

The logo for 'apro»' is located in the top right corner. It consists of the word 'apro»' in a white, lowercase, sans-serif font, set against a solid red square background.

apro»

Report di Sostenibilità

Bilancio sociale
2017/2018



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

INDICE

| | |
|--|----|
| Lettera agli Stakeholder | 5 |
| Nota metodologica..... | 7 |
| 1. L'agenzia APRO Formazione | 8 |
| 2. La sostenibilità per APRO Formazione | 12 |
| 3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo | 15 |
| 4. Trasparenza | 16 |
| 5. Performance economica | 18 |
| 6. Responsabilità verso gli studenti | 22 |
| 7. Responsabilità verso la comunità | 31 |
| 8. Responsabilità verso le risorse umane | 32 |
| 9. Responsabilità ambientale | 38 |
| 10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI | 41 |
| 11. GRI Content Index | 42 |

Lettera agli Stakeholder

La denominazione sociale del nostro sodalizio include una parola tanto importante quanto impegnativa per chi la vive quotidianamente, "FORMAZIONE".

Il processo di formazione può essere inteso sia come crescita personale in virtù di una forza interiore, sia come perfezionamento di qualcuno sotto l'azione di una forza esteriore. Il concetto di Formazione è strettamente legato a quello di Educazione e di Istruzione, in quanto la "formazione" in un soggetto si realizza solamente dopo un adeguato sviluppo dell'educazione e dell'istruzione. È per questo che il ruolo di APRO è centrale ed importantissimo, sia per i soggetti individualmente coinvolti, sia per il contesto sociale in cui la formazione è esercitata.

Inoltre il concetto di "formazione" implica un processo che si attua in un lasso di tempo come avviene sempre per la struttura organica e organizzata. Il contenuto di un recipiente si realizza in un attimo, mentre la formazione richiede del tempo tecnico, tempo che necessita per "formare", per assimilare e per comprendere.

La formazione infatti non è un insieme di nozioni contenute in un cassetto ma al contrario è il risultato di un piano formativo organico che tende a strutturare, solidificare e rinforzare in maniera completa. Il fattore tempo, quindi, è anche il nostro miglior alleato. Proprio come aveva intuito il nostro fondatore Don G. B. Gianolio, che 60 anni fa aveva piantato un seme di grande forza che ha generato una meravigliosa pianta.

Fare il bilancio di una qualsiasi attività è un dovere per capire dall'analisi del passato la direzione in cui si sta andando. Il bilancio, quello sociale, aggiunge una dimensione più ampia alla sterilità dei numeri. Lo abbiamo capito da tempo e siamo giunti ormai alla terza edizione. Quest'anno raccontiamo in poche pagine un anno memorabile.

Insieme al territorio abbiamo festeggiano 60 anni dalla fondazione e 20 dalla costituzione della società consortile, continuando ad accendere idee, sforzi e risorse per proseguire a realizzare la nostra mission, in coerenza con i valori e gli obiettivi originari di Don G.B Gianolio.

Tutte le attività di APRO sono finalizzate a contribuire e sostenere la competitività e l'inclusione sociale nel nostro territorio, coniugando la fedeltà alle nostre radici e tradizioni con l'attenzione ai rapidi mutamenti tecnologici in atto. In questa direzione lavoriamo quotidianamente per innalzare il livello del capitale umano, costruire competenze, relazioni, sinergie e progettualità integrate e condivise.

In coerenza con le politiche e le strategie comunitarie, nazionali e regionali affianchiamo ai concetti trasmessi la promozione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, in vista di uno sviluppo economico sempre più sostenibile, attento all'ambiente e al rispetto della qualità e della dignità del lavoro e della vita delle persone.

Rinnovando i nostri impegni e riconoscendo le nostre responsabilità nei confronti del territorio, abbiamo provato, con questo documento, a farvi comprendere l'utilità e il valore sociale della nostre attività ed i nostri risultati, in risposta ai bisogni del territorio. Una chiave di lettura che va ben oltre la mera raccolta dati, immedesimandosi nelle molte storie di vita che hanno avuto svolte positive grazie all'incontro con APRO.

Un caldo ringraziamento agli operatori che si impegnano ogni giorno svolgendo con passione il proprio lavoro; agli utenti che ripongono in noi la loro fiducia e le loro speranze; agli enti finanziatori e agli

organismi di controllo, che rendono la nostra impresa possibile; ai soci, consiglieri e partner, che si adoperano in un lavoro onesto, competente e di intensa umanità, al servizio della Comunità.

Giovanni Bosticco

Presidente e Amministratore Delegato di APRO Formazione

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo 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 2017/2018 (dal 1° settembre 2017 al 31 agosto 2018).

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 di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “In accordance - 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 2017/2018 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. Si precisa inoltre che, in ciascun capitolo, eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all’anno 2016/2017.

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

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

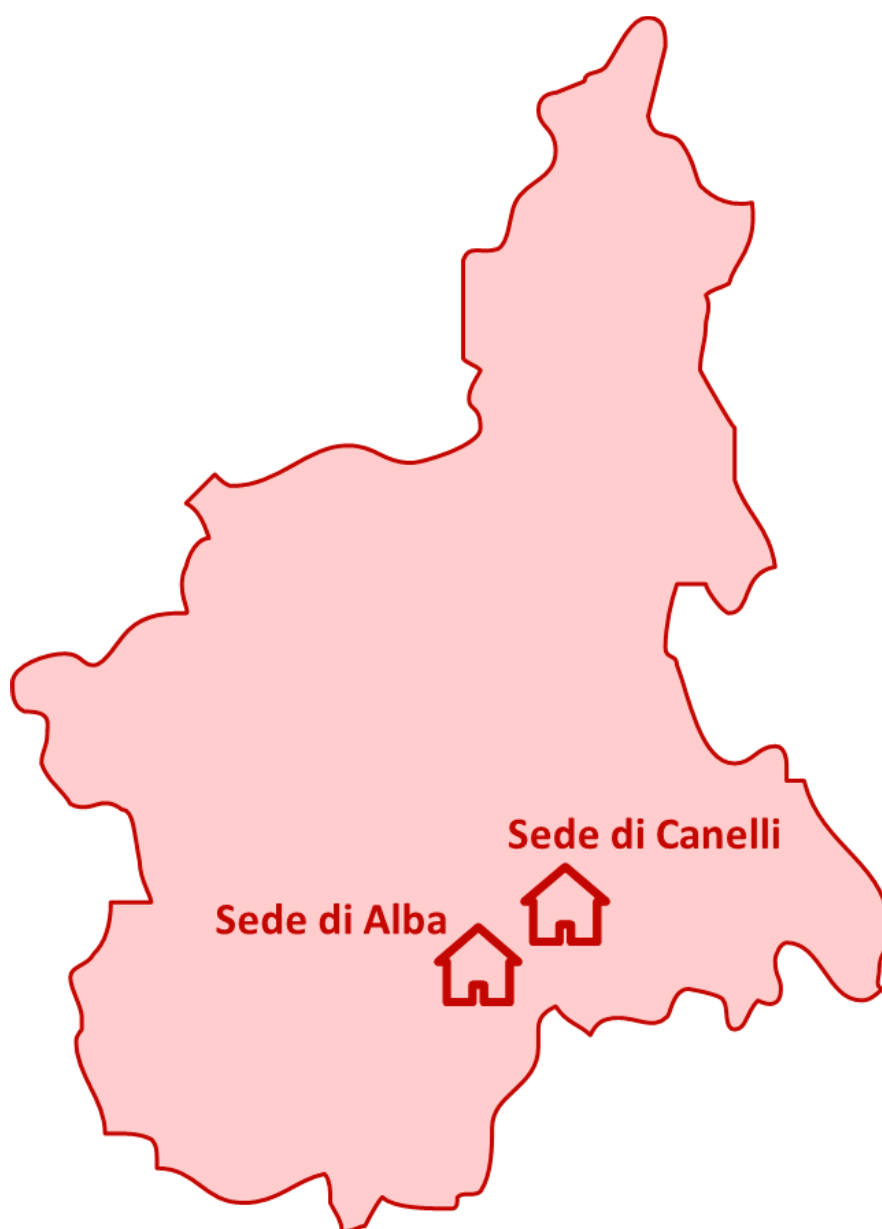
Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione dei Processi Formativi" contributo anni 2017/2018 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

1. L'agenzia APRO Formazione

1.1 Profilo dell'agenzia

La 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 per l'erogazione di servizi formativi ed orientativi. L'agenzia è stata costituita nel 1997 con lo scopo di gestire la formazione professionale nel territorio Albese in ottemperanza alla L.R. 63/95 che prevedeva l'impossibilità della Regione Piemonte di poter gestire in modo diretto i Centri di Formazione Professionale.

Le sedi APRO Formazione



1.2 Highlights Anno Formativo 2017/2018



3.102

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



1.840

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



400

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



61%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



88%

Percentuale di dipendenti con contratto a tempo indeterminato



36

Ore di formazione medie erogate per dipendente



1.236

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:

630

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini e apprendistato

606

coinvolte nei corsi di formazione aziendale



85%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione per l'inserimento lavorativo



100%

Aule con accesso per studenti disabili



+57%

Incremento del numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità all'estero rispetto all'anno 2016/2017

1.3 Vision, Mission e Valori

La mission dell'agenzia è di *“rispondere alle esigenze professionali e formative delle aziende del territorio, attraverso la preparazione dei giovani al mondo del lavoro e l'aggiornamento per coloro che sono già inseriti in attività lavorative”*.

Tale mission si concretizza nell'erogazione di servizi formativi, orientativi e per il lavoro, e nei progetti europei e di sviluppo locale volti al raggiungimento dei più alti livelli di qualità e innovazione e in risposta alle esigenze delle persone e delle imprese. APRO, infatti, attiva ogni anno diversi percorsi formativi con l'obiettivo di dare agli utenti l'opportunità di accrescere le competenze professionali e aumentare le possibilità di trovare posto di lavoro. I corsi rispondono ai fabbisogni formativi di cui il territorio ha espresso necessità attraverso un'analisi approfondita, concretizzatasi nel corso di incontri realizzati con le imprese e gli operatori dei vari settori: turistico, meccanico, elettrico, moda, servizi alla persona, alberghiero, informatica.

Ormai da anni, i corsi di formazione rappresentano un'opportunità che molti giovani in cerca di lavoro utilizzano per acquisire competenze specifiche anche attraverso esperienze dirette di stage in azienda; l'efficacia della formazione è dimostrata dall'alta percentuale di corsisti che trovano lavoro una volta terminati i corsi.

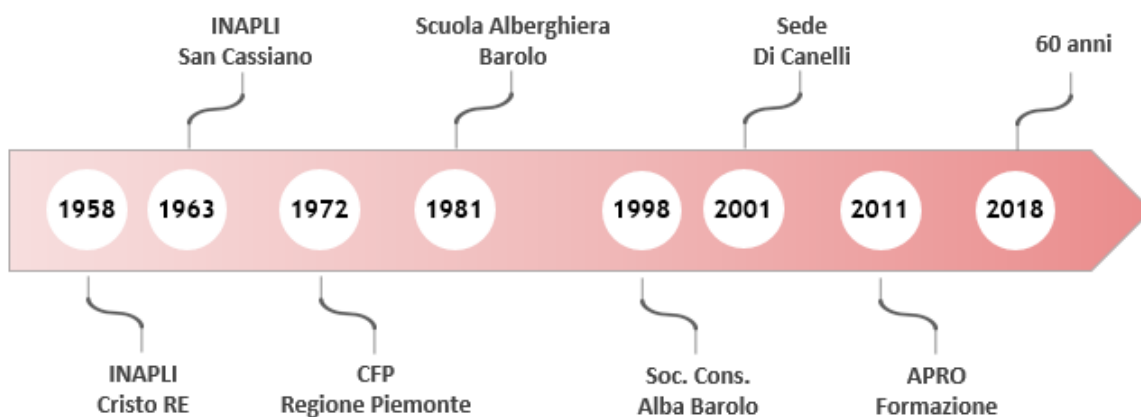
APRO ha quindi l'obiettivo primario di diventare il **motore di sviluppo** del territorio in cui opera, puntando sullo sviluppo del capitale umano e sull'acquisizione di competenze coerenti con le evoluzioni della società e del mondo del lavoro.



1.4 La storia

Il 2018 segna un importante traguardo per APRO: sessant'anni come rilevante realtà di formazione professionale nel territorio albeso.

Evoluzione dell'agenzia dalla fondazione ad oggi



La Scuola è stata fondata nel 1958 da Monsignor Giovanni Battista Gianolio come Centro di Addestramento Professionale INAPLI di Alba, con l'intento, attraverso la formazione sociale e professionale dei giovani, di rispondere ai fabbisogni delle imprese del territorio.

Nel 1972 la scuola è divenuta Centro di Formazione Professionale della Regione Piemonte, fino al 1998, quando è stata costituita la società consortile APRO Alba Barolo che è subentrata nella gestione delle attività, con le sedi di Alba e Barolo alle quali nel 2001 si è aggiunta la sede di Canelli.

Nel 2011 l'agenzia cambia ragione sociale in "APRO Formazione S.C. a R.L." e viene aggiornato l'assetto societario. Tra i soci, il consorzio annovera varie autorità locali come il Comune di Alba, associazioni di categoria e le più importanti imprese del territorio come Ferrero S.p.A. e Gruppo Miroglio S.p.A..

2. La sostenibilità per APRO Formazione

2.1 Approccio alla sostenibilità

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

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

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

2.1.1 Stakeholder di APRO Formazione

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

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

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

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

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

¹ Associazione Formativa Associata Sviluppo Economico

Gli stakeholder dell'agenzia



L'agenzia sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli Stakeholder al fine di comprendere e anticipare le nuove tendenze ed esigenze formative del territorio.

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

2.2 Analisi di materialità

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

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

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

Il **processo di definizione degli aspetti materiali** 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 emerse e la loro macro-area di appartenenza.

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 31.08.18

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

Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per genere

| Numero persone | Al 31.08.2017 | | Al 31.08.2018 | |
|---|---------------|-------|---------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Membri del Consiglio di Amministrazione | 60% | 40% | 60% | 40% |

Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

| Numero persone | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08.2018 | | |
|---|---------------|-------|-----|---------------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Membri del Consiglio di Amministrazione | 0% | 40% | 60% | 0% | 40% | 60% |

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

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

4. Trasparenza

4.1 Etica ed integrità

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

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

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

La trasparenza costituisce norma di contrasto alla corruzione poiché volta ad eliminare le opacità e rendere pubbliche tutte le competenze e le attività.

Negli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018, APRO ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai suoi partner commerciali le politiche e procedure anti-corruzione adottate dalla società. A gennaio 2019 è stato approvato il nuovo modello organizzativo e, nei mesi successivi, è stata svolta la formazione a tutti i dipendenti e parti interessate.

4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

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

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

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

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

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

| Ragione sociale dell'organismo governativo | Percentuale sul totale del capitale sociale | |
|---|---|---------------|
| | Al 31.08.2017 | Al 31.08.2018 |
| Comune di Alba | 17,79% | 17,79% |
| Unione dei Comuni "Colline di Langa e del Barolo" c/o Comune di Monforte | 0,66% | 0,66% |
| Unione Montana Alta Langa | 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 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 2017/2018.

Conto Economico riclassificato al 31.08.18

| Conto Economico (in euro) | Al 31.08.2018 |
|---|----------------------|
| Ricavi | 6.251.145 |
| Altri ricavi | 252.692 |
| Variazione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione | 0 |
| Totale Ricavi | 6.503.837 |
| Consumi di materie prime ed altri | (208.403) |
| Costi del lavoro | (3.344.856) |
| Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni | (295.829) |
| Altri costi operativi | (2.490.211) |
| Totale Costi operativi | (6.339.299) |
| Risultato operativo | 164.538 |
| Proventi finanziari | 1.975 |
| Oneri finanziari | (22.850) |
| Proventi (oneri) finanziari | (20.875) |
| Proventi (oneri) da valutazione delle partecipazioni | 0 |
| Utile (perdita) prima delle imposte | 143.663 |
| Totale imposte correnti e differite | (130.247) |
| Utile (perdita) dell'esercizio | 13.416 |

APRO ha chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro 6.503.837 e un utile netto di euro 13.416. I costi operativi ammontano a euro 6.339.299 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 3.344.856 e da altri costi per euro 2.490.211.

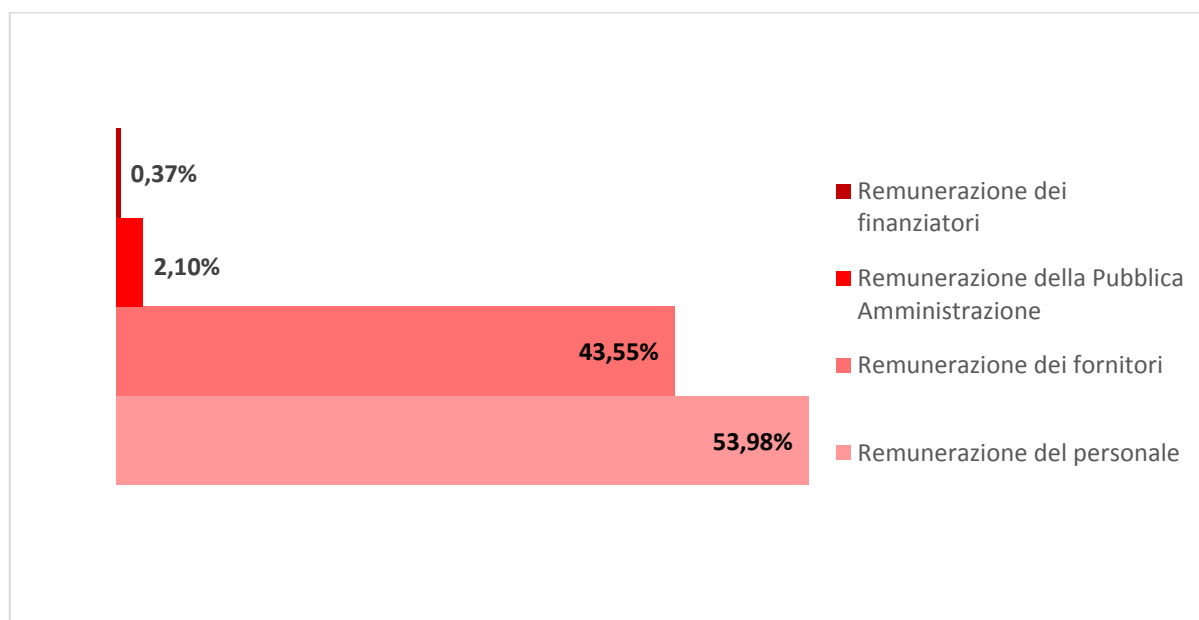
Nel corso dell'ultimo anno formativo, APRO ha dato avvio ad una serie di iniziative finalizzate al miglioramento delle performance economiche. Tra queste si evidenzia l'implementazione tempestiva del processo di fatturazione elettronica e lo sviluppo di un applicativo gestionale interno per l'ottimizzazione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

Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'agenzia nell'anno formativo 2017/2018 risulta pari a euro 6.503.837, di cui circa il 95,25% è utilizzato per coprire i costi mentre il 4,75% 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 53,98% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 43,55% del valore.

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

Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2018



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2018

5.2 Catena di fornitura

Ai fini della qualità di erogazione del servizio formativo ed orientativo, così come prevede il Sistema Qualità, APRO adotta la procedura che descrive le modalità di approvvigionamenti di beni, di servizi e, all'occorrenza, di strutture, collegati alla didattica o meno.

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 l'idoneità tecnica professionale in conformità a quanto esplicitato dal T.U. 81/2008. Inoltre, viene richiesta ai potenziali fornitori l'adozione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza (OHSAS 18001 o linee guida INAIL), che è considerato un prerequisito preferenziale per la positiva valutazione e qualificazione del fornitore come "QUALIFICATO con RISERVA";
4. **Valutazione degli aspetti economici**: nel rispetto del budget definito dal C.d.A., 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** (bene o servizio) 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 il "questionario di valutazione del collaboratore" o tramite la "scheda valutazione fornitore") supera il livello minimo previsto di 60 punti, soglia sotto la quale è possibile eliminare o sospendere il fornitore.

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

clausola che regoli le conseguenze della violazione delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali da parte degli stessi).

Percentuale dei fornitori rispetto all'area geografica di provenienza

| Tipologia Di Fornitori | Regione Piemonte | Fuori Regione | Eestero |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------|
| Beni | 78% | 21% | 1% |
| Servizi | 90% | 10% | 0 |
| Docenza | 97% | 3% | 0 |

6. Responsabilità verso gli studenti

6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

L'offerta formativa rappresenta il core-business di APRO Formazione, identificandone l'attività prevalente, coerentemente con i suoi scopi statutari e la legislazione regionale (L. R. 63/1985). APRO possiede l'accreditamento regionale per i servizi formativi e la certificazione del sistema qualità in base alla Norma ISO 9001:2015 (Settori IAF: 37 - 38F).

L'agenzia 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 fasce deboli del mercato del lavoro);
- ❖ formazione permanente e continua (aggiornamento e riqualificazione professionale di persone occupate).

L'offerta formativa persegue lo scopo generale di promuovere lo sviluppo di competenze, l'incremento del potenziale di occupabilità e l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione che fruiscono dei servizi formativi dell'agenzia. Parallelamente, viene perseguito lo scopo di accompagnare e sostenere lo sviluppo competitivo delle imprese del territorio mediante l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del capitale umano a partire da un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e dei gap di competenze esistenti, la ricerca di finanziamenti per sostenere i costi della formazione.

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

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

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

Un cambiamento significativo del valore relativo al numero di studenti/disoccupati che hanno svolto corsi di formazione e tirocini all'estero è dovuto all'assenza di finanziamenti regionali nell'anno di rendicontazione 2017/2018.

Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018

| Tipologia di investimento | Al 31.08.2017 | Al 31.08.2018 |
|---|----------------------|----------------------|
| Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica⁴ | € 81.815,00 | € 78.836,00 |

In relazione a queste dimensioni, l'agenzia ha promosso numerose azioni formative durante il periodo di rendicontazione. Tra queste, le più significative sono le seguenti:

- Corsi triennali/quadriennali di qualifica e diploma professionale nell'ambito dell'obbligo di istruzione e FP, in particolare i corsi per operatore elettrico – automazione industriale, tecnico per l'automazione industriale, operatore meccanico –costruzione su MU a CN;
- Corsi annuali per l'inserimento lavorativo rivolti a persone in cerca di occupazione, principalmente in relazione ai Bandi MdL e IFTS, in particolare i corsi per Conduttore programmatore di MU a CN, tecnico specializzato in marketing–comunicazione e social media,

² Di questi Paesi, le città coinvolte sono 18.

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

⁴ Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

manutentore meccatronico di impianti automatizzati, tecniche per la promozione di prodotti e servizi turistici;

- Corsi di formazione continua aziendale nell'ambito dei fondi interprofessionali e del POR FSE regionale, di aggiornamento e riqualificazione nei comparti dell'automazione industriale (CAD, PLC, MU a CN, CAM, robotica, ecc.), dell'ICT (programmazione software, digital marketing, basi dati, smart office, ecc.), dell'export (certificazioni internazionali, lingue straniere, marketing/vendite, ecc.);
- Azioni di studio, sensibilizzazione e promozione delle tematiche e degli scenari relativi a Industria 4.0, coinvolgendo i principali stakeholder territoriali all'interno di attività di ricerca, seminari, meet-up, workshop.

Obbligo di istruzione: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2016/2017 | 2017/2018 |
|--|------------------|------------------|
| Numero iscritti ai corsi | 488 | 560 |
| Numero corsi erogati | 25 | 28 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate | 25.500 | 28.980 |
| Successo formativo⁵ | 92% | 90% |
| Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale) | 169 | 194 |
| Rientro scolastico/formativo⁶ | 34% | 23% |

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale/biennale per la Qualifica Professionale e di durata annuale per 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. Finalità: promozione della crescita educativa, culturale e professionale, assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto/dovere di istruzione e formazione, conseguimento della Qualifica Professionale, contrasto alla dispersione scolastica/formativa, promozione del successo formativo e dell'inserimento lavorativo dei giovani.

⁵ Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti.

⁶ Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2016/2017 | 2017/2018 |
|--|------------------|------------------|
| Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato) | 1.838 | 2.339 |
| Numero corsi erogati (escluso apprendistato) | 301 | 359 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato) | 2.930 | 6.578 |
| Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato | 378 | 689 |
| Numero corsi di formazione in apprendistato | 39 | 71 |
| Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate | 1.160 | 2.840 |
| Numero aziende complessivamente coinvolte | 377 | 606 |

Per formazione continua/permanente sono da intendersi azioni di breve durata di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione dei lavoratori occupati, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skill, strettamente connesse all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. La Formazione Continua è parte del concetto più ampio di Formazione Permanente, ossia dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita personale e professionale (lifelong learning), finalizzato alla promozione della cittadinanza attiva e consapevole, al sostegno all'adattabilità e all'occupabilità.

Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2016/2017 | 2017/2018 |
|--|------------------|------------------|
| Numero iscritti ai corsi | 241 | 203 |
| Numero corsi erogati | 14 | 11 |
| Numero ore di formazione complessivamente erogate | 6.648 | 6.500 |
| Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo | 229 | 189 |
| Successo formativo³ | 95% | 93% |
| Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale) | 160 | 136 |

Con corsi di formazione per l'inserimento lavorativo è da intendersi la formazione di breve-media durata finalizzata all'incremento delle opportunità di inserimento socio-lavorativo di giovani e adulti attraverso misure di empowerment delle competenze tecnico-professionali e delle soft skill. Percorsi

di qualificazione, specializzazione e abilitazione professionale rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (giovani a rischio/neet, persone con disabilità, migranti, persone in regime di detenzione).

6.2 Orientamento e placement

I servizi di orientamento ricoprono un ruolo primario in quanto forniscono un contributo determinante nei processi di transizione; in particolare, tali servizi fanno riferimento alla presentazione dell'offerta formativa sul territorio, al contrasto verso fenomeni stereotipati relativi ai profili professionali, alla prevenzione della dispersione, alle dimensioni dell'accoglienza e dell'accompagnamento all'interno delle azioni formative, alla gestione degli stage e degli inserimenti lavorativi. Il placement rappresenta uno dei principali indicatori di impatto delle attività dell'agenzia e, come tale, assunto quale elemento del sistema di valutazione complessivo. Le attività di orientamento si realizzano in modo integrato con i Servizi al Lavoro e la didattica.

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

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

La diminuzione degli utenti presi in carico dai servizi al lavoro nel 2017/2018 rispetto all'anno precedente è dovuta all'interruzione di alcuni programmi di finanziamento nel periodo di riferimento (Garanzia Giovani e Programma FiXO). La relativa riduzione del livello di placement si spiega anche in relazione alla variazione del periodo di rilevazione (da 12 mesi a 6 mesi).

I servizi di orientamento, coerentemente con gli orientamenti della programmazione comunitaria e regionale, perseguono i seguenti scopi generali:

- I. Prevenire e contrastare la dispersione scolastica e favorire il successo formativo;
- II. Favorire l'assunzione di scelte scolastiche/professionali informate e consapevoli;
- III. Promuovere la progettualità e la resilienza individuale;
- IV. Sostenere l'inserimento lavorativo.

APRO realizza azioni di orientamento e servizi per il lavoro relativi a tutte le macro-aree previste dall'accreditamento regionale, utilizzando i principali 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 FSE;
- Referenza territoriale 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 Grado, ecc.);
- **Open Day** di presentazione dell'offerta formativa dell'Obbligo di Istruzione e FP;
- **Job Speed date** rivolti agli allievi dei corsi post-diploma dell'agenzia;
- Gestione **azioni previste dalla programmazione regionale** nell'ambito dei servizi al lavoro: Garanzia Giovani, Buoni SAL;
- Gestione **Tirocini per le imprese** del territorio;
- **Progetti di sostegno all'inserimento lavorativo** delle fasce deboli promossi dalla Fondazione CRC.

Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'agenzia con riferimento al placement, che considera il numero di allievi/tirocinanti che a 12 mesi dalla conclusione del corso/tirocinio risultano occupati (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'agenzia

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

6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

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

Nel dettaglio, l'agenzia persegue lo scopo principale di:

- Contribuire all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione professionale da parte dei minori del territorio per 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 sulla parità in contesti educativi, formativi e nel mercato del lavoro. Inoltre, intrattiene stretti rapporti con le scuole secondarie di I° e II° grado al fine di sviluppare adeguati percorsi formativi che rispondano alle esigenze del territorio.

Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

| Tipologia di indicatore | 2016/2017 | 2017/2018 |
|--|-----------|-----------|
| Percentuale aule con accesso per studenti disabili | 100% | 100% |
| Numero corsi specifici rivolti a disabili | 1 | 2 |
| Numero di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi | 41 | 47 |
| Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi | 38,5% | 42,2% |
| Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS) | 132 | 128 |

In aggiunta, l'Azienda 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 infortuni⁷ degli allievi di APRO, registrati all'interno e all'esterno delle sedi dell'agenzia.

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

| Numero di casi | 2016/2017 | | | 2017/2018 | | |
|--|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni nei laboratori | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 7 |
| <i>di cui mortali</i> | - | - | - | - | - | - |
| <i>di cui con gravi conseguenze⁸</i> | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni⁹ | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 2,5 | 1,2 | 1,9 |
| Ore di formazione¹⁰ | 352.641 | 288.411 | 641.052 | 402.525 | 324.278 | 726.803 |

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

| Numero di casi | 2016/2017 | | | 2017/2018 | | |
|---|-----------|--------|---------|-----------|--------|---------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni presso le aziende | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| <i>di cui mortali</i> | - | - | - | - | - | - |
| <i>di cui con gravi conseguenze¹¹</i> | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza degli infortuni¹² | - | - | - | 3,4 | - | 1,7 |
| Ore di stage/tirocinio | 56.916 | 51.600 | 108.516 | 59.040 | 58.120 | 117.160 |

⁷ 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.

⁸ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

⁹ L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni / ore lavorate) * 200.000].

¹⁰ 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.

¹¹ È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

¹² L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni / ore lavorate) * 200.000].

6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

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

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

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

Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

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

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

I livelli di qualità raggiunti dall'agenzia vengono costantemente monitorati e valutati tramite appositi strumenti e/o sistemi informativi. Negli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018 l'agenzia ha distribuito, al termine dei corsi, un questionario per verificare l'efficacia dei servizi offerti: dall'indagine svolta si evidenzia un lieve incremento del livello medio di soddisfazione degli allievi che si attesta tra l'80% e l'85%.

Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

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

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

In particolare, è stato erogato un piano biennale di Formazione del personale finanziato dal Fondo Interprofessionale Forte, che ha coinvolto tutto i collaboratori di APRO, per un totale di 736 ore formative, 35 azioni formative, inerenti tematiche legate ai servizi e ai corsi offerti (es. aggiornamento normativo in materia di mercato del lavoro, e-commerce, reti informatiche e sistemi informativi, digitalizzazione di processo, strategie e scenari per l'innovazione didattica, metodologie innovative di consulenza orientativa per adulti, tecniche creative per la produzione di accessori moda con materiali riciclati, tecniche innovative di colorimetria per l'acconciatura, tecniche innovative di sommellerie e abbinamenti enologici, tecniche innovative di gestione del servizio di sala ristorante, strategie e tecniche di marketing formativo, programmazione comunitaria 2014 – 2020, strategie e tecniche di web marketing).

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

6.5 Comunicazione

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

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

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.

Nel corso del 2018, APRO ha sviluppato una rassegna di eventi promozionali collegati ai 60 anni dell'agenzia e successivamente alla tematica dell'Industria 4.0. Inoltre, ha partecipato ad eventi di orientamento scolastico realizzati in collaborazione con la rete territoriale dei servizi pubblici, degli istituti scolastici e dei enti locali.

7. Responsabilità verso la comunità

7.1 Iniziative rivolte al territorio

La mission di APRO è rispondere alle esigenze del territorio per quanto riguarda i fabbisogni professionali delle aziende, la preparazione al mondo del lavoro e l'aggiornamento per coloro che sono già inseriti in attività lavorative. Le ricadute e gli impatti sul territorio consistono in una maggiore inclusione sociale delle persone attraverso la qualificazione professionale e l'inserimento lavorativo e un supporto allo sviluppo delle imprese locali.

Le relazioni e il lavoro di rete territoriale sono condizioni indispensabili per lo sviluppo di importanti partnership territoriali, alla base di numerose iniziative progettuali.

Le iniziative progettate e svolte da APRO nell'ultimo anno formativo danno evidenza dell'intenso lavoro di networking territoriale condotto dall'agenzia.



Eventi 60ennale: il sessantennale, tenutosi nel mese di maggio 2018, è stata l'occasione per rinnovare l'impegno comune a lavorare per una formazione professionale su basi solide, sebbene in costante rinnovamento, coerente con le frontiere dell'innovazione tecnologica, le trasformazioni del mondo del lavoro, le esigenze delle persone di ogni età e condizione. Per ogni area di attività è stata realizzata un'occasione di informazione e sensibilizzazione realizzando una serie di eventi a tema: storia dell'agenzia, didattica, innovazione tecnologica e Industria 4.0, servizi al lavoro, sfide e scenari dell'agroalimentare.

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

Nell'anno formativo 2017/2018 sono state condotte due indagini nel tessuto produttivo delle province di Cuneo e Asti, in particolare nei territori di Alba-Langhe-Roero e della Valle Belbo, denominate "Alba Tech 4.0" e "Valle Belbo Tech 4.0". Esse hanno coinvolto complessivamente circa 80 aziende, prevalentemente PMI manifatturiere della filiera metalmeccanica, mediante un questionario on line e alcune interviste in presenza.



APRO Tech Day: giovedì 8 novembre APRO Formazione ha aperto le porte del Tech Day di Alba, evento al quale hanno preso parte alcune fra le più importanti realtà industriali del mondo Tech. APRO funge così da ecosistema, ponendosi come centro di preparazione di eccellenza per specialisti del settore, focalizzandosi sul Digital&Technology che rappresenta l'anima tecnologica di APRO, in quanto il futuro impone la sinergia sempre più stretta tra l'elettronica, la meccanica e il digitale.

8. Responsabilità verso le risorse umane

8.1 Le persone di APRO

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

Nell'ultimo biennio è stato registrato un leggero incremento del personale, passando da 89 a 92 dipendenti.

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

| Tipologia di contratto | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08.2018 | | |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Tempo determinato | 2 | 4 | 6 | 5 | 6 | 11 |
| Tempo indeterminato | 33 | 50 | 83 | 31 | 50 | 81 |
| Totale | 35 | 54 | 89 | 36 | 56 | 92 |

Nel corso del 2018, la percentuale di dipendenti di APRO Formazione con contratto a tempo indeterminato è dell'88%, in leggera diminuzione rispetto al 2017.

In APRO Formazione nell'anno formativo 2017/2018 i dipendenti con rapporto di lavoro full-time sono stati 58, di cui 28 uomini e 30 donne. Hanno usufruito di rapporti di lavoro part-time 26 donne e 8 uomini.

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

| Tipologia di impiego | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08.2018 | | |
|-----------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti full-time | 31 | 29 | 60 | 28 | 30 | 58 |
| Dipendenti part-time | 4 | 25 | 29 | 8 | 26 | 34 |
| Totale | 35 | 54 | 89 | 36 | 56 | 92 |

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

Collaboratori esterni di APRO

| Tipologia di contratto di collaborazione | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08.2018 | | |
|--|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Stage | 3 | 0 | 3 | 0 | 4 | 4 |
| Collaboratori a progetto | 12 | 23 | 35 | 30 | 35 | 65 |
| Collaboratori a p. IVA | 79 | 85 | 164 | 66 | 84 | 150 |
| Totale | 94 | 108 | 202 | 96 | 123 | 219 |

Turnover del personale

Nei due periodi di rendicontazione, il numero di cessazioni è rimasto sostanzialmente stabile, con un turnover del 9% nell'anno formativo 2016/2017 e del 10% nell'anno formativo 2017/2018. Relativamente al numero di assunzioni, è stato registrato un notevole aumento (pari al 71%) con un turnover dell'8% nel biennio precedente e del 13% nel 2017/2018.

Turnover in entrata per fasce d'età e genere

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

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

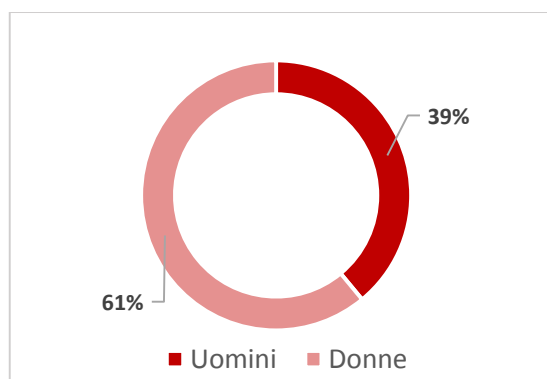
| Genere \ Fasce d'età | 2016/2017 | | | | | 2017/2018 | | | | |
|------------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------|----------------------|-------------|---------------|-------------|------------|----------------------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale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

8.2 Non discriminazione

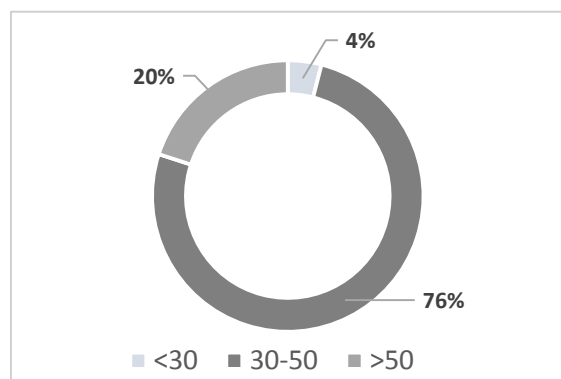
APRO garantisce parità di trattamento nei confronti del proprio personale in rapporto a tutte le dimensioni potenzialmente soggette a discriminazione o a stereotipi culturali. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità delle persone e compatibilmente con l'efficienza 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 31.08.2018



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2018



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

| % | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08. 2018 | | |
|------------------|---------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% |
| Impiegati | 36% | 60% | 96% | 36% | 60% | 96% |
| Operai | 2% | 1% | 3% | 2% | 1% | 3% |
| Totale | 39% | 61% | 100% | 39% | 61% | 100% |

Al 31 agosto 2018, il 96% del personale di APRO è occupato nella posizione di impiegato, comprendendo anche i formatori e la componente femminile rappresenta il 61% del personale, in linea con il biennio precedente.

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

| % | Al 31.08.2017 | | | | Al 31.08.2018 | | | |
|------------------|---------------|------------|------------|-------------|---------------|------------|------------|-------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Dirigenti | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% |
| Impiegati | 2% | 74% | 19% | 96% | 4% | 73% | 18% | 96% |
| Operai | 0% | 3% | 0% | 3% | 0% | 3% | 0% | 3% |
| Totale | 2% | 79% | 19% | 100% | 4% | 76% | 20% | 100% |

Circa il 76% del personale dipendente ha un'età compresa tra i trenta e i cinquant'anni; le fasce d'età under 30 e over 50 risultano invece in leggero aumento rispetto al biennio 2016/2017.

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

| % | Al 31.08.2017 | | | Al 31.08.2018 | | |
|------------------|---------------|------------|-------------|---------------|------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Impiegati | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Operai | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% |
| Totale | 67% | 33% | 100% | 67% | 33% | 100% |

All'interno dell'organico di APRO sono presenti 3 lavoratori appartenenti alle categorie protette e il numero è rimasto invariato negli ultimi due anni formativi.

8.3 Sicurezza e benessere

APRO si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere 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.

Nella tabella sottostante, sono riportati i principali indici infortunistici negli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018 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 | 2016/2017 | | | 2017/2018 | | |
|--|-----------|--------|----------------|-----------|--------|----------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni sul lavoro | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| <i>di cui mortali</i> | - | - | - | - | - | - |
| <i>di cui con gravi conseguenze¹³</i> | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza degli infortuni ⁶ | - | 6,3 | 3,6 | - | 2,9 | 1,8 |
| Ore lavorate | 46.779 | 63.830 | 110.609 | 45.399 | 68.137 | 113.537 |

I maggiori rischi sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali. Si segnala che, tenendo conto delle ore lavorate dai collaboratori esterni, nel corso dei due anni formativi, si è verificato un solo infortunio.

Numero di infortuni sul lavoro per i collaboratori esterni di APRO

| Numero di casi | 2016/2017 | | | 2017/2018 | | |
|--|-----------|--------|---------------|-----------|--------|---------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| <i>di cui mortali</i> | - | - | - | - | - | - |
| <i>di cui con gravi conseguenze¹⁴</i> | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza degli infortuni ⁶ | - | - | - | - | 14,3 | 9,5 |
| Ore lavorate | 8.254 | 12.901 | 21.155 | 7.054 | 14.012 | 21.066 |

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 acquisite 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.

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

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

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

| Numero di ore | 2017/2018 | | |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 10,0 | - | 10,0 |
| Impiegati¹⁵ | 38,8 | 36,6 | 37,4 |
| Operai | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Totale | 36,2 | 36,0 | 36,1 |

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 2017/2018, le ore medie di formazione impartite ai dipendenti di APRO Formazione sono state circa 36. Molte sono le tematiche affrontate, tutte strettamente legate alle strategie di sviluppo aziendale in materia didattica, organizzativa e tecnologica, tra cui: informatica, innovazione didattica, lingua inglese, web marketing, team management e comunicazione, bilancio sociale, e-learning, mobilità EU, automazione.

Iniziative per favorire l'internazionalizzazione del personale

| Tipologia di indicatore | Al 31.08.2017 | Al 31.08.2018 |
|--|--|--|
| Numero di docenti che hanno effettuato esperienze di formazione/partenariato all'estero | 54 (solo docenti); 62 (docenti e staff) | 31 (solo docenti); 38 (docenti e staff) |

¹⁵ Il dato relativo agli impiegati include anche i formatori dell'agenzia.

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.

La sede di Alba dispone a questo proposito 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.

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.

Consumi energetici

Nelle tabelle sottostanti, sono riportati i dati relativi ai consumi energetici e idrici, sostenuti per l'erogazione dei corsi e per usi civili igienico-sanitari, e dai consumi di gasolio e benzina della flotta aziendale.

Totale consumi energetici di APRO (GJ)¹⁶

| Tipologia di consumo | Unità di misura | 2016/2017 | 2017/2018 |
|--|-----------------|--------------|--------------|
| | | Totale | Totale |
| Gas naturale ¹⁷ | GJ | 2.150 | 2.303 |
| Gasolio | GJ | 49 | 42 |
| Benzina | GJ | 48 | 38 |
| Energia elettrica (acquistata) ¹⁸ | GJ | 1.046 | 1.073 |
| TOTALE | GJ | 3.294 | 3.455 |

Il gas naturale è impiegato principalmente come combustibile per generare calore durante le attività didattiche di Alba Accademia Alberghiera.

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

¹⁶ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo del consumo energetico sono: per l'energia elettrica 1 kWh = 0,0036 GJ; per il gas naturale 1 Smc = 0,0350197 GJ (nel 2016/2017) e 1 Smc=0,03525 GJ (nel 2017/2018); per il gasolio 1t = 42,88 GJ (nel 2016/2017 e nel 2017/2018); per la benzina 1t=42,82 GJ (nel 2016/2017 e nel 2017/2018).

¹⁷ I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento.

¹⁸ Si segnala che il Gruppo non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l'acquisto di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili.

emissione associato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica. Tale approccio tiene in considerazione il fattore di conversione dell'energia con riferimento alla generazione della stessa nel paese in cui è stata acquistata.

Totale emissioni di APRO (tCO₂)¹⁹

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

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.

Il lieve incremento dei consumi energetici nell'anno formativo 2017/2018 rispetto al 2016/2017 deriva dall'incremento delle ore di formazione erogate.

Al fine di ridurre i consumi di energia, durante l'anno formativo 2017/2018 sono stati sostituiti i corpi illuminanti passando dalle lampadine a neon a quelle LED. Nella tabella di seguito, sono riassunti gli impatti di tale iniziativa. Inoltre sono stati sostituiti tutti gli infissi della struttura e tutti i sistemi di condizionamento con sistemi a pompa di calore.

Iniziative messe in atto per ridurre il consumo energetico

| Iniziative | Ambito | Unità di misura | Risultato 2017/2018 | Baseline (consumi) | Anno di riferimento | Risparmio ottenuto | % Risparmio ottenuto |
|--|------------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| Sostituzione illuminazione tubi/lampade con LED | Struttura intera | kWh | 13.240 | 30.680 | 2016 | 17.440 | 57% |

Consumi idrici

L'approvvigionamento idrico dell'agenzia avviene esclusivamente da acquedotto pubblico. Di seguito, si riportano inoltre i consumi idrici dell'agenzia per i due bienni di riferimento.

¹⁹ Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione TERNA 2016 - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo "Market-based" sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente: (2016/2017: https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_31122017.pdf 2017/2018: https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_11022019.pdf).

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

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

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

Si segnala che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress²⁰. 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

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

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

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

| Metodo di smaltimento | Unità di misura | Al 31.08.2017 | | | | Al 31.08.2018 | | | |
|------------------------|-----------------|---------------|----------------|-------------|------------|---------------|----------------|--------------|------------|
| | | Pericolosi | Non pericolosi | Totale | % totale | Pericolosi | Non pericolosi | Totale | % totale |
| Riciclo | t | 0 | 6,5 | 6,5 | 46 | 0 | 6,5 | 6,5 | 42 |
| Compostaggio | t | 0 | 1,32 | 1,32 | 9 | 0 | 1,37 | 1,37 | 9 |
| Recupero ²¹ | t | 0 | 3,28 | 3,28 | 23 | 0,14 | 6,84 | 6,98 | 45 |
| Discarica | t | 3,1 | 0 | 3,1 | 22 | 0,52 | 0 | 0,52 | 3 |
| Totale | t | 3,1 | 11,1 | 14,2 | 100 | 0,66 | 14,71 | 15,37 | 100 |

L'incremento dei rifiuti totali registrati nell'anno formativo 2017/2018 rispetto al 2016/2017 derivano dall'incremento delle ore di formazione erogate. Rispetto alla metodologia di smaltimento dei rifiuti prodotti, si evidenzia una netta riduzione dello smaltimento dei rifiuti in discarica (da 3,1 tonnellate a 0,52) a favore del recupero.

²⁰ Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct>. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "baseline water stress".

²¹ Nel recupero è incluso il recupero attraverso produzione di energia.

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

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

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

11. GRI Content Index

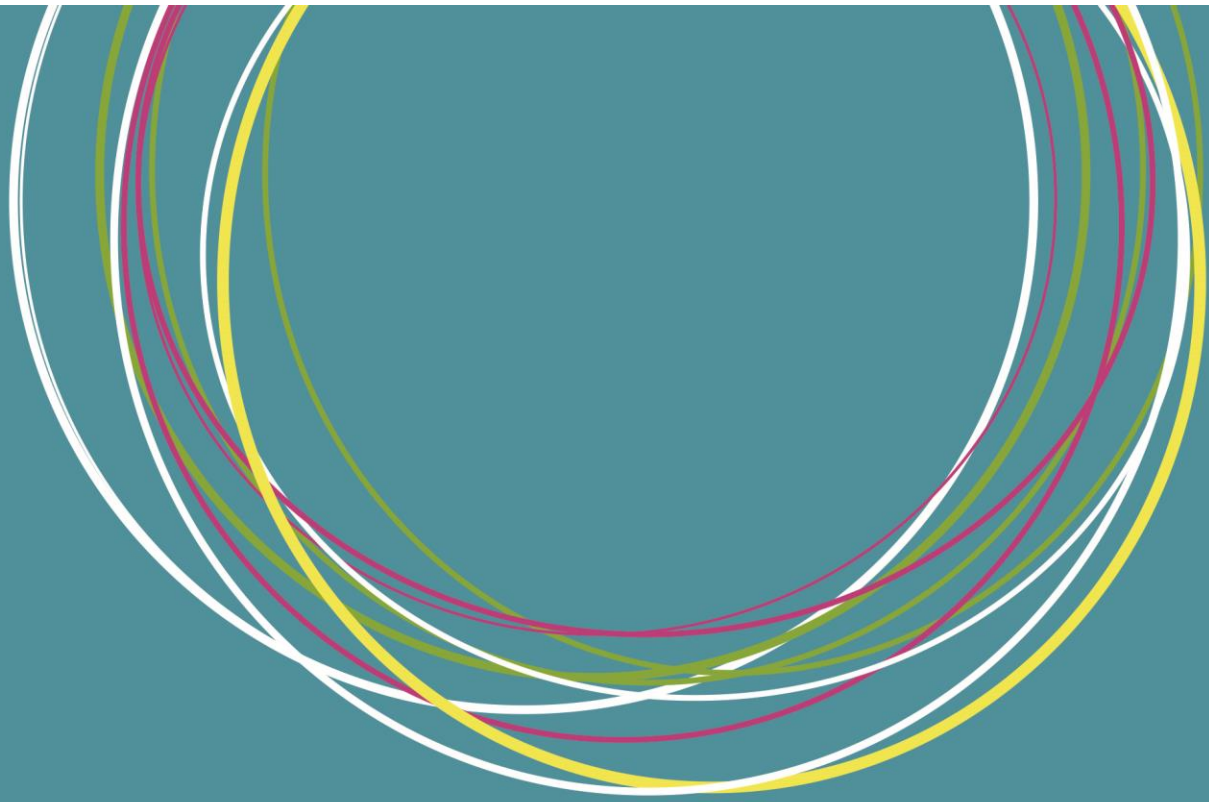
| GRI Standard | Disclosure | Pagine e note | Omissioni |
|--|---|---|-----------|
| GRI 102: GENERAL DISCLOSURE | | | |
| Profilo dell'organizzazione | | | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-1 Nome dell'organizzazione | 8, 47 | |
| | 102-2 Principali marchi, prodotti e/o servizi | 22-26 | |
| | 102-3 Sede principale | 47 | |
| | 102-4 Aree geografiche di operatività | 8 | |
| | 102-5 Assetto proprietario e forma legale | 47 | |
| | 102-6 Mercati serviti | 8 | |
| | 102-7 Dimensione dell'organizzazione | 9, 18, 32 | |
| | 102-8 Caratteristiche della forza lavoro | 32 | |
| | 102-9 Catena di fornitura dell'Organizzazione | 20-21 | |
| | 102-10 Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura | Non si segnalano cambiamenti significativi avvenuti nel biennio 2017/2018 | |
| | 102-11 Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi | 16 | |
| | 102-12 Iniziative esterne | Non si segnalano iniziative esterne per l'agenzia nel corso del biennio 2017/2018 | |
| | 102-13 Principali partnership e affiliazioni | 12 | |
| Strategia | | | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-14 Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale | 5-6 | |
| Etica e integrità | | | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-16 Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'Organizzazione | 10 | |
| Governance | | | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-18 Struttura di Governo dell'Organizzazione | 15 | |

| Coinvolgimento degli stakeholder | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-40 Elenco degli stakeholder | 13 | |
| | 102-41 Accordi di contrattazione collettiva | Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva | |
| | 102-42 Identificazione e selezione degli stakeholder | 12 | |
| | 102-43 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 13 | |
| | 102-44 Aspetti chiave emersi dal coinvolgimento degli stakeholder | 14 | |
| Pratiche di reporting | | | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 | 102-45 Entità incluse nel Bilancio Consolidato | 7 | |
| | 102-46 Definizione dei contenuti del report e del perimetro dei topic materiali | 7 | |
| | 102-47 Elenco dei topic materiali | 14 | |
| | 102-48 Modifiche di informazioni contenute nei precedenti report | Il presente documento rappresenta il primo Report di sostenibilità dell'agenzia | |
| | 102-49 Cambiamenti significativi in termini di topic materiali e loro perimetro | Il presente documento rappresenta il primo Report di sostenibilità dell'agenzia | |
| | 102-50 Periodo di rendicontazione | 3 | |
| | 102-51 Data di pubblicazione del report più recente | Il presente documento rappresenta il primo Report di sostenibilità dell'agenzia | |
| | 102-52 Periodicità di rendicontazione | 7 | |
| | 102-53 Contatti per informazioni sul report | 7 | |
| | 102-54 'Indicazione dell'opzione "In accordance" scelta | 7 | |
| | 102-55 Indice dei contenuti GRI | 42-46 | |
| | 102-56 Attestazione esterna | Non è presente alcuna attestazione esterna. | |
| TEMATICHE MATERIALI | | | |
| GRI 200: ECONOMIC SERIES | | | |
| Performance economica | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 18-19, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 18-19 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 18-19 | |
| GRI 201: Economic Performance | 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito | 19 | |
| Anticorruzione | | | |
| | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 17, 41 | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| GRI 103: Management Approach | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 16 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 16 | |
| GRI 205: Anti-corruzione | 205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione | 16 | |
| | 205-3 Casi di corruzione accertati e azioni intraprese | Non si sono verificati casi di corruzione nel corso degli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018. | |
| GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES | | | |
| Energia (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 38, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 38 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 38 | |
| GRI 302: Energia | 302-1 Consumi energetici interni all'organizzazione | 38 | |
| Acqua (2018) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 39-41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 39-40 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 39-40 | |
| GRI 303: Acqua | 303-1 Prelievo di acqua per fonte | 40 | |
| Emissioni (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 38-39, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 38-39 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 38-39 | |
| GRI 305: Emissioni | 305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1) | 39 | |
| | 305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2) | 39 | |
| Scarichi e rifiuti (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 39-41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 40 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 40 | |
| GRI 306: Scarichi e rifiuti | 306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento | 40 | |
| GRI 400: SOCIAL SERIES | | | |
| Occupazione (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 33, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 33 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 33 | |
| GRI 401: Occupazione | 401-1 Nuovi assunti e turnover del personale | 33 | |
| Salute e sicurezza sul lavoro (2018) | | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 35-36, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 35-36 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 35-36 | |
| GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa | 35-36 | |
| | 403-2 Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti | 35-36 | |
| | 403-3 Servizi per la salute sul lavoro | 35-36 | |
| | 403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa | 35-36 | |
| | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale | 35-36 | |
| | 403-6 Promozione della salute lavorativa | 35-36 | |
| | 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali | 35-36 | |
| | 403-9 Infortuni sul lavoro | 36 | |
| Formazione e istruzione (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 36-37, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 36-37 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 36-37 | |
| GRI 404: Formazione e istruzione | 404-1 Ore medie di formazione per anno e per dipendente | 37 | |
| Diversità e pari opportunità (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14-15, 34-35, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 15, 34-35 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 15, 34-35 | |
| 405: Diversità e Pari Opportunità | 405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti | 15, 34-35 | |
| Non discriminazione (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14-15, 34-35, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 15, 34-35 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 15, 34-35 | |
| GRI-406: Non Discriminazione | 406-1 Casi di discriminazione e azioni intraprese | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia. | |
| Etichettatura di prodotti e servizi (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 30, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 30 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 30 | |
| GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi | 417-3 Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing. | |

| Privacy dei clienti (2016) | | | |
|--|--|--|--|
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 30, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 30 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 30 | |
| GRI 418: Privacy dei clienti | 418-1 Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili. | |
| Conformità socio-economica (2016) | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 16, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 16 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 16 | |
| GRI 419: Conformità socio-economica | 419-1 Non-compliance a regolamenti e leggi in materia sociale ed economica | Nel periodo di rendicontazione in oggetto, non sono state rilevate sanzioni significative in relazione a leggi e regolamenti in materia socioeconomica. | |
| Altre tematiche materiali | | | |
| Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 22-26, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 22-26 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 22-26 | |
| Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 29-30, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 29-30 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 29-30 | |
| Orientamento e placement | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 26-27, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 26-27 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 26-27 | |
| Rapporti con il territorio | | | |
| GRI 103: Management Approach | 103-1 Materialità e perimetro | 14, 31, 41 | |
| | 103-2 Approccio alla gestione della tematica | 31 | |
| | 103-3 Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 31 | |



Report
di Sostenibilità
Bilancio sociale
2017/2018



www.aproformazione.it

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

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

