ed elettrica). Il seguente intervento oltre ad un risparmio in bolletta e al rispetto dell'ambiente grazie ad un migliore livello di isolamento termico ha comportato ad una riduzione dei costi di manutenzione e ad un maggiore isolamento acustico.

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

Totale consumi energetici di APRO (GJ)¹⁹

| Tipologia di consumo | Unità di misura | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|--------------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Totale | Totale | Totale |
| Gas naturale ²⁰ | GJ | 2.303 | 2.034 | 1970 |
| Gasolio | GJ | 42 | 43 | 29 |
| Benzina | GJ | 38 | 26 | 14 |
| Energia elettrica (acquistata) | GJ | 1.073 | 1.016 | 790 |
| TOTALE²¹ | GJ | 3.455 | 3.120 | 2.804 |

¹⁹ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo del consumo energetico sono: per l'energia elettrica 1 kWh = 0,0036 GJ; per il gas naturale 1 Smc = 0,0350197 GJ (nel 2016/2017) e 1 Smc=0,03525 GJ (nel 2017/2018 e nel 2018/2019); per il gasolio 1t = 42,88 GJ (nel 2016/2017, nel 2017/2018 e nel 2018/2019); per la benzina 1t=42,82 GJ (nel 2016/2017, nel 2017/2018 e nel 2018/2019).

²⁰ I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento.

²¹ Il dato non include l'energia autoprodotta tramite pannelli solari termici, che costituiscono circa lo 0,1% dei consumi energetici totali dell'agenzia al 31.08.2019.

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.

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 (tCO₂)²²

| Tipologia di emissioni | Unità di misura | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---|-------------------------|------------|------------|------------|
| Emissioni Scope 2 location-based | t CO₂ | 107 | 95 | 74 |
| Emissioni Scope 2 market-based | t CO₂ | 142 | 136 | 101 |
| Emissioni gas naturale | t CO ₂ | 129 | 114 | 111 |
| Emissioni gasolio | t CO ₂ | 3 | 3 | 2 |
| Emissioni benzina | t CO ₂ | 3 | 2 | 1 |
| Emissioni Scope 1 (Gas naturale + Gasolio + Benzina) | t CO₂ | 135 | 117 | 113 |
| Totale emissioni Scope 1 + Scope 2 location based | t CO₂ | 242 | 212 | 187 |
| Totale emissioni Scope 1 + Scope 2 market based | t CO₂ | 277 | 253 | 214 |

²² Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2018 - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo “Market-based” sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente:
(2017/2018, 2018/2019, 2019/2020:
https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf
[tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf](https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf) (mite.gov.it)).

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

Consumi idrici

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

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

| FONTI | Unità di misura | 2017/2018 | | 2018/2019 | | 2019/2020 | |
|-----------------------|-------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| | | Acqua dolce | Altre tipologie di acqua | Acqua dolce | Altre tipologie di acqua | Acqua dolce | Altre tipologie di acqua |
| Acque di terzi | Mega-litri | 3,37 | 0 | 4,62 | 0 | 2,60 | 0 |
| Totale | Mega-litri | 3,37 | 0 | 4,62 | 0 | 2,60 | 0 |

51

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

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress²³. 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.

²³ Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: www.wri.org/our-work/project/aqueduct. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "baseline water stress".

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

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

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

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

| Metodo di smaltimento | Unità di misura | 31.08.2018 | | | | 31.08.2019 | | | | 31.08.2020 | | | |
|------------------------|-----------------|-------------|----------------|--------------|-------------|------------|----------------|--------------|-------------|-------------|----------------|--------------|-------------|
| | | Pericolosi | Non pericolosi | Totale | % Totale | Pericolosi | Non pericolosi | Totale | % Totale | Pericolosi | Non pericolosi | Totale | % Totale |
| Riciclo | t | 0 | 6,5 | 6,5 | 42% | 0 | 6,5 | 6,5 | 36% | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Compostaggio | t | 0 | 1,37 | 1,37 | 9% | 0 | 1,38 | 1,38 | 8% | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Recupero ²⁴ | t | 0,14 | 6,84 | 6,98 | 45% | 0 | 9,13 | 9,13 | 51% | 0 | 13,10 | 13,10 | 93,3% |
| Discarica | t | 0,52 | 0 | 0,52 | 3% | 1 | 0 | 1 | 5% | 0,94 | 0 | 0,94 | 6,7% |
| Totale | t | 0,66 | 14,71 | 15,37 | 100% | 1 | 17,01 | 18,01 | 100% | 0,94 | 13,10 | 14,03 | 100% |

La diminuzione dei rifiuti totali registrati nell'anno formativo 2019/2020 rispetto al 2018/2019 è dovuta alla pandemia da Covid-19 per cui non si sono frequentati i corsi e gli spazi scolastici.

Rispetto alla metodologia di smaltimento dei rifiuti prodotti, si evidenzia una continuità dello smaltimento dei rifiuti in discarica (da 0,94 tonnellate a 1). In aumento risulta anche la percentuale di rifiuti destinata al recupero (da 51% a 93%). I rifiuti pericolosi prodotti dall'agenzia sono per lo più composti da oli emulsivi ed esaustivi, monitor e neon.

²⁴ Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

10

10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI

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

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



11

11. GRI Content Index

| GRI Standard | Disclosure | Pagine e note | Omissioni |
|--|---|--|-----------|
| GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016) | | | |
| GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016) | | | |
| Profilo dell'organizzazione | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-1 Nome dell'organizzazione | 5 | |
| | 102-2 Principali marchi, prodotti e/o servizi | 23-31 | |
| | 102-3 Sede principale | 5 | |
| | 102-4 Aree geografiche di operatività | 5 | |
| | 102-5 Assetto proprietario e forma legale | 5, 14-17 | |
| | 102-6 Mercati serviti | 5 | |
| | 102-7 Dimensione dell'organizzazione | 5-6, 14-15, 18, 41 | |
| | 102-8 Caratteristiche della forza lavoro | 41-42 | |
| | 102-9 Catena di fornitura dell'Organizzazione | 21-22 | |
| | 102-10 Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura | Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2019/2020. | |
| | 102-11 Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi | L'organizzazione applica il principio di precauzione | |
| | 102-12 Iniziative esterne | Non si segnalano iniziative esterne per l'occupazione nel corso del biennio 2019/2020. | |
| | 102-13 Principali partnership e affiliazioni | 11 | |
| Strategia | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-14 Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale | 3 | |

| GRI Standard | Disclosure | Pagina | Omissioni |
|---|--|--|-----------|
| Etica e integrità | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-16 Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione | 7 | |
| Governance | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-18 Struttura di Governo dell'Organizzazione | 14-15 | |
| Coinvolgimento degli stakeholder | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-40 Elenco degli stakeholder | 11 | |
| | 102-41 Accordi di contrattazione collettiva | Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva. | |
| | 102-42 Identificazione e selezione degli stakeholder | 11-12 | |
| | 102-43 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 11-12 | |
| | 102-44 Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder | 13 | |
| Pratiche di reporting | | | |
| GRI 102: General Disclosures | 102-45 Entità incluse nel Bilancio Consolidato | 4 | |
| | 102-46 Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei topic materiali | 4 | |
| | 102-47 Elenco dei topic materiali | 13 | |
| | 102-48 Modifiche di informazioni contenute nei precedenti Report | 4 | |
| | 102-49 Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro | 4 | |
| | 102-50 Periodo di rendicontazione | 4 | |

| GRI Standard | Disclosure | Pagina | Omissioni |
|------------------------------|---|---|-----------|
| GRI 102: General Disclosures | 102-51 Data di pubblicazione del Report più recente | 4 | |
| | 102-52 Periodicità di rendicontazione | 4 | |
| | 102-53 Contatti per informazioni sul Report | 4 | |
| | 102-54 Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta | 4 | |
| | 102-55 Indice dei contenuti GRI | 55-60 | |
| | 102-56 Attestazione esterna | Non è presente alcuna attestazione esterna. | |

TEMATICHE MATERIALI

Performance economico-finanziaria e governance

| | | | |
|-------------------------------|--|-----------|--|
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 18-20 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 18-20 | |
| GRI 201: Economic Performance | 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito | 20 | |

Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità

| | | | |
|------------------------------|---|-----------|--|
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 16-17 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 16-17 | |
| GRI 205: Anti Corruzione | 205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione | 16 | |

| GRI Standard | Disclosure | Pagina | Omissioni |
|---|---|---|-----------|
| GRI 205: Anti Corruzione | 205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese | Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2017/18 2018/2019 - 2019/2020 | |
| GRI 419: Conformità socio-economica | 419-1 Non-compliance a regolamenti e leggi in materia sociale ed economica | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non sono state rilevate sanzioni significative in relazione a leggi e regolamenti in materia socioeconomica. | |
| Impatti ambientali | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 49-52 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 49-52 | |
| GRI 302: Energia | 302-1 Consumi energetici interni all'organizzazione | 49 | |
| GRI 303: Acqua | 303-1 Prelievo di acqua per fonte | 51 | |
| GRI 305: Emissioni | 305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1) | 50 | |
| | 305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2) | 50 | |
| GRI 306: Scarichi e rifiuti | 306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento | 52 | |
| Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 33, 41-48 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 33, 41-48 | |
| GRI 401: Occupazione | 401-1 Nuovi assunti e turnover del personale | 43 | |

| GRI Standard | Disclosure | Pagina | Omissioni |
|--|---|---|-----------|
| GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa | 33, 46-47 | |
| | 403-2 Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti | 33, 46-47 | |
| | 403-3 Servizi per la salute sul lavoro | 33, 46-47 | |
| | 403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa | 33, 46-47 | |
| | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale | 33, 46-47 | |
| | 403-6 Promozione della salute lavorativa | 33, 46-47 | |
| | 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali | 33, 46-47 | |
| | 403-9 Infortuni sul lavoro | 33, 46-47 | |
| GRI 404: Formazione e istruzione | 404-1 Ore medie di formazione per anno e per dipendente | 48 | |
| GRI 405: Diversità e Pari Opportunità | 405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti | 15, 44-45 | |
| GRI 406: Non discriminazione | 406-1 Casi di discriminazione e azioni intraprese | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia. | |
| Comunicazione | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 36 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 36 | |
| GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi | 417-3 Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing. | |

| GRI Standard | Disclosure | Pagina | Omissioni |
|--|--|--|-----------|
| GRI 418: Privacy dei clienti | 418-1 Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, le agenzie non hanno ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili. | |
| Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 23-29 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 23-29 | |
| Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 34-35 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 34-35 | |
| Orientamento e placement | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 29-31 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 29-31 | |
| Rapporti con il territorio | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 37-40 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 37-40 | |
| Pari opportunità e diritto alla formazione | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 4, 13, 53 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 31-32 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 31-32 | |

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2019/2020

The logo for apro» consists of the word "apro»" in white lowercase letters on a red square background.

www.aproformazione.it

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

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

