



apro»

#BEDIFFERENT

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2022/2023

CREDITS



#BEDIFFERENT



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 2022/2023 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

Supporto tecnico-metodologico:
Deloitte & Touche SpA



INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1. L'agenzia APRO Formazione	5
2. La sostenibilità per APRO Formazione	9
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	15
4. Trasparenza	18
5. Performance economica	20
6. Responsabilità verso gli studenti	24
7. Responsabilità verso la comunità	37
8. Responsabilità verso le risorse umane	40
9. Responsabilità ambientale	48
10. Contributo di APRO agli SDGs	54
<i>10.1 Responsabilità nei confronti del futuro</i>	54
<i>10.2 Promuovere una specializzazione inclusiva</i>	55
11. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	57
12. GRI Content Index	60
NOTE	64



Lettera agli Stakeholder

Dopo tre anni incerti e dominati dalla Pandemia, durante i quali Apro Formazione è comunque riuscita a crescere e a proseguire nella sua mission, per la prima volta con l'annualità 2022/2023 si può dire di aver lasciato l'emergenza sanitaria alle spalle. Il Territorio di riferimento ha reagito energicamente, come di consueto: sono palpabili ottimismo e velocità nella ripresa delle attività economiche e turistiche.

Questo comporta tuttavia un risvolto della medaglia, in quanto la richiesta di personale da parte di imprese, artigiani e commercianti supera la disponibilità di capitale umano in un Territorio che vanta un tasso di disoccupazione tra i più bassi d'Italia.

Apro Formazione si inserisce in questo contesto cercando di attrarre sempre nuove risorse da formare, educare e restituire al Territorio sotto forma di lavoratori specializzati nei vari settori merceologici maggiormente presenti nell'area di riferimento. Nonostante le sfide da affrontare siano molteplici e mutevoli e il cambiamento rapido connoti in tutti i settori il "post Pandemia", la nostra Agenzia Formativa è riuscita a consolidare la sua presenza e il suo ruolo in Alba Langhe Roero e nella Valle Belbo grazie ad un'offerta formativa sempre al passo con i tempi e attenta alle nuove tecnologie e alle nuove metodologie didattiche.

Non sono mancate durante l'anno 2022/2023 criticità e momenti di incertezza. Ricordiamo per esempio durante il periodo estate-autunno 2022 lo shock energetico causato dallo scoppio della guerra in Ucraina e il conseguente aumento esponenziale dei prezzi dell'energia. Apro Formazione, grazie all'adozione di varie misure di contenimento dei consumi e politiche di risparmio energetico, è comunque riuscita a contenere le spese e soprattutto ha quasi dimezzato rispetto all'anno precedente i consumi di gas e ridotto quelli di energia elettrica del 10%.

La nostra Agenzia Formativa, consapevole del grande impatto sociale del suo operato sul Territorio di riferimento, continua a guardare con ottimismo al domani, pur nell'incertezza delle evoluzioni sanitarie / sociali / politiche / energetiche, 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 ed energetica, l'inclusione sociale, sono 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 continueremo a crescere, grazie!



Il Presidente
Dott. Paolo Zoccola

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quinto 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 2022/2023 (dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023).

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 Rapporto è stato redatto rendicontando una selezione dei "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI-Referenced claim) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI). In linea con quanto previsto dai GRI Standards, APRO si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder e completezza per la definizione dei contenuti, valutando preliminarmente il proprio contesto di sostenibilità; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione. Sono stati inoltre elaborati e rendicontati specifici indicatori volti ad approfondire attività, impatti e caratteristiche peculiari di APRO, tra cui la qualità e innovazione dell'offerta. Tali indicatori sono stati definiti anche alla luce dei risultati di attività desk e di benchmark condotte sui documenti di informativa non finanziaria pubblicati da altre organizzazioni del settore della formazione, nonché tenendo conto degli SDGs.

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

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di esercizio di APRO. Si precisa inoltre che nel corso del 2022/2023 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all'assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento di APRO. Eventuali dati quantitativi per i quali è stata aggiornata la metodologia di calcolo, la raccolta del dato o per cui è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati all'interno di ciascun capitolo. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2020/2021 e all'anno 2021/2022.

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.

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 Albeso, in ottemperanza alla Legge Regionale N. 63 del 1995.

Le sedi di APRO Formazione



1.2 Highlights Anno Formativo 2022/2023



4.022

Persone iscritte ad azioni di formazione professionale



2.700

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



430

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



64%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



0

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



78

Ore di formazione medie erogate per dipendente



1.240

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui

369

Hanno beneficiato di stage/tirocini

871

Hanno fruito di azioni di formazione aziendale e apprendistato



85%

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



100%

Aule con accesso per studenti disabili



€ 121.186

Risorse economiche destinate all'innovazione

1.3 Vision, Mission e Valori

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

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

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

7



1.4 La storia

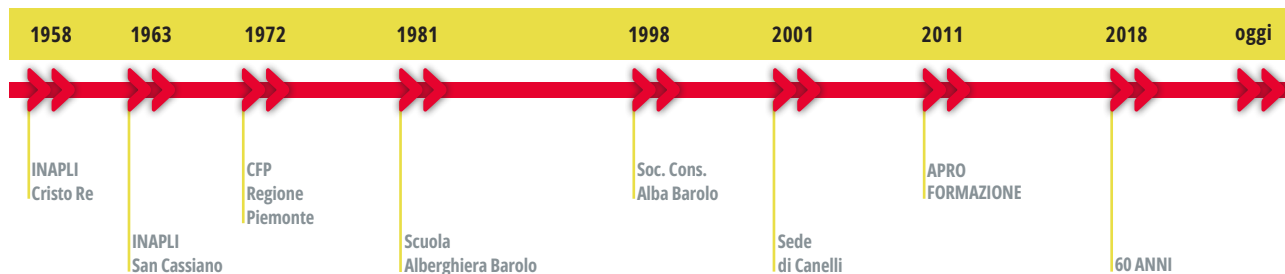
APRO Formazione nasce nel 1958, ad opera di Monsignor Giovanni Battista Gianolio (1925-2010), cappellano del lavoro, parroco di San Cassiano e Vicario Generale della Diocesi di Alba. Negli anni '50 Alba sta vivendo il passaggio da realtà agricola-mercatale a polo industriale, con importanti aziende basate sul territorio, tra cui spiccano le realtà di Ferrero e Miroglio. Emerge quindi il bisogno di formare un gran numero di lavoratori, che da contadini diventino operai. In questo momento di slancio della realtà 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 socioeconomiche del territorio, tra cui il Comune di Alba, associazioni di categoria e imprese locali, tra cui i Gruppi Ferrero e Miroglio.

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

Evoluzione dell'agenzia dalla fondazione ad oggi



2. La sostenibilità per APRO Formazione

2.1 Approccio alla sostenibilità

L'impresa socialmente responsabile considera, nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani, gli interessi di tutti gli stakeholder e gli impatti che il proprio operato può avere a livello economico, sociale e ambientale.

Le agenzie di formazione sul territorio si pongono come obiettivo della loro attività lo sviluppo della comunità con lo scopo di formare persone pronte a rispondere alle esigenze del territorio e delle aziende.

Considerando il ruolo svolto dall'agenzia, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della realtà di APRO: tali attività possono essere condivise in modo pragmatico e concreto con il territorio, così da saper cogliere le opportunità, le sfide e ampliare i propri impatti positivi.

2.1.1 Stakeholder di APRO Formazione

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

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

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 Spa, Miroglio Spa 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.

Nel corso del 2023, al fine di aggiornare le categorie rilevanti di stakeholder, è stata effettuata un'analisi di benchmark dei principali soggetti appartenenti al settore della Formazione. L'analisi è stata poi incrociata con le risultanze ottenute da un workshop in cui ha partecipato una rappresentazione dell'Agenzia, determinando l'identificazione di **quattordici categorie** di portatori di interesse, così riportate di seguito:

Gli stakeholder dell'agenzia



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

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

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

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

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

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

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

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

2.2 Analisi di materialità

In conformità con i requisiti dei GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati definiti attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli **aspetti rilevanti** per l'Agenzia e che, al contempo, influenzano significativamente i nostri Stakeholder.

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

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

A tal proposito, con l'obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell'anno formativo 2022/203 è stato somministrato a nove categorie¹ una survey al fine di permettere a tutti i soggetti coinvolti di partecipare alla votazione degli impatti.

In risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno, la valutazione degli impatti associati ai temi materiali ha condotto alle seguenti modifiche:

1. Aggiornamenti dei temi materiali:

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

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

2. Aggiunta di nuovi temi materiali:

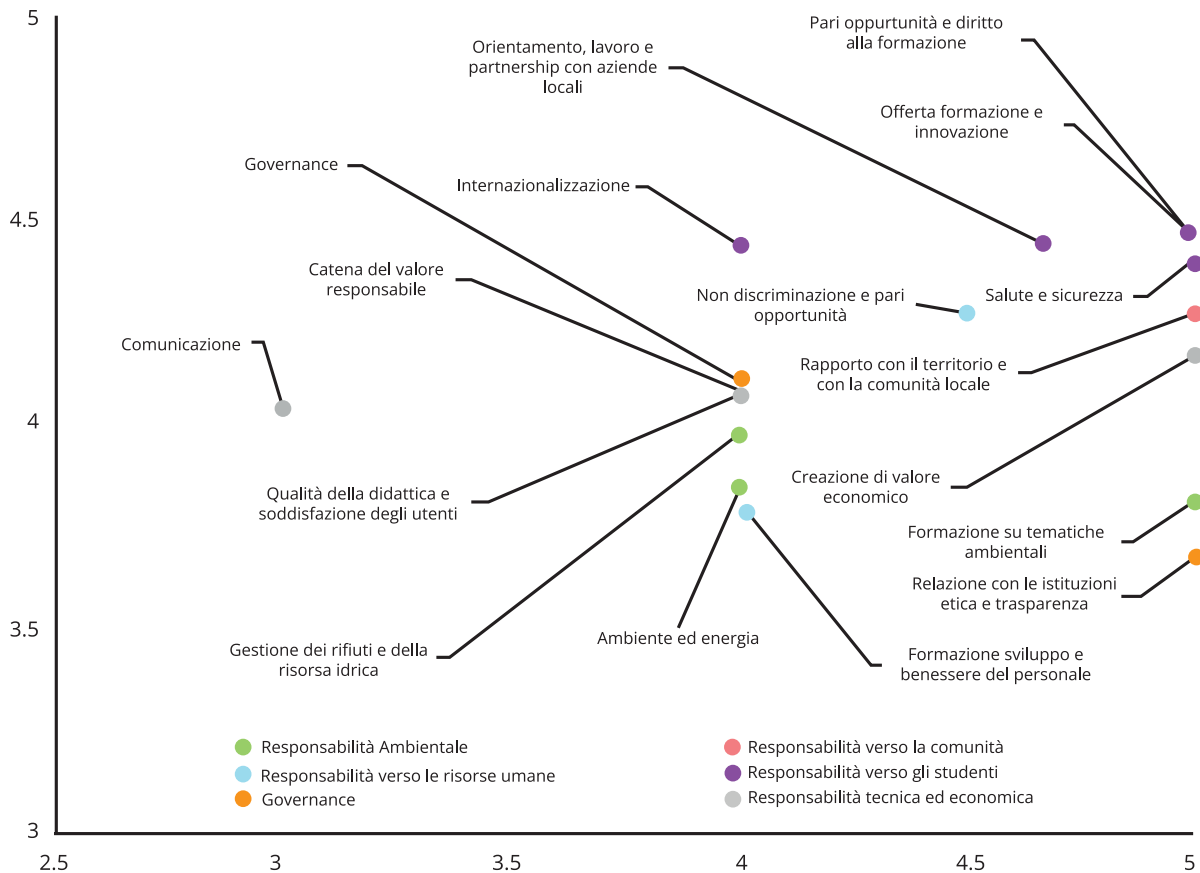
- i. "Non discriminazione e pari opportunità"
- ii. "Catena del valore responsabile"

3. Raggruppamento di temi materiali:

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

MATRICE DI MATERIALITÀ

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



3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

3.1 Governance dell'agenzia

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

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 01.05.23

Nome e Cognome	Carica
Paolo Zoccola	Presidente
Francesca Sartore	Vicepresidente
Felice Cerruti	Consigliere
Sebastiano Contegiacomo	Consigliere
Matteo Rossi Sebaste	Consigliere

15

Composizione del Consiglio di Amministrazione dal 31.05.23 ad oggi

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

Marengo Gianni 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 individuato come nuovo Presidente Zoccola Paolo e il Consiglio di Amministrazione ne prende atto il 31/05/2021.

Nel corso dell'a.s. 2022/2023 Francesca Sartore ha rassegnato le dimissioni come Vicepresidente e Amministratore Delegato sul Personale e Sicurezza in data 02/05/2023. Nel primo CdA successivo utile, in data 30/05/2023, Fabrizio Pace è stato nominato in sostituzione con analoghe cariche e deleghe.

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

AI 31.08.2021		AI 31.08.2022		AI 31.08.2023	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
80%	20%	80%	20%	100%	0%

16

Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

AI 31.08.2021			AI 31.08.2022			AI 31.08.2023		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
0%	40%	60%	0%	20%	80%	0%	20%	80%

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

Composizione del Collegio Sindacale al 31.08.23

Nome e Cognome	Carica
Franco Balocco	Presidente
Paolo Giraud	Sindaco effettivo
Roberto Saracco	Sindaco effettivo
Maria Gabriella Rossotti	Sindaco supplente
Marco Robaldo	Sindaco supplente

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

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

4. Trasparenza

4.1 Etica ed integrità

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

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con delibera del 31/01/2012, un **"Modello di organizzazione, gestione e controllo"** e ha istituito un Organismo di Vigilanza. Il Modello di gestione e organizzazione è stato definito dall'agenzia come supporto per garantire la corretta attuazione di tutti i vincoli normativi regionali e dei requisiti volontari previsti dalla Norma ISO 9001:2015. L'ultimo aggiornamento del modello risale a febbraio 2023.

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

18

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 2022/2023, in linea con gli anni precedenti, APRO ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai suoi partner commerciali le politiche e protocolli anticorruzione adottate dalla società, visibili a tutti sul sito dell'ente. Inoltre, all'inizio di ogni anno formativo viene svolta in aula la formazione sul Modello Organizzativo e sul D.Lgs. 231/01 rivolta a tutti i dipendenti.

4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

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

Per tale ragione, l'agenzia intende condurre i rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento. Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a eventuali procedure di bandi, gare, contratti,

autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica. Nel caso in cui APRO abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti o per distacco, deve essere rispettata la normativa vigente.

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

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

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

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale		
	Al 31.08.2021	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023
Comune di Alba	17,8%	17,8%	17,8%
Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte	0,7%	0,7%	0,7%
Unione Montana Alta Langa	0,08%	0,08%	0,08%

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

5. Performance economica

5.1 Risultati economici della gestione

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

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

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

Di seguito, si riporta una rappresentazione del valore economico generato da APRO nell'anno formativo 2022/2023.

Conto Economico riclassificato al 31.08.23

20

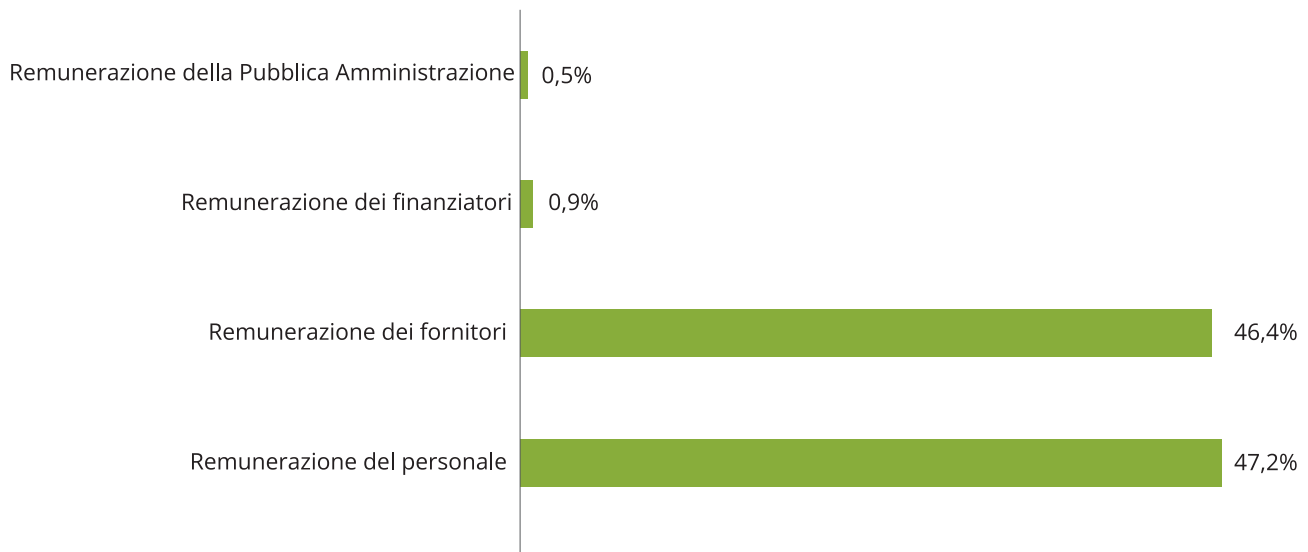
Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2022		2023	
Valore economico direttamente generato	7.611.040	100%	8.027.301	100%
Valore economico distribuito	7.204.287	94,66%	7.631.968	95%
Remunerazione dei collaboratori	3.565.337	46,84%	3.790.981	47,2%
Costi operativi	3.591.745	47,19%	3.726.957	46,4%
Remunerazione dei finanziatori	17.277	0,23%	71.683	0,9%
Remunerazione della pubblica amministrazione	29.928	0,39%	42.347	0,4%
Valore economico trattenuto	406.753	5,34%	395.333	5%

Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2022/2023 risulta pari a euro **8.027.301**, 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 47% del valore distribuito mentre i fornitori del 46%.

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 31.08.2023



Social Return on Investment (SROI)

L'analisi SROI misura in modo attendibile e verificabile la ricaduta sul territorio delle attività di Apro Formazione. Deloitte ha calcolato per l'anno formativo 2022/2023 un ritorno sociale di € 3,12 per ogni euro investito.



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

5.2 Catena di fornitura

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

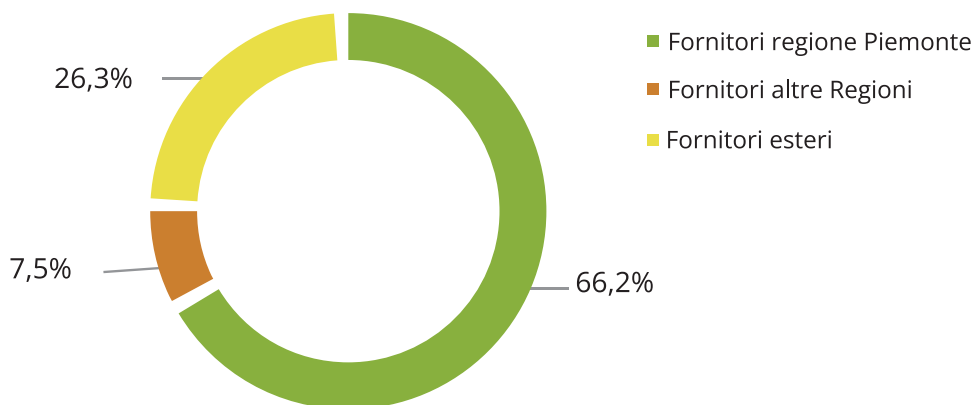
Le fasi del processo sono le seguenti:

1. **Rilevazione del fabbisogno** di approvvigionamento;
2. **Impiego** di un fornitore presente nell'elenco e qualificato secondo determinati criteri oppure **selezione di un nuovo fornitore**. Per quanto riguarda la fornitura di beni e/o servizi diversi da docenza e progettazione, la selezione è fatta secondo i principi generali espressi nel Codice Etico di APRO e nel Modello Organizzativo 231/2001, che determinano i principi, le tipologie e le modalità di approvvigionamento da rispettare e seguire lungo tutto il processo. Per quanto riguarda invece i fornitori di servizi con natura e finalità formative come collaboratori per attività di docenza/progettazione/coordinamento, in questo caso il Direttore Generale, coadiuvato dai Responsabili di funzione, segue un metodo di valutazione basato sui principi di deontologia professionale esplicitati nel Codice Etico, oltre ai seguenti criteri: titolo di studio, precedenti esperienze professionali, corsi di aggiornamento professionale, capacità relazionali, capacità di analisi e sintesi e infine alla scheda di competenza riferita alla funzione da affidare;

3. **Valutazione, qualificazione e gestione dei fornitori:** è verificata in ingresso l' idoneità tecnica professionale in conformità a quanto esplicitato dal T.U. 81/2008; inoltre i fornitori sono inseriti nell'elenco generale come "Qualificato con Riserva", qualifica che cambierà se verranno rispettati determinati requisiti esplicitati al punto 6.
4. **Valutazione degli aspetti economici:** nel rispetto del budget definito dal CdA, il Direttore Generale o il Presidente possono incaricare il Responsabile Acquisti, o il Responsabile della Logistica, o il Responsabile dei Sistemi Informativi, o direttamente l'addetto al Magazzino di richiedere tre preventivi; una volta valutato il migliore, il Direttore Generale provvederà ad approvare l'ordine firmandolo;
5. **Acquisizione della fornitura** (bene o servizio), che viene monitorata in ingresso e in itinere;
6. **Valutazione finale della fornitura** e aggiornamento costante dell'elenco dei fornitori: la qualifica dei nuovi fornitori può passare dallo stato di "Qualificato con Riserva" (R) a definitivo, cioè "Qualificato" (Q) se, al termine del periodo di osservazione, l'Indice di Qualità Fornitore (IQF, ovvero il punteggio calcolato tramite o il "questionario di valutazione del collaboratore" contenente parametri come Competenza, Disponibilità, Flessibilità, Rispetto della Pianificazione e Analisi giudizi espressi dai partecipanti o tramite la "scheda valutazione fornitore" che comprende parametri quali Flessibilità, Adattabilità, Efficacia, Tempestività, Efficienza, Convenienza, Conformità delle attrezzature e dei materiali impiegati) supera il livello minimo previsto di 60 punti, soglia sotto la quale è possibile eliminare o sospendere il fornitore.

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

Percentuale di spesa verso i fornitori rispetto all'area geografica di provenienza



6. Responsabilità verso gli studenti

6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

I servizi formativi rappresentano la mission primaria di APRO Formazione, identificandone l'attività prevalente, coerentemente con i suoi scopi statutari e la legislazione regionale (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)
- Formazione superiore e per l'inserimento lavorativo (qualifica, specializzazione, IFTS, corsi rivolti alle persone in cerca di occupazione e alle fasce deboli del mercato del lavoro)
- Formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate, sia ad iniziativa individuale che aziendale).

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

Le dimensioni dell'innovazione, della transizione digitale e della transizione ecologica, dell'internazionalizzazione, rappresentano – all'interno dell'offerta formativa – i principali elementi di coerenza e collegamento con i fattori di sviluppo competitivo e di sostenibilità del contesto socioeconomico territoriale, orientandone le finalità, i contenuti e la struttura didattica, metodologica e tecnologica.

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

Tipologia di indicatore	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Numero di Paesi coinvolti	14	18	22 ²
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini/formazione) all'estero	43	64	96

² I Paesi coinvolti sono Paesi Bassi, Malta, Germania, Spagna, Danimarca, Francia, Portogallo, Finlandia, Grecia, Croazia, Slovenia, Polonia, Kosovo, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Bulgaria, Svezia, Belgio, Albania, Camerun, Cipro, Lituania

Tipologia di indicatore	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Numero di utenti stranieri che hanno beneficiato di esperienze di mobilità nel nostro territorio	0	14	49
Numero di persone disoccupate che hanno svolto esperienze di formazione/tirocinio all'estero	0	38	36
Percentuale di studenti che hanno migliorato le proprie competenze linguistiche di almeno un livello della griglia di valutazione QCER	23%	48%	50%
Percentuale di studenti che hanno ricevuto una valutazione di almeno 3 su 5 della griglia di valutazione ECVET per le competenze professionali acquisite	97%	100%	98%

L'aumento significativo rispetto al 2021/2022 del valore relativo al numero di utenti che hanno svolto esperienze di stage e formazione all'estero è dovuto all'avvio a regime delle attività previste dalla Direttiva Mobilità Transnazionale della Regione Piemonte e all'impulso socioculturale che ha caratterizzato il periodo post pandemico.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia

Tipologia di investimento	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica³	€ 97.905,00	€ 117.231,63	€ 66.338,18
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo⁴	€ 7.687,00	€ 94.272,84	€ 54.848,13

³ Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

⁴ Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

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 del Settore Tech, con particolare riferimento al Laboratorio CAD/CAM;
- Consulenza organizzativa e formazione dei docenti/del personale tecnico e gestionale sulle tematiche caratteristiche dell'aggiornamento professionale di settore e dell'innovazione metodologica, didattica e tecnologica, conseguente revisione/miglioramento dei processi formativi core e dei processi di supporto. Facciamo riferimento in particolare alle seguenti aree ritenute prioritarie marketing, sistemi informativi/digitali, Bilancio Sociale, Internazionalizzazione, competenze digitali, pari opportunità e antidiscriminazione, benessere scolastico e prevenzione del bullismo;
- Azioni di ricerca e promozione in ordine alle tematiche e agli scenari relativi al modello Industria 4.0 mediante indagini territoriali ed eventi (analisi dei fabbisogni aziendali, Tech Day).

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

La diminuzione delle risorse dedicate non è da attribuire a politiche di disinvestimento da parte dell'agenzia, ma all'andamento temporale della programmazione dei bandi di finanziamento utilizzati e all'attribuzione di competenza delle risorse di alcuni progetti negli esercizi 2022, 2023 e 2024.

Interventi infrastrutturali

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



Come interventi infrastrutturali effettuati nel corso del 2022/2023, presso la sede di Canelli si è provveduto una serie di manutenzioni quali la ristrutturazione dei bagni e della pavimentazione di alcune aule. Sono state inoltre spostate anche alcune infrastrutture informatiche (locale server) da un’aula al fine di un’ottimizzazione degli spazi. Presso le sedi di Apro al fine di diminuire i consumi e quindi di conseguenza i costi energetici, a fronte del caro prezzi che è avvenuto a livello globale, sono state effettuate relative azioni di intervento. Si rinvia al paragrafo 9.1 alla voce “consumi energetici”.

Presso la sede di Alba in str. Castelgherlone 2/a è stato rinnovato il laboratorio di saldatura.

Presso la sede di Alba in str. Castelgherlone 2/a è stato rinnovato il Laboratorio di Informatica 3.

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

Obbligo di istruzione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi	622	619	638
Numero corsi erogati	35	37	37
Numero ore di formazione complessivamente erogate	33.100	31.370	31.430
Di cui formazione digitale⁵	-	-	3%
Successo formativo⁶	86%	96%	96%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	251	267	226
Rientro scolastico/formativo⁷	27%	31%	40%

⁵ Si evidenzia che il dato sulle ore di formazione digitale è stato raccolto solo per l’anno formativo 2022/2023.

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

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

Nell'anno formativo di riferimento l'agenzia ha ottenuto dalla Regione Piemonte, grazie alle buone performance progettuali ed erogative, un incremento del budget a disposizione e il conseguente aumento del volume di attività. Si è quindi pervenuti all'ampliamento e alla diversificazione dell'offerta, introducendo un nuovo Biennio di Qualifica in ambito elettro-meccanico, declinando tutti i percorsi di diploma professionale in modalità duale, dismettendo temporaneamente il percorso annuale di Accompagnamento alla scelta professionale, declinando in modalità duale tutti i percorsi triennali di qualifica del comparto alberghiero.

È quindi aumentato il numero di allievi frequentanti i percorsi di qualifica, così come il dato relativo al rientro formativo, ossia il passaggio di studenti dai nostri percorsi di qualifica e diploma di IEFP alle classi quarte e quinte degli istituti professionali di stato, grazie al costante e sistematico lavoro di rete con la rete scuole del territorio e all'utilizzo virtuoso delle misure della programmazione regionale dedicate all'accompagnamento (Larsa).

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	1.954	3.784	3.029
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	363	390	329
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	6.889	10.665	7.684
Di cui formazione digitale⁸	-	-	48%
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	517	739	589
Numero corsi di formazione in apprendistato	56	68	63
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.000	2.080	2.000
Numero aziende complessivamente coinvolte	630	913	871

⁸ Si evidenzia che il dato sulle ore di formazione digitale è stato raccolto solo per l'anno formativo 2022/2023.

La Formazione continua/permanente comprende normalmente azioni di breve durata di aggiornamento e/o riqualificazione dei lavoratori, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skill, prioritariamente in relazione all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo, all'internazionalizzazione e ai cambiamenti del mercato del lavoro, in ottica up-skilling. La Formazione Continua è parte del concetto più ampio di Formazione Permanente, ossia dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita personale e professionale (lifelong learning), finalizzato alla promozione della cittadinanza attiva e consapevole, all'adattabilità e all'occupabilità.

La riduzione del numero di partecipanti e del volume di attività in relazione alle diverse tipologie formative sviluppate è da ricondurre all'evoluzione e alla diversificazione delle caratteristiche della programmazione delle misure di finanziamento utilizzate e non al peggioramento delle performance dell'agenzia. I nuovi bandi della Regione Piemonte nell'ambito della formazione continua a domanda individuale e aziendale non sono ancora stati pubblicati (FCI – Formazione Continua Individuale) o sono in fase di primo avvio e sperimentazione (Academy di Filiera). Le iniziative dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Aziendale, e in particolare Fondimpresa quale primario fondo a livello nazionale e principale committente di Apro, stanno modificando la programmazione nella direzione della definizione di bandi declinati in modo esclusivo sui trend emergenti dell'innovazione tecnologica, della digitalizzazione e della transizione ecologica, richiedendo progettazioni complesse e necessariamente selettive anche in termini di tipologie di imprese e numero di lavoratori coinvolgibili.

Le performance dell'agenzia si mantengono quindi su livelli di eccellenza, sia in termini assoluti in ordine alle caratteristiche dimensionali del contesto territoriale di riferimento, che in termini di confronto con i competitors, analizzando le graduatorie dei singoli canali di finanziamento. L'offerta formativa si caratterizza quindi per una riduzione complessiva dei volumi erogati, evidenziando al contempo il mantenimento del fatturato e un innalzamento delle sue caratteristiche qualitative. I piani formativi in gestione nell'esercizio 2022-2023 assumono una connotazione personalizzata sulle esigenze delle imprese, decisamente orientata allo sviluppo di competenze critiche/emergenti a supporto dell'implementazione di progetti aziendali di innovazione tecnologica, digitalizzazione, transizione ecologica, riducendo in modo significativo le iniziative formative appiattite sulle tematiche di base, standardizzate o legate alle dimensioni dell'obbligatorietà normativa.

Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi	233	230	355
Numero corsi erogati	16	17	25
Numero ore di formazione complessivamente erogate	7.616	5.763	7.824
Di cui formazione digitale ⁹	-	-	3%
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	200	198	334
Successo formativo ¹⁰	86%	86%	94%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	135	121	143

Si tratta di percorsi formativi di breve-media durata finalizzati all'incremento dell'occupabilità e delle opportunità di inserimento lavorativo di giovani e adulti attraverso lo sviluppo di competenze tecnico-professionali e soft skill, principalmente in ottica re-skilling. Essi si caratterizzano normalmente come percorsi che consentono l'acquisizione di una Qualifica Professionale, una Specializzazione o un'Abilitazione Professionale e sono rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (disabili, migranti).

30

L'anno di rendicontazione in oggetto ha registrato un incremento del numero di partecipanti, del volume di attività e della diversificazione dell'offerta formativa, con particolare riferimento ai seguenti fattori:

- ampliamento dei canali di finanziamento, degli strumenti messi a disposizione dalla programmazione regionale, con particolare riferimento all'avvio del Programma GOL nell'ambito della programmazione PNRR nazionale, delle Academy di Filiera, dell'iniziativa rivolta ai percettori del reddito di cittadinanza
- miglioramento della capacità dell'agenzia di operare sul libero mercato, anche mediante la procedura di riconoscimento corsi da parte della Regione Piemonte; aumento del fenomeno del mismatch tra domanda e offerta di lavoro a livello locale, incremento delle vacancies aziendali in tutti i comparti trainanti del territorio;
- miglioramento delle performance progettuali e promozionali/commerciali dell'agenzia;
- maggiore raccordo dell'azione strategica e progettuale dell'agenzia con il sistema socioeconomico locale in termini di analisi dei fabbisogni formativi e professionali, networking territoriale, marketing digitale e relazionale.

⁹ Si evidenzia che il dato sulle ore di formazione digitale è stato raccolto solo per l'anno formativo 2022/2023.

¹⁰ % allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo.

6.2 Orientamento, Servizi al Lavoro e Placement

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

L'orientamento si pone anche come strumento di contrasto verso fenomeni stereotipati e/o discriminatori relativi ai profili professionali, di prevenzione della dispersione scolastica e di promozione dell'inclusione sociale, attraverso attività di accoglienza e accompagnamento all'interno delle azioni formative e nell'ambito di progetti specifici, la gestione di stage e percorsi di accompagnamento all'inserimento lavorativo. Le attività di orientamento si realizzano in modo integrato con i Servizi al Lavoro e i Servizi Formativi.

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

- **Moduli di orientamento** all'interno di tutti i corsi della programmazione regionale GOL POR FSE;
- Referenza territoriale bacino Alba-Bra del **Progetto Regionale "Obiettivo Orientamento Piemonte"**;
- Partecipazione agli **eventi della rete locale di orientamento** (saloni, laboratori orientativi per gli allievi della Scuola Secondaria di I e II Grado);
- **Open Day** di presentazione dell'offerta formativa dell'Obbligo di Istruzione e FP;
- Gestione **azioni previste dalla programmazione regionale** nell'ambito dei servizi al lavoro: Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), Garanzia Giovani, Buoni Servizi al Lavoro per persone disoccupate e per persone con disabilità;
- Gestione **Tirocini per le imprese** del territorio;
- **Progetti di orientamento** promossi dalla Fondazione CRC - Città dei Talenti.

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	250	240	430
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	2.431	2.486	2.700
Numero di tirocini attivati	128	140	111
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia	300	300	350

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

32

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'agenzia¹¹

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022
Obbligo di istruzione	85%	81%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	84%	81%

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

¹¹ Il dato del placement del 22/23 non è ancora disponibile in quanto il dato è calcolato a 12 mesi dalla fine dei corsi.

6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

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

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

Per perseguire questi obiettivi, l'agenzia dispone di personale qualificato e abilitato dalla Regione Piemonte mediante corsi di formazione specifici, è punto informativo dei nodi provinciali di Cuneo e di Asti contro le discriminazioni e conduce un costante lavoro di rete con gli istituti di istruzione di I e II grado e i principali soggetti socioeconomici territoriali, portando avanti un dialogo costante e la costruzione di progettualità integrate e condivise.

Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	1	3	2
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi della scuola dell'obbligo	5%	8%	7%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	42%	40%	48%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	376	570	613

In aggiunta, l'agenzia è costantemente impegnata nella creazione e nell'offerta di un ambiente lavorativo adeguato e sicuro per tutti gli utenti. Di seguito, si riportano i principali dati relativi agli infortuni¹² degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia. Tali infortuni, che si mantengono in numeri

¹² Come infortuni sono considerati gli eventi che causano almeno un giorno perso.
Non sono considerati inoltre gli infortuni in itinere se il trasporto non è stato organizzato dall'agenzia.

decisamente esigui, sono riconducibili a piccoli incidenti o a disattenzione, anche se nel pieno rispetto delle regole e delle indicazioni di sicurezza previste dall'agenzia.

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

Numero di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni nei laboratori	-	1	1	1	1	2	1	2	3
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i> ¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza ¹⁴	-	0,7	0,3	0,5	0,6	0,6	0,5	1,3	0,9
Ore di formazione ¹⁵	358.449	305.429	663.878	374.796	335.364	710.160	381.178	298.080	679.258

34

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

Numero di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni nei laboratori	-	-	-	2	-	2	-	1	1
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i> ¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza ¹⁴	-	-	-	6,1	-	3,2	-	2,8	1,7
Ore di formazione ¹⁵	65.475	81.305	146.780	65.260	61.380	126.640	47.820	70.690	118.510

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

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

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

6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

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

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

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

Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

Sedi di Alba	Sede di Canelli
Servizi di istruzione e formazione professionale	
<ul style="list-style-type: none">•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	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Obbligo di istruzione	82%	79%	81%
Formazione continua/permanente	88%	90%	85%
Formazione per l'inserimento lavorativo	86%	84%	86%

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 2022/2023 si è attuato un piano di Formazione del personale finanziato dal Fondo Interprofessionale per la formazione continua FO.RTE, che ha coinvolto tutti i dipendenti 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.

36

6.5 Comunicazione

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

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

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

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

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

7. Responsabilità verso la comunità

7.1 Iniziative rivolte al territorio

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.

Alba Accademia Alberghiera ha ospitato il meeting internazionale sulla formazione turistica

37

Il 6,7 e 8 marzo 2023, Alba Accademia Alberghiera ha ospitato la conferenza annuale del Tourism Thematic Team, un'istituzione che raccoglie 1.500 istituti professionali e tecnici da tutta Europa, coinvolge circa 600 mila studenti e 50 mila professionisti. Il Tourism Thematic Team (TTT) nasce nel 2021 ed è coordinato da Apro Formazione, Landstede Groep (Paesi Bassi), Sedu (Finlandia) e ad oggi raccoglie oltre 40 membri in 10 Nazioni. Il gruppo di lavoro si occupa di ricerca e sviluppo nel settore turistico sotto l'egida di EfVET, il più importante network europeo



dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale fondato nel 1991. Il Team sta lavorando sui fronti tematici del turismo sostenibile, della digitalizzazione, della mobilità del training on-the-job e degli scenari futuri, ponendosi come obiettivi specifici l'analisi dei gap tra competenze e trend di mercato del settore turistico, l'organizzazione di contest internazionali sulla sostenibilità e l'organizzazione di masterclass tematiche tanto da essere stato già riconosciuto quale "best performer" tra tutti i gruppi tematici EfVET.

APRO Healthcare progetta, realizza e finanzia con un'operazione di fundraising specifico la formazione per La Residenza di Rodello

Il 19 giugno 2023 si è svolto il corso di aggiornamento professionale sulla nutrizione assistita presso la clinica della Fondazione Santi Lorenzo e Teobaldo. Il corso, finanziato dal fondo FONDER e accreditato ECM, ha offerto a medici e infermieri una panoramica sugli studi più recenti sul tema. Tiziana De Donno, infermiere coordinatore, esperta di cure complementari, e docente senior dei corsi Healthcare di Apro formazione ha sviluppato un percorso formativo che ha trattato la nutrizione artificiale attraverso sondino naso-gastrico e PEG. La scelta di contenuti ha previsto la presentazione dei dati clinici ed evidenze scientifiche, l'esposizione delle più aggiornate linee guida Europee e la fruizione di video per la revisione delle procedure in uno stile didattico rigoroso ma dinamico e dialogico.



38



Storie di successo: grandi mentori rispondono alle domande dei ragazzi

Venerdì 24 Marzo 2023, alla sede dell'Apro Formazione tra gli studenti e I e di Canelli, è partito il progetto "Storie di successo": un'iniziativa nata per creare un ponte diretto e aziende d'eccellenza del territorio. Si sviluppa attraverso una serie di incontri in cui i ragazzi intervistano gli imprenditori ospiti dell'Istituto, in vista di un ingresso nel mondo del lavoro sempre più vicino. Le riflessioni e i suggerimenti vengono condivisi con tutti gli studenti e i docenti dell'Apro grazie al neonato giornale di Istituto "Apro News", portavoce, nero su bianco, delle esperienze formative più stimolanti vissute dai ragazzi, anche fuori dalla classe.

Indagine T4W - Tech for wine

In data 10 maggio 2022 si è tenuta presso Apro Formazione la presentazione della ricerca Tech4Wine, una survey sottoposta a circa 60 player del mondo vitivinicolo atta ad analizzare lo stato dell'integrazione delle tecnologie 4.0 nella filiera vitivinicola. Supportata da Siemens, la ricerca è stata presentata tramite l'analisi realizzata dal ricercatore elvetico Furio Bednarz che ha illustrato nel dettaglio risultati e considerazioni relativi ai dati raccolti: stato attuale degli investimenti 4.0, interventi pianificati e livello di conoscenza e diffusione della cultura 4.0. Il punto di vista dei player locali è stato quindi affrontato da Paolo Sartirano di Cantine San Silvestro s.r.l. in rappresentanza delle aziende vitivinicole e dall'Ing. Guglielmo Gai di GAI s.p.a., azienda leader mondiale nel campo delle soluzioni avanzate per il confezionamento di prodotti enologici. In conclusione, all'evento Apro Formazione ha illustrato le soluzioni e le opportunità formative messe a disposizione delle aziende interessate a investire in attività di upskilling e reskilling delle proprie forze lavoro in ottica 4.0.





Apro Hub di perfezionamento enogastronomico e turistico sul territorio

28 giugno 2023, Apro Formazione continua ad affermarsi come “hub” per il capitale umano e i percorsi formativi di interscambio sul tema enogastronomico, attirando sul territorio di Alba, Langhe, Roero e Monferrato un significativo numero di studenti provenienti da tutta Europa. Dopo aver attivato oltre 160 percorsi di stage formativi tra i corsi triennali di Cucina e Sala, la specializzazione in “Tecnico di Cucina”, il programma GOL e il corso IFTS “Promotore turistico”, Alba Accademia Alberghiera ha ulteriormente incrementato il suo impegno, accogliendo 34 nuovi studenti di gastronomia, pasticceria e sala provenienti da diversi Paesi europei. Questa ondata di partecipanti testimonia l'importanza e l'attrattività sempre crescenti di Langhe, Roero e Monferrato e Alba come centro di riferimento nel panorama internazionale della formazione enogastronomica per il capitale umano del settore.

A proposito di di Hub territoriale, siamo partner del progetto SNODI: una visione, un progetto, una sfida per valorizzare la cultura nei territori di

Langhe, Monferrato e Roero. Qual è il nostro compito? Mettere a sistema partner, attori, competenze e iniziative per dare vita a nuove progettualità di sensibilizzazione paesaggistica, culturale e naturalistica: come il corso di accompagnatore cicloturistico appena concluso.

Al Piemonte il progetto europeo per la formazione professionale della sanità digitale

11 maggio 2023, CARE about IT ha l'obiettivo di creare un nuovo ecosistema della formazione professionale in ambito sanitario finalizzato all'implementazione delle tecnologie digitali e allo sviluppo della telemedicina coinvolgendo i settori tecnologico-informatico e quello socioassistenziale, collocando Apro formazione tra i motori di sviluppo del settore, sul territorio e in Europa.

Dall'analisi del settore sanitario europeo è emersa la necessità di sviluppare le competenze digitali degli operatori sanitari (che già gli anni scorsi l'Unione Europea ha promosso con iniziative quali l'Health Workforce Planning and Forecasting) e nuovi percorsi formativi che forniscano agli operatori socio-sanitari competenze digitali specifiche e allineate agli obiettivi del programma europeo EU4Health. Questi percorsi di formazione potranno migliorare le competenze degli operatori già sul campo, ma anche orientare l'interesse di molti giovani “nativi digitali” verso le professioni di cura.



Foresta che cresce: dare voce alle piccole azioni virtuose e solidali che fanno crescere il nostro quotidiano

Le ragazze di Seconda GRAFICA Gabriela Ferreira e Alice Bazzano, hanno vinto la medaglia d'argento al concorso "La foresta che cresce" con l'opera "Seminare Generosità". Il progetto, indetto da Città di Alba e Informagiovani ALBA, ha come obiettivo di sottolineare l'importanza del dare voce e diffusione alle piccole azioni virtuose e solidali che fanno crescere il nostro quotidiano. Le ragazze sono state premiate dall'assessore Elisa Boschiazzo e da Alice Riccardi insieme ai 18 partecipanti, e l'opera resterà esposta fino al 16 maggio nei locali della Biblioteca Civica "G. Ferrero".



8. Responsabilità verso le risorse umane

8.1 Le persone di APRO

40

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

Il numero di dipendenti di APRO ha subito lievi flessioni negli ultimi tre anni rimanendo all'incirca invariato (oscillazioni lievi da un anno all'altro su una base di quasi 100 lavoratori)

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

Tipologia di contratto	31.08.2021 ¹⁶			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	3	3	6	-	5	5	-	2	2
Tempo indeterminato	36	54	90	35	51	86	36	62	98
Totale	39	57	96	35	56	91	36	64	100

¹⁶ Il dato puntuale al 31.08.21 non è disponibile, di conseguenza i dati inseriti si riferiscono al numero medio dei dipendenti nell'a.f. 2020/2021. Per gli anni successivi è stata migliorata la metodologia di calcolo.

Nel corso dell'anno formativo 2022/2023, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è del 98%.

In APRO Formazione nell'anno formativo 2022/2023 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 66, di cui 30 uomini e 36 donne. Al contempo, hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 28 donne e 6 uomini.

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

Tipologia di impiego	31.08.2021 ¹⁷			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	29	30	59	27	31	58	30	36	66
Dipendenti part-time	10	27	37	8	25	33	6	28	34
Totale	39	57	96	35	56	91	36	64	100

41

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 contratto di collaborazione	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stage	2	5	7	-	2	2	-	7	7
Collaboratori a progetto	28	41	69	26	29	55	32	47	79
Collaboratori a p. IVA	63	91	154	69	95	164	60	90	150
Totale	93	137	230	95	126	221	92	144	236

¹⁷ Il dato puntuale al 31.08.21 non è disponibile, di conseguenza i dati inseriti si riferiscono al numero medio dei dipendenti nell'a.f.. 2020/2021. Per gli anni successivi è stata migliorata la metodologia di calcolo.

Turnover del personale

Il numero di cessazioni è sceso nell'anno formativo 2022/2023 (pari all'11%) rispetto ad un turnover del 16,5% nell'anno formativo 2021/2022. Relativamente al numero di assunzioni, è stato registrato un forte incremento nell'ultimo biennio, anche collegato all'aumento del volume di fatturato e delle attività, con un incoming medio pari al 20% rispetto all'anno formativo 2020/2021 in cui si era registrato un 4%.

Turnover in entrata per fasce d'età e genere

Genere\Fasce d'età	2020/2021 ¹⁸					2021/2022					2022/2023				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	2	-	2	5%	1	4	2	7	20%	1	2	-	3	8%
Donne	-	2	-	2	4%	1	11	-	12	21,4%	6	11	-	17	27%
Totale	-	4	-	4	4%	2	15	2	19	20,9%	7	13	-	20	20%
Tasso di Turnover	0%	6%	0%	4%		67%	21%	11%	21%		100%	19%	0%	20%	

42

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

Genere\Fasce d'età	2020/2021 ¹⁹					2021/2022					2022/2023				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	1	1	2	5%	1	3	2	6	17.1%	-	2	-	2	7%
Donne	-	3	1	4	7%	1	7	1	9	16.1%	1	8	-	9	14%
Totale	-	4	2	6	6%	2	10	3	15	16.5%	1	10	-	11	11%
Tasso di Turnover	0%	6%	10%	6%		67%	14%	17%	16%		14%	14%	0%	11%	

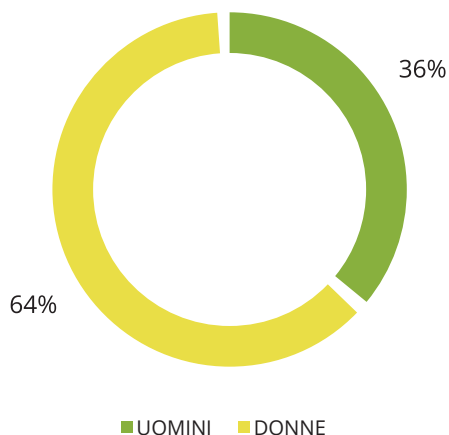
^{18 19} Si evidenzia che i dati del turnover per l'a.f. 2020/2021 sono calcolati sulla base del numero di dipendenti medi e non sul numero puntuale al 31.08.21.

8.2 Non discriminazione

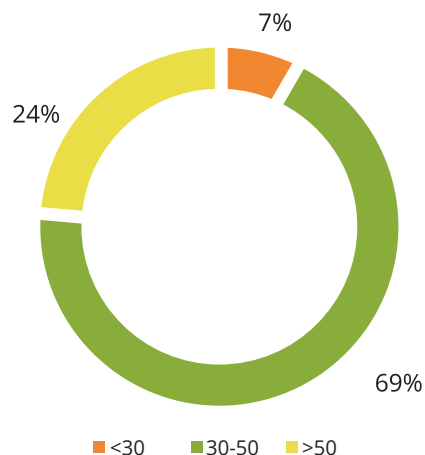
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza 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 31.08.2023



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2023



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

%	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	39%	59%	97%	36%	60%	97%	34%	63%	97%
Operai	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	3%
Totale	41%	59%	100%	38%	62%	100%	36%	64%	100%

Benché il CCNL della Formazione Professionale applicato in Apro non preveda le categorie dirigenti/impiegati/ operai, per assimilazione di funzioni al 31 agosto 2023, si può asserire che il 97% del personale di APRO è occupato in posizioni assimilabili a quella di impiegato, inclusi i formatori, e la componente femminile rappresenta il 64% del personale, in linea con il biennio precedente.

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

%	31.08.2021				31.08.2022				31.08.2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	5%	71%	20%	96%	3%	74%	20%	97%	7%	66%	24%	97%
Operai	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	3%
Totale	5%	74%	21%	100%	3%	77%	20%	100%	7%	69%	24%	100%

44

Circa il 70% del personale dipendente ha un'età compresa tra i trenta e i cinquant'anni; le fasce d'età under 30 risulta in leggero aumento, così come la fascia over 50.

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

%	31.08.2021			31.08.2022			31.08.2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	0%	0%	0%	0%	40%	40%	0%	50%	50%
Operai	67%	33%	100%	40%	20%	60%	33%	17%	50%
Totale	67%	33%	100%	40%	60%	100%	33%	67%	100%

All'interno dell'organico di APRO sono presenti 6 lavoratori appartenenti alle categorie protette, in aumento rispetto agli 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 2022/2023 non sono stati registrati infortuni negli ambienti di lavoro sia per i dipendenti dell'agenzia.

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

Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di APRO

Numero di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	54.437	67.354	121.791	50.584	75.878	126.462	54.793	72.403	127.196

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

Numero di infortuni sul lavoro per i collaboratori esterni di APRO

Numero di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	6.964	12.742	19.706	9.132	17.679	26.811	10.326	16.470	26.797

46

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	2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Ore Totale	Uomini	Donne	Ore Totale
Impiegati	72	89	83	83	80	81
Operai	6	0	4	4	0	3
Totale	68	88	80	78	78	78

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 2022/2023, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione sono state circa 78. 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.

47

Iniziative per favorire l'internazionalizzazione del personale

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2021	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023
Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero	1	47	99

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

9. Responsabilità ambientale

9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

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

Consumi energetici

Al fine di diminuire i consumi e quindi di conseguenza i costi energetici, a fronte del caro prezzi che è avvenuto a livello globale, sono state effettuate numerose azioni di intervento.

Sulla sede di Alba in strada Castelgherlone 2/a si è provveduto ad effettuare le seguenti azioni di intervento:

48

- Bilanciamento delle fasi su tutto l'impianto elettrico della sede
- Riduzione/azzeramento dove possibile del costo dovuto all'energia reattiva in rete dell'impianto elettrico, attraverso l'installazione di rifasatori e condensatori
- Inserimento di orologi programmatori settimanali sui boiler del settore acconciatura ed estetica
- Spegnimento delle luci esterne della sede dove possibile
- Inserimento di un orologio programmatore settimanale sull'impianto dell'aria compressa che fornisce utenza alle macchine utensili/attrezzature del settore TECH
- Interventi di miglioramento sugli orologi programmatori settimanali dell'impianto di riscaldamento e modifica dell'impianto che comanda le pompe del teleriscaldamento per una maggiore ottimizzazione dell'uso delle stesse
- Sostituzione dei Phon del laboratorio di acconciatura con Phon di ultima generazione a risparmio energetico e taratura dell'impianto elettrico diminuendo per quanto possibile il consumo di energia elettrica impiegata.
- Regolazione da 20°C a 25 °C la temperatura dei condizionatori di raffreddamento del locale server
- Ripristino ove necessario e relativo controllo dell'impostazione delle valvole termostatiche dei termosifoni in tutti gli ambienti
- Ulteriore installazione di orologi sui distributori automatici di bevande dove si è ritenuto possibile
- Regolazione della temperatura del riscaldamento in tutti i locali nel rispetto delle normative emesse.
- Inserimento temporizzatori sulle luci di alcuni corridoi dove si è ritenuto necessario

Sulla sede di Alba in C.so barolo 8 si è provveduto ad effettuare le seguenti azioni di intervento:

- Bilanciamento delle fasi su tutto l'impianto elettrico della sede
- Riduzione/azzeramento dove possibile del costo dovuto all'energia reattiva in rete dell'impianto elettrico attraverso l'installazione di rifasatori e condensatori
- Spegnimento delle luci esterne della sede dove possibile
- Spegnimento dei frigoriferi/freezer ed uso mirato dei forni e macchinari vari dove possibile, nel rispetto del flusso operativo del settore alberghiero e dell'HACCP
- Installazione di orologi sui distributori automatici di bevande dove ritenuto possibile
- Interventi sull'impianto di riscaldamento primario e secondario
- Inserimento di termostati nelle aule/ uffici dove mancanti al fine di regolare con maggior precisione la temperatura dei locali
- Regolazione della temperatura di riscaldamento in tutti i locali nel rispetto delle normative emesse.
- Regolazione potenza dei fuochi dei piani ad induzione della cucina a postazioni individuali (diminuzione di 500w a postazione)

Sulla sede di Canelli in Via dei Prati 16 si è provveduto ad effettuare le seguenti azioni di intervento:

- Bilanciamento delle fasi su tutto l'impianto elettrico della sede
- Riduzione/azzeramento dove possibile del costo dovuto all'energia reattiva in rete dell'impianto elettrico attraverso l'installazione di rifasatori e condensatori
- Sostituzione dei Phon del laboratorio di acconciatura con Phon di ultima generazione a risparmio energetico e taratura dell'impianto elettrico diminuendo per quanto possibile il consumo di energia elettrica impiegata.
- Installazione di orologi sui distributori automatici di bevande dove ritenuto possibile
- Regolazione da 20°C a 25 °C la temperatura del condizionatore di raffreddamento del locale server
- Valutazione sostituzione dei termostati nelle aule/ uffici ove mancati al fine di regolare con maggior precisione la temperatura dei locali
- Regolazione della temperatura del riscaldamento in tutti i locali nel rispetto delle normative emesse.

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)²⁰

Tipologia di consumo	Unità di misura	2020/2021	2021/2022	2022/2023
		Totale	Totale	Totale
Gas naturale	GJ	35	40	30
Gasolio	GJ	18	32	38
Benzina	GJ	10	22	16
Energia elettrica (acquistata)	GJ	823	861	752
Riscaldamento (acquistata)	GJ	2.132	2.086	1.116
TOTALE ²¹	GJ	3.017	3.041	1.953

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diverse tipologie. In particolare, le emissioni di Scopo 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scopo 2 dai consumi di energia elettrica acquistata. Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scopo 2 “Market-based” e “Location-based”. L’approccio “Market-based” prevede l’utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica e tiene conto dei certificati acquistati dall’azienda che attestano l’approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili (es. Garanzie di Origine). Invece, l’approccio “Location-based” prevede l’utilizzo di un fattore medio di emissione associato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica. Tale approccio tiene in considerazione il fattore di conversione dell’energia con riferimento alla generazione della stessa nel paese in cui è stata acquistata.

²⁰ I fattori di conversione dei consumi energetici in Gj utilizzati sono pubblicati da ISPRA (20/21, 21/22 e 22/23) e Rapporto FIRE sugli Energy Manager 2018 – versione 2.1. I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento.

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 31.08.2021.

Totale emissioni di APRO (tCO2)²²

Tipologia di consumo	Unità di misura	2020/2021	2021/2022	2022/2023
		Totale	Totale	Totale
Emissioni scopo 2 location-based	tCO2	60	62	54
Emissioni scopo 2 market-based	tCO2	105	109	95
Emissioni gas naturale	tCO2	122	123	67
Emissioni gasolio	tCO2	1	2	3
Emissioni benzina	tCO2	1	2	1
Emissioni scopo 1 (Gas naturale + Gasolio + Benzina)	tCO2	124	127	71
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location based	tCO2	183	190	125
Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market based	tCO2	229	237	166

51

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.

²² Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2021 e 2022).

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	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
		Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	Mega-litri	2,56	0	2,09	0	2,04	0
Totale	Mega-litri	2,56	0	2,09	0	2,04	0

52

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

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

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

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

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".

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

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	Al 31.08.2021				Al 31.08.2022 ²⁴				Al 31.08.2023			
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale
Riciclo	t	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Compostaggio	t	0	0,8	0,8	3,2%	0	1,1	1,1	1,3%	0	1,1	1,1	23%
Recupero²⁵	t	0	23,11	23,11	91,9%	26,2	14,8	41	47,6%	0,23	3,43	3,66	77%
Discarica	t	0,34	0,9	1,24	4,9%	44	0	44	51,1%	0	0	0	0%
Totale	t	0,34	24,81	25,15	100%	70,2	15,9	86,1	100%	0,23	4,53	4,76	100%

I rifiuti da discarica si sono azzerati a causa della fine dei lavori di ristrutturazione mentre invece il calo significativo del recupero è dovuto al fatto che il fornitore che si occupa del ritiro e dello smaltimento degli olii esausti non è passato come di consueto ad effettuare il ritiro a luglio 2023 bensì a settembre; quindi, per una questione burocratica, questi rifiuti risulteranno sull'a.f. 2023/2024.

I rifiuti organici sono rimasti pressoché invariati.

²⁴ Nell'anno formativo 2021/2022 i rifiuti sono aumentati a causa di lavori di ristrutturazione edilizia e il conseguente smaltimento di molti calcinacci e rottami di ferro

²⁵ Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

10. Contributo di APRO agli SDGs

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

10.1 Responsabilità nei confronti del futuro

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

54

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

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



11.2 Promuovere una specializzazione inclusiva

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

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

Con l'intenzione di promuovere un'educazione che renda la comunità più consapevole in merito agli SDG e di portare avanti le proprie attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, APRO identifica 5 principali linee strategiche correlabili a 5 degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Azienda ha infatti esaminato 169 "target" in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui può maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle proprie attività. Tali SDG sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 11, come illustrato nel seguente grafico:



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

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



VITA SANA E BENESSERE A TUTTE LE ETÀ

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

Contributo degli SDGs:

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



SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

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

Contributo degli SDGs:

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

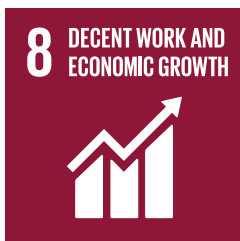


RAGGIUNGIMENTO DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Ruolo e contributo di APRO nel raggiungimento della parità di genere

Contributo degli SDGs:

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



CONTRIBUTO AL LAVORO DIGNITOSO E LA CRESCITA ECONOMICA

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

Contributo degli SDGs:

- APRO Healthcare ha progettato, realizzato e finanziato con un'operazione di fundraising specific la formazione per la Residenza di Rodello;
- Apro Formazione ha illustrato all'evento Tech for wine le soluzioni e opportunità formative per le aziende interessate a investire in attività di upskilling delle proprie forze lavoro in ottica 4.0.



CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DI UNA COMUNITÀ SOSTENIBILE

Ruolo e contributo di APRO nello sviluppo di una comunità sostenibile

Contributo degli SDGs:

- Apro Formazione coordina il Tourism Thematic Team, un gruppo di lavoro che si occupa di ricerca e sviluppo nel settore turistico (turismo sostenibile, digitalizzazione ...);
- Apro propone nuovi percorsi formativi che forniscano agli operatori socio-sanitari competenze allineate con il programma europeo EU4Health.

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

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

Macroarea	Tematiche materiali	Perimetro delle tematiche materiali		Tematica GRI
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Conformità socioeconomica; Anticorruzione
	Performance economico-finanziaria e governance	Agenzia	Causato dall'agenzia	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità verso gli Studenti	Orientamento e placement	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Offerta formativa, 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

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

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

12. GRI Content Index

GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)			
Indicatore GRI		Pagina	Note
Indicatore GRI			
Dichiarazione d'uso	APRO ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023 con riferimento agli Standard GRI.		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	5	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	4	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	4	
GRI 2-5	Assurance esterna	-	Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna.
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5	
GRI 2-7	Dipendenti	40-41	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	41	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	15-17	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	15-17	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	18-19	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2022/2023 non sono state rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	8-9	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	9-11	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di trattazione collettiva.

Indicatore GRI		Pagina	Note
Tematiche materiali			
Governance			
Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	18-19	
GRI 205: Anticorruzione (2016)			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	18	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Non si sono verificati casi di corruzione nell'anno formativo 2022/2023
Responsabilità tecnica ed economica			
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	35-36	
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	36-37	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)			
GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2022/2023 non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing.
GRI 418: Privacy dei clienti (2018)			
GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti		Nell'anno formativo 2022/2023 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.
Creazione di valore economico			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	20-23	
GRI 201: Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	20-21	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	19	
Catena del valore			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	22-23	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	23	

Indicatore GRI	Pagina	Note
Responsabilità verso la comunità		
Rapporti con il territorio e con la comunità locale		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	37-40
Responsabilità verso gli studenti		
Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	31-32
Offerta formativa e innovazione		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	24-30
Pari opportunità e diritto alla formazione		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	33-34
Internazionalizzazione		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	24-25
Responsabilità ambientale		
Ambiente ed energia		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	48-53
GRI 302: Energia (2016)		
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	50
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	48-49
GRI 305: Emissioni (2016)		
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	51
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	51
Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	52-53
GRI 303: Acqua e affluenti (2018)		
GRI 303-3	Acqua riciclata o riutilizzata	52
GRI 306: Rifiuti (2020)		
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	53
Formazione su tematiche ambientali		
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	48-49

Indicatore GRI		Pagina	Note
Responsabilità verso le risorse umane			
Formazione, sviluppo e benessere del personale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40-47	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	47	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	42	
Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	43-44	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2022/2023 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	43-44	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	45-46	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	45-46	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	45-46	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	45-46	
GRI 403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	45-46	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	45-46	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	45-46	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	45-46	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	45-46	



Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2022/2023



#BEDIFFERENT

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

