

The logo for 'apro' is displayed in white lowercase letters on a red square background. The letters 'a', 'p', and 'r' are in a standard sans-serif font, while the 'o' is a stylized circle. To the right of the 'o' are two white chevron symbols (»).

**#BEDIFFERENT**

# Report di Sostenibilità

Bilancio sociale

2020/2021

## CREDITS



**#BEDIFFERENT**



A.N.A.P.I.A.  
NAZIONALE

*Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione dei Processi Formativi" contributo anni 2020/2021 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.*

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	10
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	14
4. Trasparenza	16
5. Performance economica	18
6. Responsabilità verso gli studenti	23
7. Responsabilità verso la comunità	35
8. Responsabilità verso le risorse umane	38
9. Responsabilità ambientale	46
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI	50
11. GRI Content Index	51



# Lettera agli Stakeholder

I dati del Bilancio di Sostenibilità 2020/2021 riflettono, in prima istanza, il prosieguo dell'emergenza sanitaria e la conseguente crisi socioeconomica determinatasi in conseguenza della Pandemia Covid-19. L'impatto sulle attività e i risultati registrati in relazione al campo di azione di Apro Formazione, si sono dimostrati coerenti con le caratteristiche peculiari, gli elementi portanti dell'agenzia e della sua aderenza ai valori e ai principi che connotano la cultura del lavoro del territorio.

Le restrizioni e le limitazioni imposte dalle disposizioni sanitarie, che nell'anno scolastico 2020/2021 sono proseguite, seppur con alcune variazioni rispetto all'anno precedente, hanno continuato a generare criticità e problematiche che l'agenzia ha saputo però fronteggiare con tempestività, razionalità, efficienza e senza mai perdere di vista l'obiettivo primario della soddisfazione dei bisogni dell'utenza, la fiducia nei collaboratori e nel futuro.

Apro Formazione, insieme al territorio che rappresenta e di cui è espressione, si è quindi adattata alla nuova situazione e ha saputo fronteggiare le mutate esigenze della didattica e del lavoro, grazie all'implementazione di sistemi digitali quali l'utilizzo di una Piattaforma proprietaria per l'erogazione della DAD - Didattica a Distanza e di applicazioni per la gestione di riunioni in videoconferenza a supporto del lavoro direzionale/organizzativo/progettuale. Apro ha inoltre continuato a puntare, oltre che sulla riorganizzazione del lavoro in forme ibride, anche sull'ottimizzazione dei costi, la diversificazione e l'innovazione della sua mission e soprattutto mediante la passione e l'impegno di tutti soggetti che a vario titolo ne fanno parte: *governance*, personale, organismi di controllo, partner. È stato così possibile contenere ai minimi termini la riduzione del volume di attività e del fatturato, garantendo la sostenibilità economico-finanziaria nell'esercizio di riferimento. Tutto ciò ha consentito, in ultima analisi, di proseguire complessivamente le attività ordinarie, pur nel mutato contesto; le iniziative di alcuni settori di eccellenza di Apro (in specifico i progetti internazionali e l'Accademia Alberghiera) hanno comunque subito un rallentamento, una rimodulazione o sono slittate all'annualità successiva che, lo anticipiamo, si è chiusa con un fatturato ampiamente in crescita.

Apro Formazione guarda oggi 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 cresceremo, grazie!

  
Il Presidente  
Dott. Paolo Zoccola

# Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quarto 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 2020/2021 (dal 1° settembre 2020 al 31 agosto 2021).

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

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

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

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di esercizio di APRO. Si precisa inoltre che nel corso del 2020/2021 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all'assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento di APRO. Eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati all'interno di ciascun capitolo. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2018/2019 e all'anno 2019/2020.

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](http://www.apro-fp.it)) nella sezione "BILANCIO SOCIALE". Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di APRO e alle informazioni presenti all'interno del presente documento, è possibile scrivere all'indirizzo mail: [segreteria@aproformazione.it](mailto:segreteria@aproformazione.it).

# 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 2020/2021



**2.809**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



**2.431**

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



**250**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**58%**

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



**0**

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



**39**

Ore di formazione medie erogate per dipendente



**1.016**

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui

**386**

Hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

**630**

Coinvolte nei corsi di formazione aziendali e apprendistato



**88%**

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



**100%**

Aule con eccesso per studenti disabili



**€ 105.583**

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:**

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



## 1.4 La storia

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

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

Nel 1963 nasce l'attuale sede di San Cassiano e nel 1972 subentra la gestione diretta della Regione Piemonte. Il 1997 è l'anno della svolta che porta all'attuale assetto societario e organizzativo: a seguito dell'emanazione della Legge Regionale 63 del 1995, il centro diventa una società consortile che ancora oggi annovera al suo interno le più importanti realtà 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*



## Emergenza Covid-19

APRO FORMAZIONE ha affrontato l'emergenza sociosanitaria determinata dall'evoluzione della Pandemia Covid-19 nell'Anno Formativo 2020/2021 definendo e implementando idonee strategie finalizzate a garantire un adeguato presidio dei processi, la piena erogazione dei servizi all'utenza e la sostenibilità economica dell'ente, nell'ottica della responsabilità sociale di impresa.

In particolare, è proseguita l'implementazione di tutte le misure sociosanitarie necessarie a soddisfare gli obblighi normativi e le disposizioni nazionali e regionali, adottando soluzioni basate sull'efficacia, la flessibilità e l'innovazione, quali:

- **Misure di prevenzione, protezione e contenimento delle forme di contagio**, quali: messa a disposizione di dispositivi di sanificazione e protezione (gel e mascherine), erogazione servizi di sanificazione, somministrazione di tamponi, ridefinizione dei lay out di lavoro, ecc.
- **Ridefinizione dei processi di erogazione della didattica in presenza** sulla base delle disposizioni regionali, mediante ad esempio l'adozione di misure di sdoppiamento delle classi.
- **Misure di flessibilità e tutela del lavoro**, quali utilizzo della banca ore e forme mirate e limitate nel tempo di telelavoro sulla base di specifiche esigenze e situazioni contingenti, non propriamente configurabili a tutti gli effetti come smart-working, in quanto non adeguatamente strutturate e formalizzate.
- **Proseguimento dell'adozione della Didattica a Distanza (DAD)**, in coerenza con la normativa nazionale e le disposizioni regionali. L'emergenza socio-sanitaria determinata dalla Pandemia Covid-19 che aveva colto di sorpresa tutto il sistema nel corso del 2020, ha messo in luce alcune *criticità*, tra le quali possiamo evidenziare, in termini generali, soprattutto la carenza di competenze didattico-tecnologiche in una larga parte del corpo docente della scuola italiana e la presenza di problematiche tecnologiche, economiche e sociali in una fascia consistente della popolazione che limitano un utilizzo adeguato dei dispositivi digitali (disponibilità di device idonei, connessione, competenze digitali di base). Riteniamo che, sia nella prima che nella seconda fase della Pandemia, l'emergenza sanitaria abbia messo in luce alcuni *punti forti* caratterizzanti il modello adottato da Apro Formazione, quali:
  - disponibilità di una Piattaforma E-learning proprietaria, strutturata in modo personalizzato e user friendly, utilizzata dagli allievi già prima della fase pandemica
  - la maggior parte dei docenti di Apro Formazione ha svolto negli ultimi anni una quota consistente di attività di Formazione Formatori sulle tematiche della competenza digitale, dell'E-Learning, della multimedialità nella didattica, della flipped classroom.

## 2. La sostenibilità per APRO Formazione

### 2.1 Approccio alla sostenibilità

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

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

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

#### 2.1.1 Stakeholder di APRO Formazione

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

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

La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'agenzia e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui APRO agisce. Si citano tra questi: il Comune di Alba, Ferrero 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.

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholder per l'agenzia, nel 2018, attraverso un workshop che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di alcune delle agenzie che costituiscono



Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
<b>Studenti e famiglie</b>	Sito dell'agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione
<b>Risorse Umane</b>	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca
<b>Fornitori</b>	Sito del Gruppo Meeting periodici
<b>Imprese</b>	Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale
<b>Istituzioni e Pubblica Amministrazione</b>	Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
<b>Territorio e comunità locale</b>	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali

## 2.2 Analisi di materialità

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

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

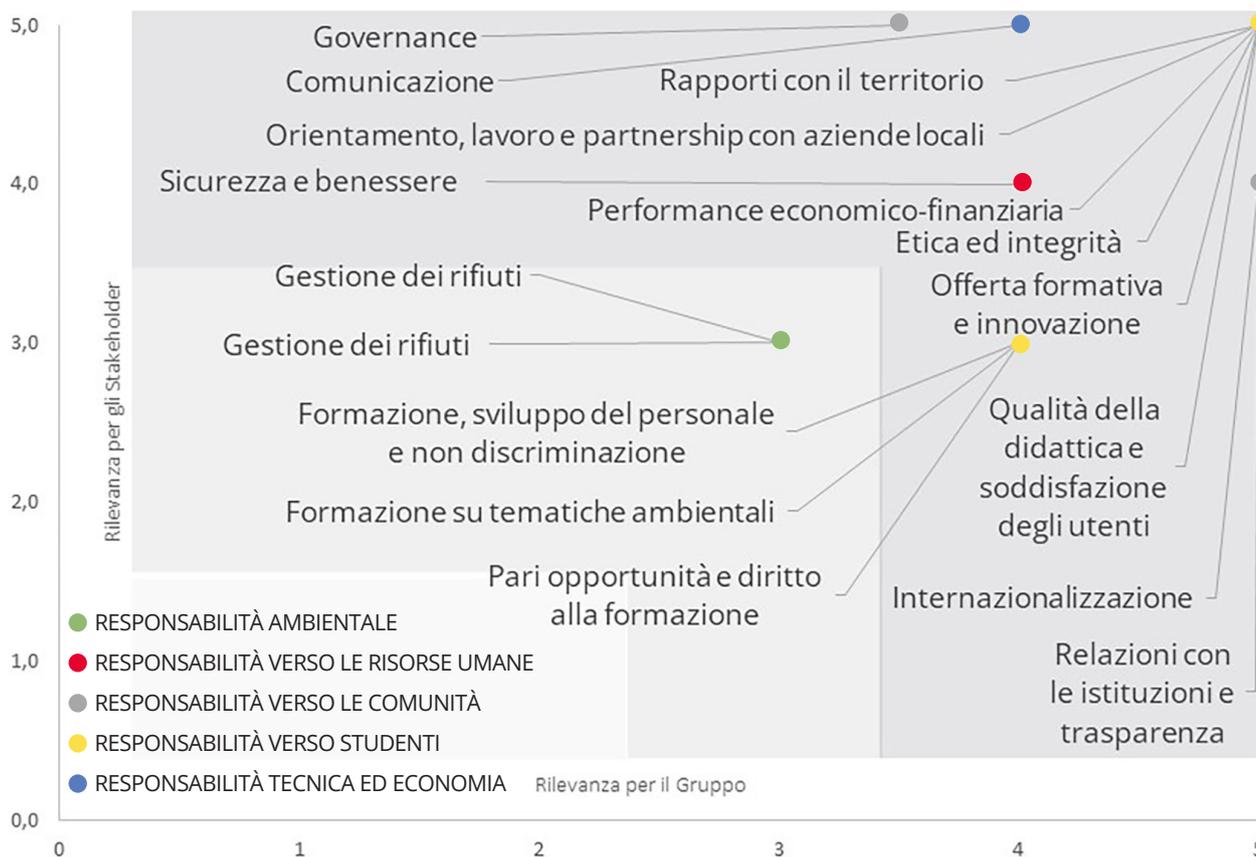
Le tematiche principali, oggetto del presente Report di Sostenibilità, sono suddivise in cinque macrocategorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso

gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Responsabilità Ambientale. Per ogni macrocategoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'agenzia e secondo gli stakeholder.

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

La matrice di materialità qui di seguito rappresenta graficamente le tematiche rilevanti e la loro macroarea di appartenenza, emerse dall'analisi di materialità sopra descritta che nel corso dell'anno formativo 2020/2021 è stata aggiornata a seguito di un workshop che ha coinvolto il top management.

### Matrice di materialità di APRO



# 3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

## 3.1 Governance dell'agenzia

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

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

### Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.20

Nome e Cognome	Carica
<b>Gionni Marengo</b>	Presidente
<b>Francesca Sartore</b>	Vicepresidente
<b>Felice Cerruti</b>	Consigliere
<b>Sebastiano Contegiacomo</b>	Consigliere
<b>Matteo Rossi Sebaste</b>	Consigliere

14

### Composizione del Consiglio di Amministrazione dal 31.05.21 ad oggi

Nome e Cognome	Carica
<b>Paolo Zoccola</b>	Presidente
<b>Francesca Sartore</b>	Vicepresidente
<b>Felice Cerruti</b>	Consigliere
<b>Sebastiano Contegiacomo</b>	Consigliere
<b>Matteo Rossi Sebaste</b>	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 nominato Presidente Zoccola Paolo e il Consiglio di Amministrazione ne prende atto il 31/05/2021.

#### *Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere*

Al 31.08.2019		Al 31.08.2020		Al 31.08.2021	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
60%	40%	80%	20%	80%	20%

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

Al 31.08.2019			Al 31.08.2020			Al 31.08.2021		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
0%	40%	60%	0%	40%	60%	0%	20%	80%

15

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

#### *Composizione del Collegio Sindacale al 31.08.21*

Nome e Cognome	Carica
<b>Franco Balocco</b>	Presidente
<b>Paolo Giraud</b>	Sindaco effettivo
<b>Roberto Saracco</b>	Sindaco effettivo

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

## 4. Trasparenza

### 4.1 Etica ed integrità

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

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

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

16

La trasparenza costituisce norma di contrasto alla corruzione poiché volta ad eliminare le opacità e rendere pubbliche tutte le competenze e le attività. Per tale ragione, nell'anno formativo 2019/2020, in linea con gli anni precedenti, APRO ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai suoi partner commerciali le politiche e procedure anticorruzione adottate dalla società. Inoltre, a gennaio 2019 è stato approvato il nuovo modello organizzativo ancora valido al 31 agosto 2021, e, nei mesi successivi, è stata svolta la formazione a tutti i dipendenti e parti interessate.

### 4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

I rapporti con il sistema pubblico risultano particolarmente rilevanti nell'ambito della tipologia dell'attività di APRO. Per tale ragione, l'agenzia intende condurre i rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento. Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a eventuali procedure di bandi, gare, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica. Nel caso in cui APRO abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti o per distacco, deve essere rispettata la normativa vigente.

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

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

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

Ragione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale		
	Al 31.08.2019	Al 31.08.2020	Al 31.08.2021
<b>Comune di Alba</b>	17,8%	17,8%	17,8%
<b>Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte</b>	0,7%	0,7%	0,7%
<b>Unione Montana Alta Langa</b>	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 2020/2021.

### Conto Economico riclassificato al 31.08.21

18

Conto Economico (in euro)	31.08.2020	31.08.2021
Ricavi	6.603.338	6.359.770
Altri ricavi	157.385	324.229
Variazione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione	-	-
<b>Totale Ricavi</b>	<b>6.760.723</b>	<b>6.683.999</b>
Consumi di materie prime ed altri	(210.101)	(152.429)
Costi del lavoro	(3.351.198)	(3.364.454)
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	(331.538)	(431.827)
Altri costi operativi	(2.839.807)	(2.687.431)
<b>Totale Costi operativi</b>	<b>(6.732.644)</b>	<b>(6.637.141)</b>
<b>Risultato operativo</b>	<b>28.079</b>	<b>46.858</b>
Proventi finanziari	1.242	1.238

Conto Economico (in euro)	31.08.2020	31.08.2021
Oneri finanziari	(13.082)	(13.937)
<b>Proventi (oneri) finanziari</b>	<b>(11.840)</b>	<b>(12.699)</b>
<b>Proventi (oneri) da valutazione delle partecipazioni</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Utile (perdita) prima delle imposte</b>	<b>16.239</b>	<b>34.159</b>
Totale imposte correnti e differite	(11.579)	(28.244)
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>4.660</b>	<b>5.915</b>

APRO ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro **6.683.999** e un utile netto pari a euro **5.915**. I costi operativi ammontano a euro **6.637.141** e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.364.454 e da altri costi operativi per euro 2.687.431.

La società nel corso dell'esercizio in rassegna ha avuto gli interi 12 mesi le attività condizionate dalla pandemia Covid-19 e da tutte le restrizioni messe in atto.

Le attività formative che si sono realizzate, fin dall'inizio, si sono svolte in modalità emergenziale, salvaguardando i livelli essenziali del servizio; altre sono state sospese per i primi nove mesi, altre ancora non si sono potute effettuare se non in modalità residuale.

Buona parte dell'organizzazione e tutta la sensibilizzazione del personale è stata improntata al massimo rigore nel rispetto delle disposizioni normative, volte a limitare gli impatti negativi della pandemia su utenti, dipendenti e collaboratori.

Il budget preventivo di inizio esercizio, dovendo debitamente tenere conto di tutti gli scenari volti all'impedimento e all'incertezza, riportava una somma di ricavi attesi (€ 5.638.000) sensibilmente inferiori alla media storica degli ultimi esercizi, con i costi prevedibili (€ 5.995.000) non altrettanto flessibilizzabili.

Tuttavia lo scorrere delle attività, mese per mese, nella piena consapevolezza e la massima responsabilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori e l'approccio alle attività nella modalità emergenziale, ma diventata ordinaria gestione e l'allentamento delle restrizioni sul finale di esercizio, hanno fatto sì che l'esercizio 2020/21 si sia concluso col montante delle attività in recupero, ad oltre € 6.685.000, con i rispettivi costi di gestione, proporzionalmente cresciuti, ma con un risultato sostanzialmente in equilibrio.

Un'attenta gestione dei flussi finanziari in uscita e la regolarità delle erogazioni da parte degli Enti finanziatori hanno fatto sì che, pur nell'incertezza degli scenari ed anche grazie alle concessioni dei fornitori abituali, non si siano riscontrate tensioni finanziarie, annotando infine che l'esercizio chiuso annovera un utilizzo degli affidamenti bancari quasi nullo

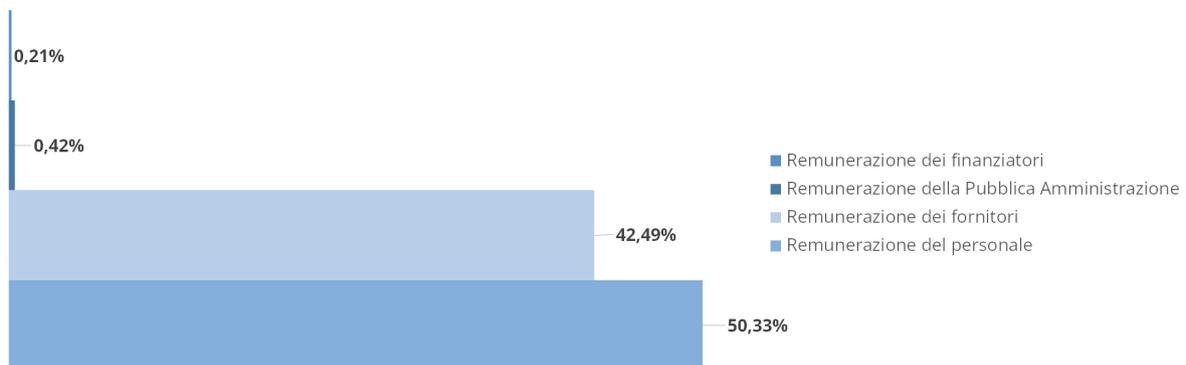
## Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2020/2021 risulta pari a euro **6.685.237**, di cui circa il 93% è utilizzato per coprire i costi mentre il 7% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). Il personale dipendente di APRO Formazione ha infatti beneficiato del 50% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 42% del valore.

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

20

### Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2021



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2021

## 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 2020/2021 un ritorno sociale di €2,94 per ogni euro investito.



Tale risultato in crescita, riferito ad un anno nel quale la pandemia da COVID-19 ha ancora profondamente segnato l'organizzazione aziendale, 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.

22

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

#### *Percentuale dei fornitori rispetto all'area geografica di provenienza*

Tipologia di Fornitori	Regione Piemonte		Fuori Regione		Estero	
	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021
<b>Beni</b>	78%	78%	21%	21%	1%	1%
<b>Servizi</b>	90%	90%	10%	10%	0	0
<b>Docenza</b>	98%	98%	2%	2%	0	0

## 6. Responsabilità verso gli studenti

### 6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

I servizi formativi rappresentano la mission primaria 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	31.08.2019	31.08.2020	31.08.2021
<b>Numero di Paesi coinvolti</b>	11 <sup>2</sup>	9	14 <sup>3</sup>
<b>Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero</b>	100	15	43

<sup>2</sup> Di questi Paesi, le città coinvolte sono 17.

<sup>3</sup> I Paesi coinvolti sono Paesi Bassi, Germania, Spagna, Francia, Portogallo, Finlandia, Croazia, Slovenia, Polonia, Kosovo, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Bulgaria, Svezia

Tipologia di indicatore	31.08.2019	31.08.2020	31.08.2021
<b>Numero di studenti che hanno svolto corsi di formazione all'estero</b>	15 <sup>4</sup>	46	0
<b>Numero di persone disoccupate che hanno svolto esperienze di formazione/tirocinio all'estero</b>	3 <sup>5</sup>	7	0
<b>Percentuale di studenti che hanno migliorato le proprie competenze linguistiche di almeno un livello della griglia di valutazione QCER</b>	33%	Non applicabile <sup>6</sup>	23%
<b>Percentuale di studenti che hanno ricevuto una valutazione di almeno 3 su 5 della griglia di valutazione ECVET per le competenze professionali acquisite</b>	96%	Non applicabile <sup>7</sup>	97%

La riduzione significativa rispetto al 2019, seppure in parte in ripresa rispetto al 2020, del valore relativo al numero di utenti che hanno svolto esperienze di stage e di formazione all'estero, è dovuta esclusivamente al protrarsi dell'impatto della Pandemia Covid-19 sulla programmazione di una quota significativa delle attività previste nel corso dell'anno formativo 2020/2021.

24

### *Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia*

Tipologia di investimento	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica<sup>8</sup></b>	€ 120.683,00	€ 67.306,00	€ 97.905,00
<b>Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo<sup>9</sup></b>	€ 4.677,00	€ 1.700,00	€ 7.687,00

<sup>4</sup> Il dato fa riferimento agli allievi coinvolti in progetto ALCOTRA Impact.

<sup>5</sup> Il dato fa riferimento al progetto Erasmus PRO.

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

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

<sup>8</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>9</sup> 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 di diversi settori formativi (settore Phygital, informatica/digitale, servizi);
- Consulenza organizzativa e formazione dei docenti sulle tematiche dell'innovazione didattica e tecnologica e conseguente revisione/miglioramento dei processi formativi core e dei processi di supporto (e-learning, sistema duale, empowerment, e-commerce);
- Azioni di studio, sensibilizzazione e promozione delle tematiche e degli scenari relativi a Industria 4.0 mediante attività di ricerca ed eventi (analisi dei fabbisogni aziendali, Tech Day).

Tali investimenti sono stati realizzati attraverso la costruzione di progettualità mirate e integrate, che hanno consentito l'accesso a finanziamenti di carattere pubblico e privato, in particolare in riferimento al Fondo Interprofessionale per la formazione continua nel terziario For.Te., al Bando Sostegno al Sistema della Formazione Professionale per la ripresa dall'emergenza Coronavirus (Finpiemonte).

Sono inoltre aumentati gli investimenti di risorse economiche destinate all'innovazione di processo; in particolare corsi di formazione e consulenze volti ad instillare nel personale di APRO la spinta all'innovazione.

## ***Interventi infrastrutturali***

Apro ha provveduto alla manutenzione ordinaria periodica e straordinaria degli impianti, delle attrezzature e dei macchinari sia per le sedi di Alba che di Canelli.

Presso la sede di Canelli si è provveduto una serie di manutenzioni quali il ripristino della pavimentazione di tutta la sede, ad un ripristino dei bagni ove era necessario e ad un cambio dell'illuminazione passando alla tecnologia led nei corridoi e nei bagni.

Presso la sede di Alba è terminato il rifacimento dei serramenti del Capannone denominati SHED, dove risiedono le attività laboratoriali dell'Area Tech, sia per un proseguimento dell'ottimizzazione/restyling dell'area, iniziata nell'estate 2020, ma anche per rispondere ad un adeguamento normativo di aerazione dei locali.

Sempre per la sede di Alba a seguito della dismissione del settore abbigliamento si è provveduto a destinare i locali/laboratori dell'area al nuovo settore denominato Phygital (digitale, marketing e terziario avanzato). Gli interventi effettuati in tutta l'area si possono riassumere con: la creazione del laboratorio dedicato di "grafica multimediale", il rifacimento del laboratorio informatico denominato "grafica digitale", la resinatura delle

superfici del pavimento, la tinteggiatura di pareti e soffitti, il rifacimento degli infissi interni ed esterni, il rifacimento dell'impianto di illuminazione adottando la tecnologia a led.

Presso la sede di Alba in C.so Barolo, sono stati creati nuovi spazi da destinare agli uffici.

A fronte dell'emergenza sanitaria in essere si è continuato come nell'anno precedente a rafforzare le infrastrutture/attrezzature informatiche (acquisto di ulteriori Pc e relativi monitor, di webcam, ecc).

### **Obbligo di istruzione: i numeri principali**

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Numero iscritti ai corsi</b>	631	686	622
<b>Numero corsi erogati</b>	33	37	35
<b>Numero ore di formazione complessivamente erogate</b>	31.380	35.450	33.100
<b>Successo formativo<sup>10</sup></b>	90%	90%	86%
<b>Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)</b>	307	278	251
<b>Rientro scolastico/formativo<sup>11</sup></b>	43%	23%	27%

26

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

La riduzione del volume di attività nell'anno di rendicontazione in oggetto, in termini di numero di iscritti, corsi ed ore erogate, non è dovuta a un peggioramento della qualità delle performance dell'agenzia o a una riduzione dei finanziamenti, ma alla normale e prevista evoluzione dell'offerta formativa in coerenza con il ciclo della programmazione regionale, la cui dinamica risulterebbe complessa da spiegare in questa sede e certamente di scarso interesse per il lettore. Riteniamo sia invece importante evidenziare come

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

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

nell'anno formativo 2020-2021 si sia pervenuti ad una ulteriore diversificazione dell'offerta formativa rispetto all'annualità precedente, concretizzatasi:

- nell'abbandono definitivo delle proposte formative di qualifica professionale nel settore moda-abbigliamento, in quanto non più rispondenti ai fabbisogni del mercato del lavoro locale
- nell'introduzione di un nuovo percorso biennale di Qualifica Professionale per Operatore Grafico – Ipermediale, scelta determinata dal potenziale di attrattività che il settore riveste in relazione alla tipologia di utenza e all'ancoraggio con le dinamiche della digitalizzazione in atto trasversalmente a tutti i comparti produttivi e del terziario avanzato
- nell'introduzione di un nuovo percorso annuale di Diploma Professionale nel comparto dell'automazione industriale, con particolare riferimento ad alcuni dei sistemi tecnologici caratteristici del modello Industria 4.0 (CAD 3D, CAM, MU CN), chiaramente in connessione con i trend e le vacancies delle imprese della filiera metalmeccanica del territorio

#### *Formazione continua/permanente: i numeri principali*

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)</b>	2.909	2.557	1.954
<b>Numero corsi erogati (escluso apprendistato)</b>	393	344	363
<b>Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)</b>	8.862	5.480	6.889
<b>Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato</b>	639	553	517
<b>Numero corsi di formazione in apprendistato</b>	69	56	56
<b>Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate</b>	2.520	1.528	2.000
<b>Numero aziende complessivamente coinvolte</b>	703	690	630

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.

Nell'anno di rendicontazione in oggetto si è ridotto l'impatto della pandemia Covid-19 sulla programmazione e l'erogazione delle attività formative, che aveva comportato in prima istanza nel corso del 2020 il blocco totale delle azioni formative e, in seconda battuta, la graduale conversione dalla modalità "in presenza" alla modalità "a distanza" (teleformazione). Nel corso del 2021 si è assistito al proseguimento dell'erogazione delle attività formative nella modalità "a distanza o teleformazione" e in alcuni casi anche alla ripresa parziale di alcune tipologie attività svolte in presenza. In quest'ottica anche i volumi di attività non hanno subito cali significativi e si sono anche evidenziati fattori positivi connessi all'acquisizione di maggiori competenze e strutture digitali da parte di imprese e lavoratori, anche se la domanda di teleformazione sembra tornare ad affievolirsi con il graduale venire meno degli obblighi derivanti dalle disposizioni nazionali e regionali conseguenti alla pandemia.

#### *Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali*

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Numero iscritti ai corsi</b>	203	198	233
<b>Numero corsi erogati</b>	10	10	16
<b>Numero ore di formazione complessivamente erogate</b>	5.976	5.800	7.616
<b>Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo</b>	161	143	200
<b>Successo formativo<sup>12</sup></b>	79%	72%	86%
<b>Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)</b>	169	84	135

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).

<sup>12</sup> % allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo.

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

- ampliamento dei canali di finanziamento, degli strumenti messi a disposizione dalla programmazione regionale e della capacità dell'agenzia di operare anche sul libero mercato e sui corsi riconosciuti
- ampliamento del bacino di utenza potenziale dovuto alla situazione del mercato del lavoro determinate dalla fase pandemica
- miglioramento delle performance progettuali e promozionali/commerciali dell'agenzia
- maggiore raccordo dell'azione strategica e progettuale dell'agenzia con il sistema socioeconomico in termini di analisi dei fabbisogni, networking, marketing strategico territoriale
- proseguimento della fase di implementazione del Sistema Duale e conseguente migliore capacità di coinvolgimento delle imprese del territorio nella progettazione e realizzazione delle attività formative nell'ottica della corresponsabilità e dell'efficacia sistemica

## **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 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 Giovani, Buoni SAL;
- Gestione **Tirocini per le imprese** del territorio;
- **Progetti di orientamento** promossi dalla Fondazione CRC (Città dei Talenti).

#### *Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali*

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia</b>	380	250	250
<b>Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia</b>	2.220	1.725	2.431
<b>Numero di tirocini attivati</b>	228	114	128
<b>Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'agenzia</b>	300	300	300

30

Si evince, nell'anno di rendicontazione in oggetto il permanere di una riduzione del volume di attività realizzate e di utenza coinvolta soprattutto in relazione ai Servizi al Lavoro. Tale situazione è da ricondurre all'impatto della pandemia Covid-19 sull'inserimento lavorativo soprattutto collegato alle opportunità di tirocinio. Sono invece aumentate le persone che hanno fruito dei servizi di Orientamento soprattutto in relazione alle attività di Obiettivo Orientamento Piemonte.

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

#### *Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia*

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Obbligo di istruzione</b>	81%	75%	85%
<b>Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo</b>	80%	82%	84%

## 6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

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

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

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

### *Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali*

31

Tipologia di indicatore	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Percentuale aule con accesso per studenti disabili</b>	100%	100%	100%
<b>Numero corsi specifici rivolti a disabili</b>	1	1	1
<b>Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi della scuola dell'obbligo</b>	5%	2%	5%
<b>Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi</b>	38%	40%	42%
<b>Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)</b>	150	152	376

In aggiunta, l'agenzia è costantemente impegnata nella creazione e nell'offerta di un ambiente lavorativo adeguato e sicuro per tutti gli utenti. Di seguito, si riportano i principali dati relativi agli infortuni<sup>13</sup> degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia. Tali infortuni, che si mantengono in numeri

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

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

Numero di casi	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni nei laboratori</b>	1	-	1	1	-	1	-	1	1
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze<sup>14</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Indice di frequenza<sup>15</sup></b>	0,5	-	0,3	0,5	-	0,3	-	0,7	0,3
<b>Ore di formazione<sup>16</sup></b>	408.055	327.148	735.203	429.358	316.702	746.060	358.449	305.429	663.878

32

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

Numero di casi	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni nei laboratori</b>	2	-	2	-	-	-	-	-	-
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze<sup>13</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Indice di frequenza<sup>9</sup></b>	7,2	-	3,0	-	-	-	-	-	-
<b>Ore di formazione</b>	55.550	77.720	133.270	83.870	87.515	171.385	65.475	81.305	146.780

<sup>9</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

<sup>13</sup> Come infortuni sono considerati gli eventi che causano almeno un giorno perso. Non sono considerati inoltre gli infortuni in itinere se il trasporto non è stato organizzato dall'agenzia.

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

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

<sup>16</sup> Per il calcolo delle ore di formazione, non è stata presa in considerazione la percentuale di assenza, ma il totale delle ore di formazione previste dai corsi.

## 6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

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

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

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

### Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

Sedi di Alba	Sede di Canelli
<b>Servizi di istruzione e formazione professionale</b>	
•Accreditamento n.007/001 ottenuto il 11 luglio 2002 •Accreditamento n.1391/001 ottenuto il 22 novembre 2017	•Accreditamento n.007/004 ottenuto il 11 luglio 2002
<b>Servizi di orientamento</b>	
•Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003 •Accreditamento n. 1392/001 ottenuto il 22 novembre 2017	•Accreditamento n. 332/001 ottenuto il 17 giugno 2003
<b>Servizi al lavoro</b>	
•Accreditamento n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012	•Accreditamento n. 0024/F2 ottenuto il 27 settembre 2012

L'Accreditamento, a differenza della Certificazione del Sistema Qualità, è obbligatorio per tutti i soggetti che intendono erogare corsi o servizi orientativi finanziati da fondi pubblici e rappresenta un'ulteriore garanzia per i corsisti e gli utenti. Di seguito gli esiti dei questionari di gradimento finale somministrati negli ultimi tre anni formativi, finalizzati a verificare la qualità percepita dagli utenti in relazione ai principali fattori di qualità dei servizi offerti.

### Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

Tipologia di corso	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Obbligo di istruzione</b>	80%	82%	82%
<b>Formazione continua/permanente</b>	84%	85%	88%
<b>Formazione per l'inserimento lavorativo</b>	84%	85%	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, nel primo semestre 2020/2021 si è concluso un piano biennale di Formazione del personale finanziato dal Fondo Interprofessionale per la formazione continua FO.RTE, che ha coinvolto tutto i collaboratori di APRO sulle tematiche dell'innovazione didattica, tecnologica, organizzativa e normativa.

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

34

## 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.

#### *Olimpiadi dell'automazione 2021 Siemens Italia Apro Tech vince con il progetto "wine process automation"*

Gli allievi del percorso "Tecnico per l'automazione industriale" si sono aggiudicati il primo posto nella categoria Junior nel concorso "Olimpiadi dell'automazione" indetto da Siemens Italia. Il progetto presentato da Apro Tech è stato realizzato in collaborazione con l'azienda vitivinicola Abrigo Fratelli di Diano d'Alba e rappresentava un sistema automatizzato per il travaso dei prodotti vinicoli con tracciamento dei dati di produzione con la possibilità di remotazione su dispositivi mobili per agevolare il lavoro degli enotecnici in cantina. La giuria ha molto apprezzato l'applicabilità della soluzione tecnologica al mondo reale in risposta alle esigenze delle aziende del territorio, nonché l'idea di sviluppare l'intero progetto anche in lingua inglese grazie alle competenze acquisite dai ragazzi durante il percorso di studi quadriennale. Il concorso, giunto alla dodicesima edizione, è stato organizzato da Siemens SCE (Siemens Automation Cooperates with Education) il dipartimento che si occupa di supportare le scuole tecniche in ambito di automazione industriale.



## Evento di presentazione "TECH 4.0 - Capitale umano e Impresa 4.0"

Venerdì 18 settembre 2020 Apro Formazione ha presentato la nuova edizione della ricerca dal titolo "TECH 4.0 - Capitale umano e Impresa 4.0" nel distretto di Alba, Langhe, Roero, Canelli e Valle Belbo, a cura di Furio Bednarz, esperto di processi formativi e Senior Advisor della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, in collaborazione con Deloitte Italy.

Diversi studi sul tema hanno evidenziato come il nostro sia un territorio strategico ad elevata vocazione tecnologica, con centinaia di PMI attive in ambito TECH.



L'indagine vuole far conoscere a un pubblico ampio, non solo di addetti ai lavori, l'unicità, l'identità e la cultura territoriale di questo "distretto tecnologico informale": una porzione di Piemonte che i dati descrivono come una rete articolata, ma coerente al suo interno, con un orizzonte di crescita e di sviluppo omogeneo, che nemmeno l'emergenza COVID-19 ha alterato nel complesso.

La ricerca è stata presentata nei rinnovati spazi di Apro Tech, importante hub tecnologico innovativo per la formazione di base, avanzata e l'aggiornamento di lavoratori e aziende.

## Digital Days

The advertisement for 'digitalDAYS' features a collage of logos and photos. At the top left are the logos for 'apro» impresa', 'UPO UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE SETTORE ALTA FORMAZIONE', and 'ACI Associazione Commercianti Albesi CONNECOMMERCIO'. Below these is a large orange banner with the text 'digitalDAYS WEBINAR GRATUITI per PMI'. At the bottom, it says 'ORGANIZZATI DA: Università degli Studi del Piemonte Orientale Apro Formazione e Associazione Commercianti Albesi'. The background includes photos of a man wearing headphones and a woman smiling.

Il settore Alta Formazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale, Apro Formazione e Associazione Commercianti Albesi hanno realizzato sei webinar gratuiti rivolte alle piccole e medie imprese alimentari.

I professori dell'UPO Luigi Portinale, Cosimo Anglano, Vincenzo Capizzi, Graziano Abrate, Marco Arlorio e Vito Rubino hanno tenuto webinar su Intelligenza Artificiale, Cyber-Security, Criptovalute, Fintech, Reputazione digitale, Pricing, Tracciabilità dei prodotti e responsabilità civile e penale.

## **DNAIba**

DNAIba vuole rappresentare l'essenza dell'albesità, ossia l'insieme delle caratteristiche peculiari che formano la lunga catena del DNA degli albesi. Il progetto si pone dunque l'obiettivo di rappresentare quel "quid" che rende il territorio delle Langhe, del Roero e dell'Albese, così unico. Possiamo infatti riferirci alla bellezza del paesaggio, che dal 2014 è riconosciuto come Patrimonio Unesco. Questa peculiarità si trasmette anche nel tessuto sociale, economico, culturale, e in tutte le persone che abitano la zona e tanto la amano. DNAIba è anche cucina e Alba Accademia Alberghiera è stata chiamata a ideare e presentare un menù basato sui piatti tipici della tradizione, rielaborati in chiave moderna, che esprimesse in modo compiuto il concetto dell'albesità in tavola



37

## **Evento di presentazione dell'Academy per i professionisti del settore HORECA del sud Piemonte**

Giovedì 24 giugno 2021 è stata presentata AlbaHORECAcademy, spin-off di Alba Accademia Alberghiera. Dedicata ai professionisti del settore horeca, è nata per fornire gli strumenti e la formazione necessaria agli imprenditori e agli operatori del settore e vanta il supporto dei principali attori della filiera: associazioni di categoria, fornitori, distributori, marchi e produttori.

All'evento hanno partecipato e sono intervenute importanti realtà HORECA del sud Piemonte, del settore enogastronomico e turistico del nostro territorio e anche i rappresentanti della Federazione Italiana Barman che ha scelto Alba Accademia Alberghiera per la sua antenna in provincia di Cuneo. L'offerta formativa di AlbaHORECAcademy è articolata in una serie di approfondimenti su tematiche specifiche, dal bartending all'aperitivo, dal coffee tender alle certificazioni internazionali sul vino WSET.



# 8. Responsabilità verso le risorse umane

## 8.1 Le persone di APRO

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

Il numero di dipendenti di APRO ha subito lievi flessioni negli ultimi tre anni rimanendo all'incirca invariato (oscillazioni di + o - 2 dipendenti 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	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Tempo determinato</b>	5	5	<b>10</b>	5	6	<b>11</b>	3	3	<b>6</b>
<b>Tempo indeterminato</b>	32	52	<b>84</b>	34	53	<b>87</b>	36	54	<b>90</b>
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>94</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>96</b>

Nel corso dell'anno formativo 2020/2021, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è dell'89%.

In APRO Formazione nell'anno formativo 2020/2021 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 59, di cui 29 uomini e 30 donne. Al contempo, hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 27 donne e 10 uomini.

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

Tipologia di impiego	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dipendenti full-time</b>	31	32	<b>63</b>	28	29	<b>57</b>	29	30	<b>59</b>
<b>Dipendenti part-time</b>	6	25	<b>31</b>	11	30	<b>41</b>	10	27	<b>37</b>
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>94</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>96</b>

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	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Stage</b>	2	5	<b>7</b>	1	-	<b>1</b>	4	6	<b>10</b>
<b>Collaboratori a progetto</b>	28	41	<b>69</b>	23	25	<b>48</b>	29	36	<b>65</b>
<b>Collaboratori a p. IVA</b>	63	91	<b>154</b>	58	93	<b>151</b>	49	52	<b>101</b>
<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>137</b>	<b>230</b>	<b>82</b>	<b>118</b>	<b>200</b>	<b>82</b>	<b>94</b>	<b>176</b>

## Turnover del personale

Il numero di cessazioni è aumentato nell'anno formativo 2020/2021 (pari al 6%) rispetto ad un turnover del 12% nell'anno formativo 2019/2020 e del 4% nell'anno formativo 2018/2019. Relativamente al numero di assunzioni, è stato registrato una diminuzione con un turnover pari al 4% rispetto al biennio precedente (16% nel 2019/2020 e 6% nel 2018/2019).

### Turnover in entrata per fasce d'età e genere

Genere\Fasce d'età	2018/2019					2019/2020					2020/2021				
	<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	3%	-	8	-	8	21%	-	2	-	2	5%
Donne	2	3	-	5	9%	1	7	-	8	14%	-	2	-	2	4%
<b>Totale</b>	2	4	-	6	6%	1	15	-	16	16%	-	4	-	4	4%
<b>Tasso di Turnover</b>	40%	6%	0%	6%		25%	20%	0%	16%		0%	6%	0%	4%	

40

### Turnover in uscita per fasce d'età e genere

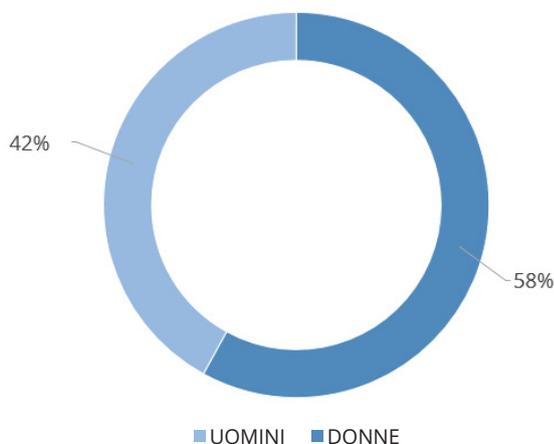
Genere\Fasce d'età	2018/2019					2019/2020					2020/2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	1	-	1	3%	-	5	-	5	13%	-	1	1	2	5%
Donne	-	3	-	3	5%	-	7	-	7	13%	-	3	1	4	7%
<b>Totale</b>	-	4	-	4	4%	-	12	-	12	12%	-	4	2	6	6%
<b>Tasso di Turnover</b>	0%	6%	0%	4%		0%	16%	0%	12%		0%	6%	10%	6%	

## 8.2 Non discriminazione

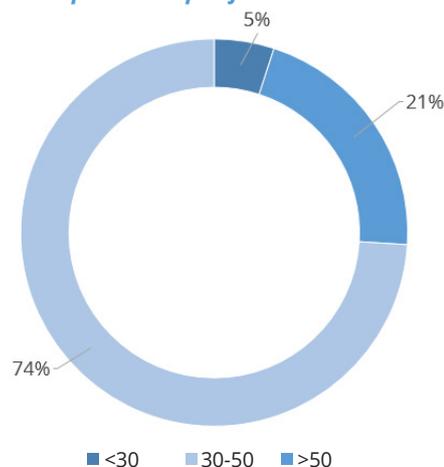
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza 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 31.08.2021*



*Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2021*



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

%	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	1%	0%	<b>1%</b>	1%	0%	<b>1%</b>	1%	0%	<b>1%</b>
<b>Impiegati</b>	36%	59%	<b>95%</b>	36%	59%	<b>95%</b>	38%	58%	<b>96%</b>
<b>Operai</b>	2%	2%	<b>4%</b>	3%	1%	<b>4%</b>	3%	0%	<b>3%</b>
<b>Totale</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>

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

%	31.08.2019				31.08.2020				31.08.2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
<b>Dirigenti</b>	0%	0%	1%	<b>1%</b>	0%	0%	1%	<b>1%</b>	0%	0%	1%	<b>1%</b>
<b>Impiegati</b>	4%	72%	18%	<b>95%</b>	4%	74%	17%	<b>95%</b>	5%	71%	20%	<b>96%</b>
<b>Operai</b>	1%	3%	0%	<b>4%</b>	0%	4%	0%	<b>4%</b>	0%	3%	0%	<b>3%</b>
<b>Totale</b>	<b>5%</b>	<b>76%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>	<b>78%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>74%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>

Circa il 71% 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 registra un leggero aumento rispetto all'anno scolastico 2019/2020.

42

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

%	31.08.2019			31.08.2020			31.08.2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Impiegati</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Operai</b>	67%	33%	<b>100%</b>	67%	33%	<b>100%</b>	67%	33%	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

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

## 8.3 Sicurezza e benessere

APRO si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere e salvaguardare la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi. Tutte le persone devono rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Ciascun collaboratore non deve esporre altri (interni ed esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o 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 2020/2021 non sono stati registrati infortuni sia per i dipendenti sia per i collaboratori esterni dell'agenzia.

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

### Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di APRO

Numero di casi	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni sul lavoro</b>	2	0	<b>2</b>	2	0	<b>2</b>	-	-	-
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze<sup>8</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Indice di frequenza degli infortuni<sup>9</sup></b>	7,4	-	<b>3,2</b>	7,6	-	<b>3,3</b>	-	-	-
<b>Ore lavorate</b>	<b>54.165</b>	<b>70.270</b>	<b>124.435</b>	<b>52.532</b>	<b>66.815</b>	<b>119.347</b>	<b>54.437</b>	<b>67.354</b>	<b>121.791</b>

<sup>8</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>9</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

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	2018/2019 <sup>17</sup>			2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni sul lavoro</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<i>di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze<sup>8</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Indice di frequenza degli infortuni<sup>9</sup></b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ore lavorate</b>	<b>7.054</b>	<b>14.012</b>	<b>21.066</b>	<b>6.682</b>	<b>11.984</b>	<b>18.666</b>	<b>6.964</b>	<b>12.742</b>	<b>19.706</b>

44

## 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.

<sup>8</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>9</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

<sup>17</sup> In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi all'anno formativo 2019/2020 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati all'interno del precedente Bilancio di sostenibilità dell'agenzia.

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

Numero di ore	2019/2020			2020/2021		
	Uomini	Donne	Ore Totale	Uomini	Donne	Ore Totale
<b>Dirigenti</b>	16	0	<b>16</b>	19	0	<b>19</b>
<b>Impiegati</b>	51	39,6	<b>44</b>	44	39	<b>41</b>
<b>Operai</b>	3	0	<b>2</b>	-	-	<b>-</b>
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>39,6</b>

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 2020/2021, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione sono state circa 40. 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.

45

*Iniziative per favorire l'internazionalizzazione del personale*

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2019	Al 31.08.2020	Al 31.08.2021
<b>Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partnership all'estero</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>1</b>

# 9. Responsabilità ambientale

## 9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

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

### Consumi energetici

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

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

46

#### Totale consumi energetici di APRO (GJ)<sup>18</sup>

Tipologia di consumo	Unità di misura	2018/2019	2019/2020	2020/2021
		Totale	Totale	Totale
Gas naturale <sup>19</sup>	GJ	158	77	35
Gasolio	GJ	43	29	18
Benzina	GJ	26	14	10
Energia elettrica (acquistata)	GJ	1.016	790	823
Riscaldamento (acquistata)	GJ	1.873	1.898	2.132
<b>TOTALE<sup>20</sup></b>	<b>GJ</b>	<b>3.117</b>	<b>2.805</b>	<b>3.017</b>

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diverse tipologie. In particolare, le emissioni di Scopo 1

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

### Totale emissioni di APRO (tCO<sub>2</sub>)<sup>21</sup>

Tipologia di consumo	Unità di misura	2018/2019	2019/2020	2020/2021
		Totale	Totale	Totale
Emissioni scopo 2 location-based	tCO <sub>2</sub>	101	74	72
Emissioni scopo 2 market-based	tCO <sub>2</sub>	135	106	105
Emissioni gas naturale	tCO <sub>2</sub>	114	111	122
Emissioni gasolio	tCO <sub>2</sub>	3	2	1
Emissioni benzina	tCO <sub>2</sub>	2	1	1
Emissioni scopo 1 (Gas naturale + Gasolio + Benzina)	tCO <sub>2</sub>	119	114	124
<b>Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 location based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>220</b>	<b>188</b>	<b>196</b>
<b>Totale emissioni scopo 1 + scopo 2 market based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>254</b>	<b>220</b>	<b>229</b>

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

<sup>18</sup> I fattori di conversione utilizzati per il calcolo del consumo energetico sono: per l’energia elettrica 1 kWh = 0,0036 GJ; per il gas naturale 1 Smc=0,03525 GJ (nel 2017/2018 e nel 2018/2019) e 1Smc=0,03528 nel 2019/2020; per il gasolio 1t = 42,88 GJ (nel 2017/2018, nel 2018/2019 e nel 2019/2020); per la benzina 1t=42,82 GJ (nel 2017/2018, nel 2018/2019 e nel 2019/2020).

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

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2018 - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo “Market-based” sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente:

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

[www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission\\_trading/tabella\\_coefficienti\\_standard\\_nazionali\\_11022019.pdf](http://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf) (mite.gov.it).

## 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	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
		Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
<b>Acque di terzi</b>	Mega-litri	4,62	0	2,60	0	2,56	0
<b>Totale</b>	<b>Mega-litri</b>	<b>4,62</b>	<b>0</b>	<b>2,60</b>	<b>0</b>	<b>2,56</b>	<b>0</b>

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

48

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress<sup>22</sup>. L'agenzia si avvale del Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress si riferiscono alla categorizzazione "extreme scarcity" (scarsità estrema) e "scarcity" (scarsità) dello strumento.

## Rifiuti

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

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

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

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

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

### Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	Al 31.08.2019				Al 31.08.2020				Al 31.08.2021			
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale
<b>Riciclo</b>	t	0	6,5	6,5	<b>36%</b>	0	0	0	<b>0%</b>	0	0	0	<b>0%</b>
<b>Compostaggio</b>	t	0	1,38	1,38	<b>8%</b>	0	1	1	<b>6.7%</b>	0	0,8	0,8	<b>3,2%</b>
<b>Recupero<sup>23</sup></b>	t	0	9,13	9,13	<b>51%</b>	0	13,10	13,10	<b>87,1%</b>	0	23,11	23,11	<b>91,9%</b>
<b>Discarica</b>	t	1	0	1	<b>5%</b>	0,94	0	0,94	<b>6,3%</b>	0,34	0,9	1,24	<b>4,9%</b>
<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>1</b>	<b>17,01</b>	<b>18,01</b>	<b>100%</b>	<b>0,94</b>	<b>14,10</b>	<b>15,04</b>	<b>100%</b>	<b>0,34</b>	<b>24,81</b>	<b>25,15</b>	<b>100%</b>

L'aumento della produzione di rifiuti dell'anno scolastico 2020-2021 rispetto all'anno precedente è conseguenza del fatto che le attività formative in presenza e soprattutto i laboratori della scuola dell'obbligo sono ripartiti, a differenza dell'anno precedente che aveva di fatto avuto uno stop da marzo a luglio.

Risultano invece diminuiti i rifiuti organici in quanto, mentre nell'anno scolastico 2019-2020 i dipendenti di Apro avevano comunque usufruito del pasto cucinato internamente dall'Accademia Alberghiera nel periodo da settembre a marzo, nell'anno 2020-2021 tale servizio non è più stato ripristinato ed ha continuato ad essere esternalizzato.

Rispetto alla metodologia di smaltimento dei rifiuti prodotti, si evidenzia l'aumento percentuale di rifiuti destinati al recupero. I rifiuti pericolosi prodotti dall'agenzia sono per lo più composti da oli emulsivi ed esaustivi, monitor e neon (scarti dei laboratori didattici).

<sup>23</sup> Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

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

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

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

# 11. GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Pagine e note	Omissioni
<b>GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE (2016)</b>			
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURE (2016)</b>			
<b>Profilo dell'organizzazione</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-1</b> Nome dell'organizzazione	5, 58	
	<b>102-2</b> Principali marchi, prodotti e/o servizi	23 - 29	
	<b>102-3</b> Sede principale	58	
	<b>102-4</b> Aree geografiche di operatività	5	
	<b>102-5</b> Assetto proprietario e forma legale	58	
	<b>102-6</b> Mercati serviti	5	
	<b>102-7</b> Dimensione dell'organizzazione	6, 18, 38 - 39	
	<b>102-8</b> Caratteristiche della forza lavoro	38 - 39	
	<b>102-9</b> Catena di fornitura dell'Organizzazione	21 - 22	
	<b>102-10</b> Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti dell'anno formativo 2020/2021.	
	<b>102-11</b> Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	L'Organizzazione applica il principio di precauzione.	
	<b>102-12</b> Iniziative esterne	Non si segnalano iniziative esterne per l'agenzia nel corso dell'anno formativo 2020/2021.	
	<b>102-13</b> Principali partnership e affiliazioni	10, 33 - 34	
<b>Strategia</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-14</b> Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale	3	

GRI Standard	Disclosure	Pagine e note	Omissioni
<b>Etica e integrità</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-16</b> Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione	7	
<b>Governance</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-18</b> Struttura di Governo dell'Organizzazione	14 - 15	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-40</b> Elenco degli stakeholder	11 - 12	
	<b>102-41</b> Accordi di contrattazione collettiva	Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva	
	<b>102-42</b> Identificazione e selezione degli stakeholder	10 - 11	
	<b>102-43</b> Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10 - 12	
	<b>102-44</b> Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	11 -12	
<b>Pratiche di reporting</b>			
GRI 102: General Disclosures	<b>102-45</b> Entità incluse nel Bilancio Consolidato	4	
	<b>102-46</b> Definizione dei contenuti del report e del perimetro dei topic materiali	4	
	<b>102-47</b> Elenco dei topic materiali	13	
	<b>102-48</b> Modifiche di informazioni contenute nei precedenti report	4	
	<b>102-49</b> Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro	4	
	<b>102-50</b> Periodo di rendicontazione	4	
	<b>102-51</b> Data di pubblicazione del report più recente	4	
	<b>102-52</b> Periodicità di rendicontazione	4	
	<b>102-53</b> Contatti per informazioni sul report	4	
	<b>102-54</b> Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta	4	
	<b>102-55</b> Indice dei contenuti GRI	51 - 55	
	<b>102-56</b> Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna	

GRI Standard	Disclosure	Pagine e note	Omissioni
<b>TEMATICHE MATERIALI</b>			
<b>Performance economico-finanziaria e governance</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 18 – 21, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	18 – 21	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	18 – 21	
GRI 201: Economic Performance	<b>201-1</b> Valore economico direttamente generato e distribuito	20	
<b>Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 16 – 17, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	16 – 17	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	16 – 17	
GRI 205: Anticorruzione	<b>205-2</b> Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	16	
	<b>205-3</b> Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021.	
GRI 419: Conformità socioeconomica	<b>419-1</b> Non-compliance a regolamenti e leggi in materia sociale ed economica	Nell'anno formativo 2020/2021 non sono state rilevate sanzioni significative in relazione a leggi e regolamenti in materia socioeconomica.	
<b>Impatti ambientali</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 46 – 49, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	46 – 49	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	46 – 49	
GRI 302: Energia	<b>302-1</b> Consumi energetici interni all'organizzazione	46	
GRI 303: Acqua	<b>303-1</b> Prelievo di acqua per fonte	48	
GRI 305: Emissioni	<b>305-1</b> Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1)	47	
	<b>305-2</b> Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2)	47	
GRI 306: Scarichi e rifiuti	<b>306-2</b> Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	49	

GRI Standard	Disclosure	Pagine e note	Omissioni
<b>Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 38 – 45, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	38 – 45	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	38 – 45	
GRI 401: Occupazione	<b>401-1</b> Nuovi assunti e turnover del personale	40	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	<b>403-1</b> Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	43 – 44	
	<b>403-2</b> Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagini sugli incidenti	43 – 44	
	<b>403-3</b> Servizi per la salute sul lavoro	43 – 44	
	<b>403-4</b> Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	43 – 44	
	<b>403-5</b> Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	43 – 44	
	<b>403-6</b> Promozione della salute lavorativa	43 – 44	
	<b>403-7</b> Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	43 – 44	
	<b>403-9</b> Infortuni sul lavoro	43 – 44	
GRI 404: Formazione e istruzione	<b>404-1</b> Ore medie di formazione per anno e per dipendente	45	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	<b>405-1</b> Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	15, 41 – 42	
GRI 406: Non Discriminazione	<b>406-1</b> Casi di discriminazione e azioni intraprese	Nell'anno formativo 2020/2021 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.	

GRI Standard	Disclosure	Pagine e note	Omissioni
<b>Comunicazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 34 - 35, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	34 - 35	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	34 - 35	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi	<b>417-3</b> Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing	Nell'anno formativo 2020/2021 non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing.	
GRI 418: Privacy dei clienti	<b>418-1</b> Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti	Nell'anno formativo 2020/2021 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.	
<b>Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 23 - 29, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	23 - 29	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	23 - 29	
<b>Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 33 - 34, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	33 - 34	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	33 - 34	
<b>Orientamento e placement</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 29 - 30, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	29 - 30	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	29 - 30	
<b>Rapporti con il territorio</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 35 - 37, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	35 - 37	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	35 - 37	
<b>Pari opportunità e diritto alla formazione</b>			
GRI 103: Management Approach	<b>103-1</b> Materialità e perimetro	13, 31 - 32, 50	
	<b>103-2</b> Approccio alla gestione della tematica	31 - 32	
	<b>103-3</b> Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	31 - 32	





# Report di Sostenibilità

Bilancio sociale  
2020/2021

**apro»**

**#BEDIFFERENT**

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

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

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

