

IAL FVG - Bilancio Sociale 2021/22
Immagine di copertura Evoluzioni di Giorgio Celiberti
Foto e documenti da archivio storico IAL, da archivio fotografico Comune Gemona del Friuli, e da www.pixaby.it
IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia s.r.l. Impresa Sociale via Oberdan, 22\a - 33170 Pordenone www.ialweb.it

INDICE

ο.	LETTERA DEL PRESIDENTE E DEL DIRETTORE	PAG. 01
	- METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE	
	DEL BILANCIO SOCIALE	
	- LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE (VIS)	
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	PAG. 13
	- L'ENTE IAL FVG	
	- STRATEGIA: VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE	
	- SEDI E TERRITORIO	
	- ATTIVITÀ E RELAZIONI	
3.	STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	PAG. 26
	- GOVERNO	
	- IL SISTEMA QUALITÀ	
	- MODELLO 231/2001	
	- GLI STAKEHOLDER E LA RETE DI RELAZIONI	
4.	CAPITALE UMANO	PAG. 40
	- PERSONALE DIPENDENTE	
	- COLLABORATORI	
5.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ	PAG. 48
	- IL QUADRO GENERALE	
	- LE ATTIVITÀ FORMATIVE	
	- SERVIZI ONLINE	
6.	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	PAG. 78
	- BILANCIO 2020-21	
7.	ALTRE INFORMAZIONI	PAG. 81
	- LA SICUREZZA DELLE PERSONE	
	E IL RISPETTO DELL'AMBIENTE	
	- LE CERTIFICAZIONI	
	- I SISTEMI INFORMATIVI	
8.	MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	PAG. 92



INDICE 03

LETTERA DEL PRESIDENTE E DEL DIRETTORE GENERALE

Il 22 settembre 2022 lo IAL del FVG ha visto l'avvicendarsi della Presidenza del CdA. Il Bilancio sociale 2021-22 è un bilancio che rappresentiamo con piacere ringraziando per il lavoro fatto e salutando il Presidente uscente Umberto Brusciano che ha guidato l'Ente per oltre 4 anni.

Ancora una volta questa lettera vuole essere una occasione per una riflessione dell'attività interna ed una lettura trasparente verso i nostri stakeholder dei risultati economici raggiunti, dell'impatto e dell'efficacia delle misure e delle strategie adottate e delle attività realizzate, nonché per ribadire la missione di IAL FVG e i valori che ne fanno parte, da oltre 65 anni.

Pur rimanendo saldo il valore dell'Impresa sociale IAL FVG che nella formazione vede il realizzarsi della crescita civile, economica e culturale dei lavoratori, del territorio e del Paese, il contesto socio economico del paese e della regione FVG ha inciso in maniera importante sull'andamento dell'attività, sul rendimento economico e sull'impatto sociale dell'Ente.

L'affievolirsi a fine 2021 delle misure di contenimento della pandemia sul sistema socio economico del paese, le graduali aperture al di fuori dell'attività scolastica, il buon andamento della produzione di beni e servizi con valori importanti di aumento del PIL, i dati del mercato del lavoro regionale che avevano superato i valori del 2019 in positivo, la programmazione degli investimenti - compresi quelli sulla formazione- derivanti dal PNRR e le conseguenti ricadute anche sulla nostra regione, facevano ben sperare all'inizio del 2022 in un trend che ci avrebbe visti andare verso uno sviluppo del Paese che non si vedeva da decenni e che avrebbe permesso di recuperare quello che si era perso nel 2020, anno della pandemia.

Questo avrebbe dovuto essere l'andamento dell'economia anche se cominciavano a far capolino il difficile reperimento dei prodotti semilavorati necessari nelle filiere produttive e un aumento del costo delle materie prime, soprattutto quelle energetiche, che facevano aumentare il valore dell'inflazione come non si vedeva da anni.

Alla fine del 2021 e all'inizio del 2022 emergeva in regione il problema del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro per la mancanza delle competenze necessarie ricercate dalle aziende e un aumento delle dimissioni volontarie che in parte vedeva lavoratori spostarsi all'interno del mercato del lavoro ma anche non rioccuparsi più.

Il 24 febbraio l'aggressione e l'invasione dell'Ucraina da parte della federazione Russa ha riportato la guerra e la minaccia nucleare in Europa dopo oltre 70 anni di pace sul nostro continente. La risposta del mondo occidentale è stata unanime nel condannare l'aggressione e, tutto sommato, compatta nel sostenere l'Ucraina e a comminare sanzioni via sempre più importanti alla Russia. Quest'ultima ha replicato con l'arma che gli stessi paesi europei gli avevano fornito: il blocco via via sempre più importante della fornitura dei beni energetici. Il conseguente aumento dei prezzi ai livelli raggiunti in questi mesi ha avuto una ricaduta immediata sulla vita dei cittadini dell'Europa compresa l'Italia: l'inflazione è tornata a due cifre e vi è un rischio vero di recessione o quanto meno di una brusca frenata alla crescita.

Questa guerra ha messo in discussione il mondo come lo conoscevamo ed in particolare la globalizzazione nel ripensare il rapporto anche economico tra le democrazie e gli stati autocratici.

Speriamo che come per la risposta alla pandemia anche la risposta alla crisi portata dall'aggressione Russa all'Ucraina veda l'Europa parlare come una sola voce e trovi risposte da dare ai propri cittadini.



Augurandoci che la guerra in Ucraina finisca presto, siamo convinti che, il PNRR predisposto dall'Europa a seguito della fase cruenta della pandemia, con le sue enormi risorse a disposizioni dei paesi dell'Unione Europea, potrà fare ripartire l'economia su basi di migliore giustizia sociale, meno squilibri territoriali, più coesione sociale. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si presenta come unica occasione per riavviarci su un cammino virtuoso, dopo anni di scarsa competitività che abbiamo pagato a caro prezzo con crisi economiche e sociali. Continuiamo a registrare un aumento delle disuguaglianze, disoccupazione giovanile elevata, fisco esoso, formazione spesso slegata dalle esigenze produttive, carenti infrastrutture, insufficiente cultura digitale e ambientale. Per questo il PNRR deve sostenere la crescita della nostra competitività, rinnovare il welfare, modificare il fisco, migliorare l'efficienza dei servizi, investire in maniera adeguata nei settori cruciali della scuola e della sanità, sostenere i salari. Anche noi, con grande responsabilità sociale, dovremo contribuire a costruire un paese più moderno, aperto alle differenze, inclusivo, più giusto. Questo compito passa, oltre che da una prima formazione di qualità, anche attraverso il rafforzamento delle politiche attive, coniugando orientamento, formazione e lavoro. Ruolo strategico continuano ad avere i servizi per l'impiego, in particolare l'Assessorato al lavoro della regione attraverso i CPI, per incentivare l'occupazione, garantire i LEP soprattutto alle persone più vulnerabili, più deboli sul mercato del lavoro.

Per parte nostra dovremo contribuire a dare "dignità" ai tanti giovani e lavoratori che si rivolgono al nostro ente, sapendo che con il nostro lavoro permettiamo il diritto allo studio, lottiamo contro l'abbandono scolastico, cerchiamo di ridurre il divario tecnologico e digitale nei nostri allievi.

Per questo il modello di formazione professionale che prevede un percorso duale non può essere oggetto di speculazioni ideologiche che mettono in discussione questa modalità formativa. La partecipazione collaborazione della scuola/centro di formazione con le aziende permette a tanti giovani di passare al mondo del lavoro, sottraendoli alla disoccupazione. Negli ultimi tempi più volte abbiamo assistito a mobilitazioni di studenti o a prese di posizione di OO.SS. e partiti politici, che non sempre hanno dimostrato di conoscere il sistema duale della formazione professionale, facendo di tutta erba un fascio. È importante discutere per migliorare le condizioni di apprendimento degli allievi, ma non è accettabile la strumentalizzazione fino a chiederne la cancellazione.

Questo non toglie che questi percorsi devono essere svolti sempre con il massimo delle sicurezze possibili. Ed è per questo che molte ore dedichiamo alla preparazione dei ragazzi perché entrino consapevolmente in un'impresa per completare la propria formazione, prima di avviarsi definitivamente al lavoro, e molte energie spendiamo nella selezione delle aziende e alla diffusione di una cultura della sicurezza.

La strada della "certificazione delle imprese" che sono in grado di ospitare gli allievi, con una sorta di accreditamento, dove lo stato potrebbe riconoscere anche sgravi contributivi, potrebbe essere perseguita con un certo successo.

L'importante e massiccio stage curriculare risponde alle necessità dei giovani di "voler fare", senza compromettere la loro crescita professionale, umana e culturale. Il sistema di Istruzione e formazione professionale si fonda sullo stretto raccordo tra la scuola e il mondo del lavoro e delle professioni, ispirato ai modelli duali di apprendimento, per intrecciare istruzione, formazione e lavoro, possibilmente personalizzati.

In Regione la contemporaneità e l'integrazione del programma GOL Garanzia Occupabilità Lavoratori e la partenza del settennio del Fondo Sociale Europeo Plus 2021/2027 (FSE+) - PPO 2021/2027 - Piano d'Azione Zonale per l'Apprendimento PiAzZA per rafforzare l'occupazione dei giovani e degli adulti, migliorare l'istruzione e la formazione, accresce l'inclusione sociale, permette al sistema della formazione professionale così come costruito in regione di avere risorse importanti capaci di raggiungere gli obiettivi posti di



coinvolgimento e presa in carico di lavoratori per fare un Europa più intelligente, più verde, più connessa, più sociale, più vicina ai cittadini. Per fare questo c'è bisogno anche di un vero patto sociale, che responsabilizzi fino in fondo le parti sociali.

Anche questa volta, con grandi difficoltà, lo IAL FVG saprà rispondere alle sfide che questi grandi cambiamenti e occasioni pongono. Lo saprà fare come ha sempre dimostrato, attraverso le donne e gli uomini che quotidianamente si impegnano per dare risposte anticipando strategicamente le novità e i problemi, adeguandosi alle nuove richieste derivanti dal mercato del lavoro, tessendo alleanze, istituzionali e non, che fanno crescere tutto il sistema della formazione professionale in regione.

Questa capacità si estrinseca anche nei percorsi che IAL FVG si è dato per avere una rappresentanza dei lavoratori all'interno dell'organo di gestione (CdA) e di controllo (collegio dei sindaci) e nel mandato di dare voce e rappresentanza agli stakeholder individuati in questo bilancio sociale.

Pur nelle temporanee difficoltà in cui si trova ad operare l'Ente - prime fra tutte l'incertezza del costo dell'energia e dell'aumento dell'inflazione - sono convinto che sapremo tutti assieme cogliere le opportunità delle risorse messe a disposizione della formazione in regione, che avremo la capacità di dare riscontri organizzativi che permetteranno a questa impresa sociale di affrontare le sfide che si faranno aventi nei prossimi anni.

Luciano Bordin

Presidente

Gabriele De Simone Direttore Generale





1.1. LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

IAL FVG redige Bilanci Sociali [1] sin dalla sua trasformazione in impresa sociale, nell'anno formativo 2010-11, per condividere con le parti interessate la sua performance e il suo impatto sociale.

A partire dal bilancio sociale dell'anno formativo 2019-20 il bilancio sociale viene redatto secondo le linee guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

1.1.1. DEFINIZIONE

In linea con l'art. 2 delle linee guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali IAL FVG interpreta il bilancio sociale come uno "strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati."

Il bilancio sociale è un documento pubblico, rivolto a tutti gli stakeholders interessati a reperire informazioni sull'ente che devono essere messi nelle condizioni di valutare il grado di attenzione e considerazione che IAL FVG riserva nella propria gestione rispetto alle loro esigenze.

1.1.2. OBIETTIVI DELL'ENTE

IAL FVG si è posto obiettivi importanti per la realizzazione di questo documento con una prospettiva a tutto campo: valutare, raccontare e migliorare il suo impegno per promuovere la professionalità, migliorare l'occupabilità e sostenere lo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio, ovvero l'agire socialmente responsabile dell'ente.

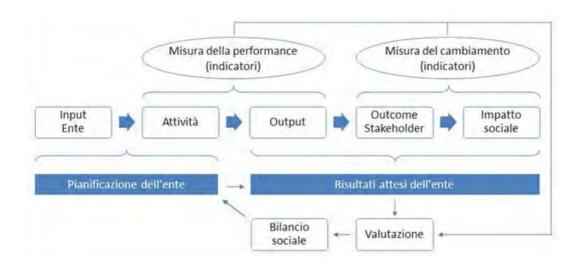
Nello specifico, in linea con le linee guida di legge con il bilancio sociale 2021-22 IAL FVG si propone di:

- fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura, della loro qualità e dei risultati conseguiti per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholder;
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed impatti sociali:
- fornire informazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera;
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni presi;
- rappresentare il valore aggiunto prodotto nel periodo e la sua ripartizione;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'ente si impegna a perseguire.

Tale rendicontazione deve seguire una sequenza logica che parta dalla visione politica tradotta in obiettivi e strategie, tenga conto delle risorse allocate (input) e degli interventi realizzati (attività) per dar conto dei risultati ottenuti (output) e degli effetti prodotti sugli stakeholder (outcome) e sul territorio di riferimento (impatto).

Nell'a.f. 2021-22 IAL ha introdotto un approccio più strutturato alla valutazione dell'impatto sociale (outcome e impatto), di cui si dirà nel successivo paragrafo 1.2. I criteri generali definiti passano dall'attenzione alle diverse forme di valutazione e controllo dei risultati, alla veridicità e correttezza del processo di realizzazione del documento, fino all'approvazione del documento da parte degli organi di governo prima della sua pubblicazione.

[1] Ai sensi dell'art.10 c.2 del D.Lgs. 115/2006.



1.1.3. LE FASI DELLA RENDICONTAZIONE

Il processo per la redazione del bilancio sociale è stato organizzato secondo l'impianto metodologico condiviso e validato da presidenza e direzione dell'ente nel precedente anno formativo e nuovamente confermato. Si è passati, quindi, ad una rigorosa fase di raccolta delle informazioni che ha coinvolto la presidenza, la dirigenza e la segreteria dello IAL, i coordinatori di filiera, i responsabili di attività e progetti e altri stakeholder interni con l'utilizzo di interviste semi-strutturate, export dai gestionali dell'ente e consultazione di documentazione e report. Il documento, una volta validato, verrà diffuso da IAL FVG.

1.1.4. LE FASI DELLA RENDICONTAZIONE

I principi utilizzati nell'elaborazione del bilancio sociale seguono quelli suggeriti dalle linee guida dell'art.5 del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la rendicontazione sociale, nonché i "Principi di redazione del bilancio sociale" del Gruppo di Studi per il Bilancio Sociale dell'Ordine Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dell'Associazione Italiana Revisori Contabili pubblicati nel 2013.

RILEVANZA - COMPLETEZZA - TRASPARENZA - NEUTRALITÀ -COMPETENZA DI PERIODO - COMPARABILITÀ - CHIAREZZA -VERIDICITÀ E VERIFICABILITÀ - ATTENDIBILITÀ - AUTONOMIA DELLE TERZE PARTI

1.1.5. IL PERIMETRO TEMPORALE E SPAZIALE

Il bilancio sociale si riferisce al periodo di rendicontazione economico-finanziario di IAL FVG che coincide con l'anno di formazione che decorre dal 1° settembre al 31 agosto.

Pertanto, il bilancio sociale 2021/22 si riferisce al periodo dal 1° settembre 2021 al 31 agosto 2022. L'anno è stato caratterizzato dal consolidamento della riorganizzazione introdotta nel precedente anno formativo.

Le attività, le iniziative e le dimensioni da considerare sono state definite dagli stakeholder interni coinvolti nel processo di rendicontazione. In futuro, l'identificazione e il coinvolgimento degli stakeholder chiave potrà opportunamente essere più sistematico e possibilmente includere anche stakeholder esterni.

Quali indicatori per le dimensioni identificate, si sono utilizzate informazioni e dati già disponibili, così come avvenuto per i precedenti bilanci sociali, a beneficio del principio di comparabilità. Nel tempo si potranno costruire indicatori specifici e dedicati che meglio misurino le dimensioni che si vogliono rappresentare.



1.1.6. LE PERSONE COINVOLTE NELLA REDAZIONE

Nella redazione del bilancio sociale sono stati coinvolti Presidenza e Direzione Generale, la segreteria di Direzione, il Collegio Sindacale, le Coordinatrici e i Coordinatori delle 11 Filiere, il Direttore Amministrativo, la Direttrice delle Risorse Umane e il personale dell'ufficio, la Responsabile per la Qualità, la responsabile della Progettazione, il Responsabile dei Sistemi Informativi e della Rendicontazione e Controllo di Gestione, il Responsabile per la Privacy e la Sicurezza, i Responsabili Innovazione e Sviluppo Tecnologico, la Responsabile del Marketing e il personale dell'ufficio, il referente per le elaborazioni di dati.

1.2. LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

La valutazione dell'impatto sociale viene posta in stretto legame con il bilancio sociale negli articoli 9 c.2 e 14 c. 1 del D.Lgs 3.7.2017 n. 117, nei quali sia gli enti del terzo settore con ricavi, rendite, proventi o entrate superiori al milione di euro, sia le imprese sociali, le cooperative sociali e i loro consorzi, sono tenuti a redigere, depositare e pubblicare il bilancio sociale "tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura dell'attività esercitata e delle dimensioni dell'ente, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte".

Entrambi gli strumenti - Bilancio Sociale e VIS - derivano dagli obblighi di trasparenza, di informazione anche verso terzi, e di rendicontazione, monitoraggio e controllo assegnati agli enti del terzo settore all'articolo 7 della L. 6.6.2016 n. 106 "Delega al governo per la riforma del terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" che affida al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il compito di predisporre le Linee Guida in materia di Bilancio Sociale (emanate con D. 4 luglio 2019), e di sistemi di Valutazione d'Impatto Sociale (emanate con D. 23 luglio 2019). Le prime confermano il legame tra bilancio sociale e valutazione dell'impatto indicando tra gli obiettivi dello stesso la rappresentazione del valore aggiunto e ne demanda le modalità alle successive linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale. Le seconde mirano ad essere strumento operativo e concettuale che, permettendo l'adattamento alle diverse realtà, fissi comunque alcuni principi, contenuti minimi e processo metodologico per la redazione della VIS.

Il significato di VIS è esplicitato nella già citata L. 6.6.2016 n. 106 che precisa "per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato", e nelle stesse linee guida che individuando nella VIS "lo strumento attraverso il quale gli ETS comunicano ai propri stakeholder l'efficacia nella creazione di valore sociale ed economico, allineando i target operativi con le aspettative dei propri interlocutori, migliorando l'attrattività nei confronti dei finanziatori esterni".

Un ulteriore passo previsto dalle linee guida per la VIS è la possibilità, per le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito di procedure di affidamento di servizi di interesse generale, di prevedere la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale da parte degli ETS che intrattengono rapporti con le medesime PP.AA. "sì da consentire una valutazione dei risultati in termini di qualità" e legare quindi l'erogazione di finanziamenti non solo alla performance ma alla capacità di raggiungimento dei risultati in termini di impatto.

La VIS ha quindi il fine di far emergere non soltanto il cosa e il come delle attività svolte dall'ente ma anche

- ·Il valore aggiunto sociale generato
- ·I cambiamenti sociali prodotti grazie all'attività
- ·La sostenibilità dell'azione sociale

La valutazione dell'impatto sociale, inoltre, non ha valore solo a consuntivo, ma è strumento strategico per gli ETS, rilevante anche ex ante, per programmare l'impatto desiderato, e in itinere, per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese ed attuare eventuali correttivi.



1.2.1. LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI IAL FVG

Nell'a.f. 2020/21 ha scelto di cominciare il percorso verso l'integrazione del Bilancio Sociale con la Valutazione dell'Impatto Sociale, come previsto dalle Linee Guida, con lo scopo di far emergere e valutare in maniera ancora più chiara gli effetti delle sue attività a breve, medio e lungo termine sia per migliorare ulteriormente la comunicazione e l'informazione verso i suoi stakeholder, sia in un'ottica strategica improntata al miglioramento.

Il frame metodologico a cui si è fatto riferimento è quello della Teoria Del Cambiamento spesso applicato al sociale, che descrive e illustra la catena di connessioni causali che genera il cambiamento in un particolare contesto.

Partendo dai destinatari del cambiamento (stakeholder), la catena causale individua quali sono le attività, gli output, gli outcome e l'impatto. La catena può essere percorsa in entrambe le direzioni a seconda che si stia effettuando una valutazione ex post o che si vogliano individuare le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi di impatto o che si stia monitorando l'efficacia di quanto intrapreso.

Il frame metodologico della teoria del cambiamento è stato rappresentato con blocchi successivi in stretta relazione causale. Rispetto al modello classico è stato aggiunto il blocco "input". Questa scelta è stata fatta per valorizzare esplicitamente non tanto e non solo le risorse economiche utilizzate per l'attività, quanto il capitale umano, il know how dei singoli e d'impresa, e il capitale relazionale.

La capacità di IAL FVG di generare valore, infatti, è sostenuta ed arricchita dalla professionalità delle persone, dalle loro competenze e attitudini personali, da know how ed esperienza professionale e personale di singole e singoli e collettivi, ma anche dalla capacità di intessere e coltivare relazioni con gli stakeholder del territorio, siano esse formali o non formali, per generare ulteriore know how e creare opportunità e sinergie.

Sebbene questi input siano difficili da quantificare e siano spesso trasversali a tutte le attività dell'ente, si è ritenuto importante darne quanto meno descrizione.

Nel blocco output, sono indicati i servizi risultanti dalle attività poste in essere mentre gli outcome sono i cambiamenti raggiunti degli stakeholder diretti risultanti dall'attività. L'impatto è invece rappresentato dai cambiamenti che l'attività dell'ente ha contribuito a generare nella comunità e nel territorio di riferimento.

Mentre attività e output sono totalmente o quasi controllabili dall'ente, outcome e impatto sono spesso influenzati anche da fattori esterni e si fanno sempre più difficili da misurare mentre ci si allontana nel tempo e nello spazio.

Attività e output, costituiscono la misura della performance dell'ente, outcome e impatto, invece, concorrono alla misurazione del cambiamento generato per singoli, gruppi e comunità. I risultati complessivi della misurazione sono in grado di dare conto sia dei risultati raggiunti, sia dell'efficacia ed efficienza dell'agire.

In questa prima fase, la VIS proposta è stata realizzata ex post per rappresentare la catena dell'impatto di alcune filiere per le quali sono già disponibili dati ed informazioni. Per il futuro si potrà costruire un cruscotto più strutturato di indicatori, che per ciascuna attività restituisca i risultati anche in termini di performance e di impatto.







TERRORL LAVORE ESTRAMENTO PROFESSIONALE 2. Informazioni generali 2.1. L'ente IAL FVG 2.2. Strategia 2.3 Sedi e territorio 2.4 Attività e relazioni 2 - INFORMAZIONI GENERALI

2.1. L'ENTE IAL FVG



Denominazione:

IAL INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO FRIULI VENEZIA GIULIA SRL IMPRESA SOCIALE

Sede legale:

Via Guglielmo Oberdan n. 22/a, 33170 - Pordenone

Codice fiscale:

800012950301

Partita iva:

01256370931

Anno di fondazione:

1955

Attività:

organizzazione corsi di formazione

2.1.1. L'ASSETTO ISTITUZIONALE

IAL FVG è un'impresa sociale a responsabilità limitata[1] in quanto esercita "in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti, favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività"[2].

2.1.2. LO IAL E LA SUA STORIA

IAL FVG è stato costituito il 13 aprile 1955 come l'Istituto Addestramento Lavoratori della Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori). La sua prima sede è stata a Gemona del Friuli e già allora si occupava di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale, culturale e sociale dei lavoratori.

Nel corso degli anni la missione originaria si è declinata adattandosi all'evoluzione dell'economia e della società e allo sviluppo del mondo del sapere e del lavoro.

- Negli anni Cinquanta e Sessanta IAL FVG formava falegnami, carpentieri, muratori, piastrellisti nei "cantieri scuola" (L. 264/49).
- Negli anni Settanta sviluppò la formazione professionale per i settori meccanici ed elettromeccanico e la formazione femminile delle vetriniste, delle addette alla vendita, delle estetiste e delle pettinatrici.
- Nel periodo dopo il terremoto del 1976 diventò importante la formazione specialistica dei termoidraulici e altre professionalità per la ricostruzione.
- All'inizio degli anni Ottanta si istituirono i primi corsi per il settore alberghiero con le qualifiche per cuochi, camerieri e manager che riscossero subito un gran successo. Risalgono allo stesso periodo i primi esempi di alternanza scuola-lavoro con gli allievi dei corsi di meccanica che alternavano la formazione in aula a quella in fabbrica.
- A metà degli anni Ottanta si inaugurarono i primi corsi di grafica.



^[2] secondo la disciplina di cui al D.Lgs. 155/2006 e D.Lgs. 112/17;

^[3] art. 1, D.Lgs. 112/2017







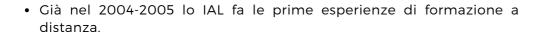




1990

2010

• Nel 1990 si svolse la prima edizione del Master internazionale in "Computer Science" in collaborazione con le Università di Udine e di Houston e nel 1991 quello in Master internazionale in Business Administration. Gli anni Novanta videro la nascita della formazione in campo ambientale con corsi per la gestione della raccolta differenziata, per la gestione dello smaltimento dei rifiuti, per tecnici di impatto ambientale e di bonifiche, per la gestione dell'economia circolare e del settore biologico. Negli stessi anni si diede avvio ai corsi sulla comunicazione, alla formazione di cameramen, esperti di regia mobile, fotografi sino alle professioni multimediali e alla formazione più recente per realizzare prototipi con le stampanti 3D, programmare dispositivi robotici e operare su motori d'avanguardia.



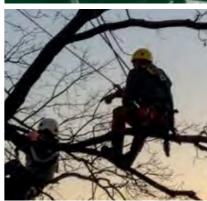
- Nel 2010 IAL FVG è diventato impresa sociale e ha declinato la propria sigla in Innovazione, Apprendimento, Lavoro.
- All'inizio del 2019 lo Statuto è stato adeguato alla normativa del Terzo settore, ovvero all'art.2463 del Codice Civile e all'art.5 del D.Lgs. 112/2017.
- Dal 2019 ha cominciato un intenso percorso di trasformazione digitale creando o aggiornando l'infrastruttura in tutte le sedi e ampliando le proprie dotazioni digitali. Ciò ha permesso di affrontare la successiva crisi pandemica (Covid-19) e il conseguente massiccio ricorso allo smart working e alla formazione a distanza (FAD) potendo già contare su strumenti adeguati.
- A fine 2019 è stato intrapreso un percorso di riorganizzazione aziendale che ha visto il passaggio da una logica di centro ad una logica regionale di aree e filiere formative.
- Nel 2021 IAL ha celebrato il suo 65esimo anno con la pubblicazione del libro 65 ANNI TRA SFIDE E INNOVAZIONE - La formazione professionale dello IAL in Friuli Venezia Giulia. (Scaricabile qui: https://www.ialweb.it/cosa-facciamo.)













2.2. STRATEGIA: VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE

2.2.1. MISSIONE

IAL FVG accompagna le persone nel perseguire i propri processi di crescita personale e professionale durante l'evoluzione continua della società: attraverso la formazione IAL FVG facilita l'inserimento delle persone nella società e cura il miglioramento della vita professionale, fornendo nuove e migliori opportunità personali per intraprendere la scelta imprenditoriale o in genere lavorativa.

2.2.2. VISIONE

IAL FVG vuole mantenere un ruolo leader nella formazione, affrontando le nuove sfide demografiche, sociali, ambientali ed economiche, continuando a migliorare la qualità, legittimando ulteriormente la formazione professionale, leggendo le nuove tendenze e percorrendo strade nuove per giocare d'anticipo, ponendo attenzione alle esigenze e aspettative dei propri stakeholder ed aprendosi al contesto internazionale per promuovere e condividere esperienze e competenze e far crescere il proprio capitale umano, sociale e relazionale.

OBIETTIVI DELL'ISTITUTO

- rispettare le prescrizioni delle norme internazionali, europee, nazionali e locali;
- sviluppare la propria capacità di rispondere ed anticipare le esigenze ed aspettative di tutti gli stakeholder, monitorando ii loro grado di soddisfazione e adeguando nel tempo il Sistema di Gestione Qualità;
- ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali al fine di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, il massimo livello di efficienza ed efficacia, nel rispetto dei requisiti contrattuali e della qualità dei servizi erogati;
- diventare l'ente che individua tempestivamente soluzioni in linea con i mutamenti normativi anticipando le migliori e più efficaci risposte ai problemi occupazionali;
- rappresentare, per tutte le parti interessate del contesto esterno, un punto di riferimento qualificato per l'individuazione dei fabbisogni formativi e la conseguente erogazione di servizi formativi.





2.2.3. VALORI E PRINCIPI CULTURALI E ORGANIZZATIVI

Lo IAL è una risorsa per il sistema regionale che risponde all'interesse generale di formazione ed accrescimento professionale ed opera come agenzia di promozione sociale delle opportunità e degli apprendimenti nel rispetto dell'identità e della cultura del territorio a partire dai seguenti valori e principi:



il **lavoro** come valore e strumento di crescita delle persone e delle comunità e di sviluppo del territorio

la centralità della **persona** che si manifesta nella valorizzazione dei talenti di ciascuno, ovvero nella cura e nel rafforzamento del capitale umano e sociale





l'**emancipazione** e la **professionalizzazione** della persona lungo l'intero arco della vita per migliorarne l'occupabilità

l'alternanza scuola-lavoro come opportunità di crescita professionale e di conoscenza del mondo del lavoro per gli allievi e occasione di sviluppo della consapevolezza del valore della formazione per le imprese





l'inclusione sociale e occupazionale anche dei più deboli

la **qualità** che deve permeare tutte le strategie aziendali sia in termini di conoscenze sia in termini organizzativi, per offrire agli utenti le migliori competenze professionali e personali da spendere nel percorso di vita e lavorativo





fare **rete** attraverso un rapporto fertile con tutti gli attori sociali ed economici del territorio, cercando di mettere a frutto le potenzialità della formazione concertata

fare **squadra** tramite alti livelli di cooperazione, comunicazione e integrazione interna, stili partecipativi e diffusi di leadership e il consolidamento dei sistemi di delega





interrogarsi in modo critico, continuo e propositivo sulla coerenza tra le attività svolte, i propri valori e i cambiamenti in atto per affrontare coerentemente le continue trasformazioni della società e del mercato del lavoro, potenziando il proprio sistema di ascolto delle domande sociali e professionali di servizi formativi

Il sistema di valori di IAL FVG è inteso come la guida effettiva del comportamento e dell'attività dell'ente, è stabile nel tempo e caratterizza l'insieme delle attività e delle relazioni con i suoi stakeholder interni ed esterni.



2.3. SEDI E TERRITORIO

La sede operativa di Pordenone in via Guglielmo Oberdan 22/A è la sede regionale, legale ed amministrativa dell'ente nella quale confluiscono dalle altre sedi attraverso il sistema informativo i dati di produzione necessari al controllo, alla supervisione, all'approvazione e alla rendicontazione di tutte le attività svolte.

L'attività è svolta su tutto il territorio regionale in 10 sedi didattiche di cui due (Aviano e Gemona) sono dei veri e propri campus didattici con convitto, nonostante quello di Gemona non sia utilizzato regolarmente, ma venga attivato solo per progetti specifici che prevedano la residenzialità.

In caso di necessità vengono attivati anche degli sportelli formativi dislocati in tutto il territorio regionale per servire l'utenza anche in aree geografiche non presidiate da strutture permanenti.

Nel 2021 l'attività formativa a Gorizia è stata trasferita dalla sede in via Bariglaria allo storico palazzo della "Stella Matutina", in via Nizza, 36, Acquistata nel dicembre 2018 ed operativa da gennaio 2021, la struttura ha subito importanti lavori di ristrutturazione, cominciati a marzo 2019. L'opera ha interessato la riorganizzazione degli spazi e il completo rifacimento degli impianti nel rispetto delle norme di sicurezza, nell'ottica della sostenibilità dell'efficientamento energetico. Sono, infatti, stati realizzati nuovi infissi, un cappotto termico e un impianto solare. Inoltre, sono stati allestiti laboratori all'avanguardia, dotati di tutta la strumentazione necessaria, e allineata alle dotazioni previste negli ambienti di lavoro.

A seguito dell'accordo con Academia del Gusto, IAL FVG ha voluto predisporre per le sue allieve e i suoi studenti uno spazio innovativo e versatile, capace di offrire una valida alternativa alla classica docenza in aula, stimolando nuove connessioni e collaborazioni. Durante l'anno, infatti, vengono organizzati corsi di formazione dall'Associazione Cuochi Udine, corsi professionali di specializzazione, e corsi con Fisar Sommelier e Accademia della Pasticceria.

Situato all'interno del centro commerciale "Città Fiera" di Martignacco (UD), si compone di un laboratorio con 24 postazioni equipaggiate dell'attrezzatura necessaria alla preparazione e alla cottura del cibo, una sala bar, e un'area dedicata alla docenza.

La dispensa, lo spogliatoio, le aree dedicate all'uso comune di apparecchiature altamente professionali conferiscono alla struttura l'identità di in una vera cucina professionale.











Nel 2021-22, terminati i lavori di ristrutturazione, ha aperto anche la nuova Sede di Latisana (UD). Una nuova sede, "Porto San Rocco" dedicata alla ristorazione è stata aperta invece a Muggia e la sede di Monfalcone è stata trasferita in un nuovo immobile in via Bagni Nuova.

L'ex sede didattica di Casarsa della Delizia (PN) è adibita a struttura di supporto logistico organizzativo destinata alla funzione di magazzino e a contenere gli archivi documentali dell'ente.

2.3.1. LE DOTAZIONI

Ciascuna delle strutture formative risponde ai requisiti logistici indispensabili e necessari a svolgere l'attività di formazione professionale finanziata, ai sensi della Legge 76/82.

In totale IAL FVG dispone di:

- 82 aule dotate di PC touchscreen, tablet, collegamento Internet, ecc.;
- 24 laboratori di informatica (12 attrezzati anche per corsi CAD, grafica, CISCO, ecc.);
- 17 laboratori di cucina dedicati alla pratica nel settore della ristorazione;
- 24 laboratori di estetica ed acconciatura dedicati alla pratica nel settore dei servizi alla persona;
- 12 laboratori tecnici (distribuzione commerciale, edilizia, meccanica, manutenzione del verde, artigianato, manifatturiero digitale con stampanti 3D, ecc.);
- 1 sala di registrazione presente presso la sede regionale e finalizzata alla produzione di contentuti ad integrazione o supporto alla didattica.







IAL FVG - GEMONA
VIA BARIGLARIA 144
33013 GEMONA DEL FRIULI (UD)
T. 0432898611 - F. 0432971041
IAL.GEMONA@IAL.FVG.IT



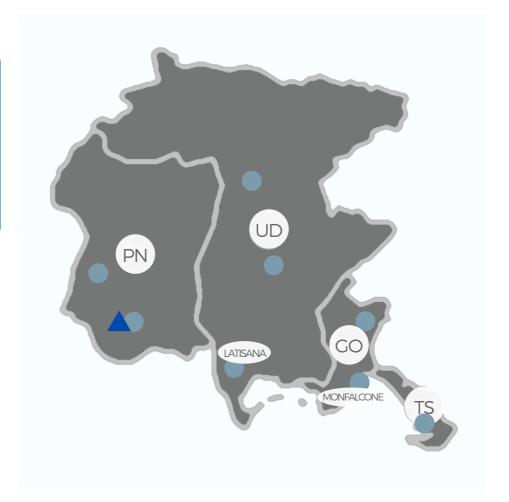
IAL FVG - UDINE
VIA DEL VASCELLO 1
33100 UDINE (UD)
T. 0432626111 - F. 0432626125
IAL.UDINE@IAL.FVG.IT



IAL FVG - MONFALCONE VIA BAGNI NUOVA, 7 34074 MONFALCONE (GO) T. 0481414219 - F. 0481792929 IAL.MONFALCONE@IAL.FVG.IT



IAL FVG - AVIANO
VIA MONTE CAVALLO 20
33081 AVIANO (PN)
T. 0434652362 - F. 0434660275
IAL.AVIANO@IAL.FVG.IT





IAL REGIONALE
VIA OBERDAN, 22/A
33170 PORDENONE (PN)
T. 0434 505501 - F. 0434 554396
IAL.REGIONALE@IAL.FVG.IT



IAL FVG - PORDENONE
VIALE GRIGOLETTI 3
33170 PORDENONE (PN)
T. 0434 505411 - F. 0434505400
IAL.PORDENONE@IAL.FVG.IT



IAL FVG - LATISANA
VIA TISANELLA
33053 LATISANA (UD)
T. 0431 512021 - F. 0431 526428
IAL.LATISANA@IAL.FVG.IT



IAL FVG - TRIESTE
VIA PONDARES 5
34131 TRIESTE (TS)
T. 0406726311 - F. 0406726310
IAL.TRIESTE@IAL.FVG.IT



2.3.2. AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ



IAL FVG opera su tutto il territorio della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, intrattiene relazioni e sviluppa progetti in Italia, in Europa e in altri Paesi tramite una rete di partner nazionali ed internazionali.

Grazie ad importanti accordi, offre all'allievo la possibilità di fare un'esperienza di mobilità all'estero gratuita con Erasmus+ (KA1), attraverso l'accreditamento VET Mobility Charter Erasmus+ 2021-2027, che garantisce agli studenti la possibilità di essere coinvolti nei prossimi anni in significative esperienze di mobilità professionale nei paesi europei aderenti al Programma.

2.4. ATTIVITÀ E RELAZIONI

2.4.1. ATTIVITÀ STATUTARIE

Per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale IAL FVG, che non ha scopo di lucro, ha per oggetto principalmente lo svolgimento di attività di educazione, istruzione e formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, recante delega al governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale.

Pertanto, secondo l'articolo 4 comma 1 del suo Statuto, IAL FVG progetta, promuove e svolge attività di formazione extrascolastica, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento professionale. In particolare, durante l'anno di formazione 2021-21, come previsto dallo Statuto all'articolo 4 comma 1, IAL FVG ha:

- risposto ai bisogni di istituzioni, aziende, singole e singoli attraverso la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi anche a livello internazionale;
- accompagnato giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro con una formazione attenta ai fabbisogni occupazionali e professionali;
- risposto alle esigenze di crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori durante il percorso professionale; realizzato interventi di formazione attraverso diverse tipologie di finanziamento pubblico e privato;
- assistito aziende, lavoratrici e lavoratori con attività di servizi al lavoro individuali finalizzati alla riqualificazione e al ricollocamento;





• offerto un sistema completo di formazione anche a distanza, per sviluppare le proprie competenze tramite Internet e i nuovi media e per poter continuare le proprie attività anche durante il periodo di confinamento dovuto all'emergenza sanitaria legata al diffondersi del Coronavirus.

Nel periodo preso in considerazione le uniche potenziali iniziative citate all'articolo 4 comma 1 dello Statuto a non essere realizzate hanno riguardato attività turistiche di interesse sociale e attività di agricoltura sociale.

2.4.2. ALTRE ATTIVITÀ

Nell'anno di formazione 2021/22 IAL FVG ha curato inoltre:

- lo svolgimento di attività di informazione e di sensibilizzazione ai problemi socioeconomici e del mercato del lavoro anche mediante la promozione, organizzazione e partecipazione a studi, convegni, dibattiti ed inchieste, nonché attività di orientamento per le scelte professionali e di raccordo tra domanda e offerta di lavoro;
- la realizzazione di percorsi formativi di periodico aggiornamento del proprio personale direttivo, docente e delle operatrici e operatori tecnici e amministrativi e delle Società da essa direttamente o indirettamente partecipate;
- la realizzazione di percorsi formativi per il personale della scuola, in tutti gli ambiti didattici e metodologici, anche innovativi e digitali, delle aree di apprendimento e per competenza;
- l'organizzazione e gestione di servizi a supporto dell'attività formativa propria o di terzi quali trasporti, alloggi, erogazione pasti per docenti, allievi, tutors, ecc.;
- la partecipazione attraverso specifiche intese ad attività ed iniziative promosse o gestite unitariamente da enti di formazione professionale o soggetti privati;
- la realizzazione e lo svolgimento di attività e iniziative commissionate da enti pubblici e privati e da organizzazioni/associazioni di rappresentanza sociale;

la partecipazione anche attraverso specifiche iniziative, all'attività di formazione transnazionale promossa dall'Unione Europea, da altre Organizzazioni Internazionali, da Stati nazionali e da organizzazioni di rappresentanza sociale che utilizzino i fondi strutturali europei.

2.4.3. RELAZIONI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

IAL FVG fa parte della rete nazionale di IAL Srl Impresa Sociale, uno degli enti di formazione più grandi in Europa. La rete IAL Italia è attualmente costituita da 14 IAL regionali, oltre che IAL Germania, e dallo IAL nazionale, socio di IAL FVG.

Nel tempo IAL FVG ha realizzato con altri enti del Terzo settore una fitta rete di relazioni che si concretizza nelle ATI, nei consorzi, nelle fondazioni, nei protocolli d'intesa e negli accordi quadro illustrati nella sezione "Struttura, governo e amministrazione".







2.4.4. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il sistema della Formazione Professionale in Friuli venezia Giulia

In Friuli Venezia Giulia sono presenti 34 enti - tra associazioni, consorzi, cooperative, fondazioni e imprese sociali - accreditati per l'erogazione della formazione professionale in una o più macroaree previste dal regolamento regionale (Obbligo formativo, Obbligo formativo per ambiti speciali, Formazione superiore, Formazione superiore per ambiti speciali, Formazione continua e permanente, Formazione continua e permanente per ambiti speciali).

Ciascun ente opera sul territorio regionale attraverso una o più sedi svolgendo attività sia a mercato che a valere su finanziamenti regionali, nazionali o internazionali.

Per la gestione di attività di particolare complessità e rilevanza, gli avvisi emanati prevedono la possibilità per gli enti di formulare la loro candidatura sotto forma di Associazione Temporanea d'Impresa o scopo. È il caso ad esempio della gestione delle attività relative all'apprendistato (APPRENDISTI.FVG), alla IeFP (EFFE.PI2O24), alle Politiche Attive del Lavoro (PIPOL) etc. Questo permette di mettere a sistema le risorse e le competenze degli enti coinvolti e fornire un servizio diffuso su tutto il territorio regionale.

La Regione friuli Venezia Giulia

Gli enti di formazione professionale sono inseriti in un contesto regionale che vede un'età media della popolazione (48,1 anni) tra le più alte d'Italia e un indicatore di natalità di 1,26 figli per donna nel 2020, sotto la media nazionale.

La popolazione straniera rappresenta il 9,7% e si concentra principalmente nel pordenonese e nei grandi centri urbani. La presenza di studenti stranieri è maggiore nei livelli d'istruzione più bassi con un 16% nella scuola primaria fino ad un 9,3% nella secondaria di secondo grado.

Il tasso di abbandono scolastico (% della popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative è tra i più bassi del paese attestandosi tra il 7,6 e l'8,8%.

Mercato del lavoro

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, si è registrata nel 2021 e nei primi mesi del 2022 una buona ripresa dopo la crisi pandemica e medesimo trend positivo si registra in Friuli Venezia Giulia sebbene con delle differenze tra settori e classi di lavoratori e lavoratrici.





	2018	2019	2020	2021
Tasso attività (15-64 anni)	71,1	71,0	70,6	71,5
Maschi	77,2	78,2	77,8	77,8
Femmine	64,8	63,7	63,3	65,1
Tasso occupazione (15-64 anni) Maschi	66,2	66,6	66,5	67,4
	72,9	74,5	74,5	74.4
femmine	59,5	58,6	58,5	60,2
Tasso disoccupazione (15 anni e più)	6.7	6,1	5,7	5,7
maschi	5,5	4,6	4,2	4,3
femmine	8,1	7,9	7.4	7,4

Nel 2021 il tasso di disoccupazione è pari al 5,7%, sotto la media nazionale, ma permangono le differenze per fasce di età e genere: più alta la disoccupazione femminile (7,5%) e giovanile (10,2%).

Tra gli occupati oltre l'81% è lavoratore dipendente.

Percentuale disoccupazione 2019-2021									
anno	2019			2020			2021		
Sesso	М	F	TOT	М	F	тот	M	F	TOT
Italia	9,1	11,1	10,0	8,4	10,2	9,2	8,9	10,8	9,7
Nord-est	4,4	6,9	5,5	4,5	7,0	5,6	4,3	6,7	5,4
FVG	4,7	7,9	6,1	4,2	7,4	5,6	4,4	7,5	5,8

Fonte: ISTAT 2021-2020-2019

LE DIFFERENZE DI GENERE

Sebbene lo scarto tra l'occupazione maschile e femminile sia in diminuzione, lo stesso supera ancora i 14 punti percentuali, ben sopra il 10% della media UE-27: il 74,4% maschi occupati contro il 60,2% delle femmine. Superiore anche la percentuale di donne con contratto a tempo parziale, il 34,8%, contro il 19,8% degli

A fronte di una minore occupazione e di un maggior numero di tempi parziali, le donne risultano le più istruite (il 25,6% contro il 16,7% degli uomini hanno un titolo universitario) e le più propense all'apprendimento durante tutto l'arco della vita (il 12,3% contro il 11,8% degli uomini).

La componente femminile è tuttavia preponderante nei settori della sanità e dell'istruzione e ricerca, con percentuali intorno al 75%.







Fenomeno particolarmente rilevante e non ancora pienamente compreso è quello delle dimissioni volontarie che hanno raggiunto un +31% rispetto all'anno precedente nel 2021 e un + 27% nel 2022.

Dal punto di vista dei profili richiesti, il sistema delle camere di commercio del FVG rileva la difficoltà delle imprese nel reperire i profili professionali ricercati con particolare riferimento a profili tecnici e di operai e operaie specializzate. Oltre alle competenze specialistiche e tecniche, tra le competenze più ricercate dalle imprese del FVG ci sono le competenze trasversali, green, tecnologiche e comunicative.

Anno	N. Dimissioni	var. tend. Annuale	
2019	11.005	-	
2020	9.463	-14,01%	
2021	12.415	31,20%	
2022	15.804	27,30%	
2022-2020	6.341	67,01%	
2022-2019	4.799	43,61%	

Il post pandemia

Gli strascichi della pandemia hanno portato le imprese ad adottare anche nel 2021 alcune misure di gestione del personale, sebbene in misura nettamente inferiore al 2020, tra cui: il lavoro a distanza, la riduzione delle ore di lavoro, la diminuzione del personale a tempo indeterminato e l'aumento del personale a tempo determinato, la cassa integrazione o strumenti analoghi.

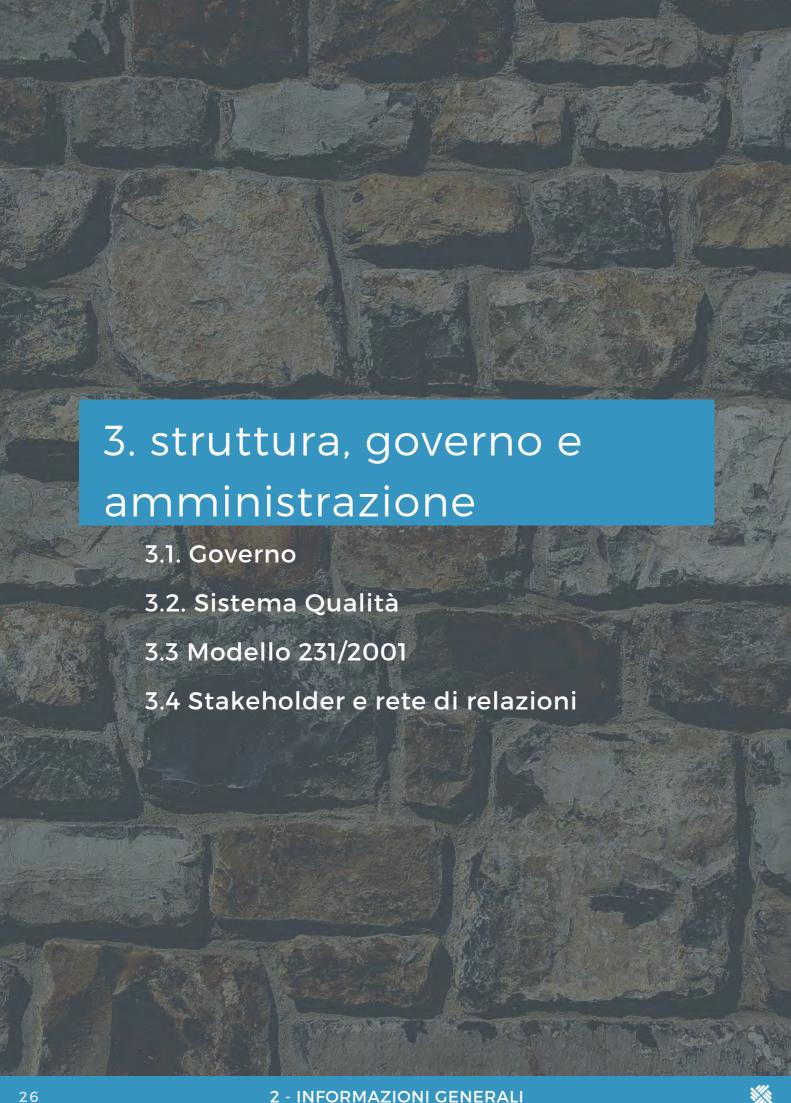
L'emergenza sanitaria ha inoltre dato un forte impulso all'utilizzo di tecnologie digitali da parte delle attività economiche. Nel 2021 la quasi totalità delle imprese aveva una connessione internet in banda larga e il 78% era presente sul web con un sito o una pagina. Circa il 70% delle imprese rivolte al consumatore finale, inoltre, ha realizzato parte delle proprie vendite tramite il sito web o piattaforme digitali.

Le sfide

Gli elementi più sfidanti che caratterizzano la regione sono quindi:

- L'invecchiamento della popolazione / il basso tasso di natalità
- La disoccupazione giovanile e femminile
- Le differenze di genere
- Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e il forte aumento delle dimissioni volontarie





3.1. GOVERNO

3.1.1. COMPAGINE SOCIALE

La compagine sociale di IAL FVG è composta da



 Unione Sindacale Regionale CISL FVG, piazza Dalmazia n.1, Trieste, rappresentato da Alberto Monticco, quota posseduta 80%.



 IAL Nazionale - Innovazione Apprendimento Lavoro Srl -Impresa Sociale, Viale Regina Margherita n.83D, Roma, quota posseduta 20%

3.1.2. AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Nel 2010 a seguito della costituzione di IAL FVG in srl - Impresa Sociale è stato redatto uno statuto successivamente adeguato per ottemperare alle disposizioni del D.Lgs. 112/2017.

Lo Statuto vigente contiene diverse previsioni riguardo la democraticità interna e la partecipazione degli stakeholder alla vita dell'ente.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IAL FVG è governato da un Consiglio di amministrazione composto da quattro membri, uno dei quali con funzione di Presidente, nominati dall'assemblea dei Soci.

Il consiglio di amministrazione è stato eletto il 24/02/2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/08/2022.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'ente e ha delega alla gestione dello stesso.

Consiglio di Amministrazione IAL FVG

- **Umberto Brusciano**, presidente e legale rappresentante fino al 21/09/2022;
- **Luciano Bordin**, consigliere fino al 21/09/2022, presidente e legale rappresentante dal 22/09/2022;
- Paolo Duriavig, consigliere fino al 24/02/2022;
- Amedeo Pascolo, consigliere.
- Patrizia Castenetto, consigliera eletta dai lavoratori;
- Stefano Mastrovincenzo, consigliere.



ORGANO DI CONTROLLO

Il collegio sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti, nominati dall'assemblea dei soci. Uno dei tre sindaci effettivi è eletto dai lavoratori[4]e indicato all'assemblea dei soci per la nomina quale sindaco di espressione dei lavoratori[5].

Il Collegio sindacale partecipa all'Assemblea dei Soci e al Consiglio di Amministrazione. Il collegio sindacale in carica è stato nominato il 28/02/2020 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/08/2022.

Collegio Sindacale IAL FVG

- Carlo Uliana, presidente del collegio sindacale;
- Andrea Babuin, sindaco eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori:
- **Daniele Delli Zotti,** sindaco fino al 22/09/2021;
- Minardi Roberto, sindaco dal 08/10/2021;
- **Roberto Corciulo**, sindaco supplente, sindaco dal 22/09/2021 all' 8/10/2021;
- Mario Giamporcaro, sindaco supplente.

DIREZIONE

I direttori sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne fissa poteri, incarichi e compensi.

Direzione Generale IAL FVG

• **Gabriele De Simone**, Direttore Generale dal 23/11/2020, in carica fino a revoca

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NEGLI ORGANISMI DI DIREZIONE

L'articolo 15 c. 3 dello statuto prevede che, superati nel bilancio di esercizio i due limiti indicati dal primo comma dell'art. 2435 bis del codice civile, alla scadenza dell'organo di amministrazione in carica, sia prevista la nomina di una o un componente del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

nell'anno formativo 2021/22 si è pertanto provveduto all'indizione delle elezioni che hanno portato all'elezione e conseguente nomina della Consigliera eletta dalle lavoratrici e dai lavoratori, Patrizia Castenetto.

^[6] Nel periodo di vacanza, dal 22/09/2021 al 08/10/2021 la funzione di sindaco è stata assunta dal sindaco supplente Roberto Corciulo



^[4] Come da "Regolamento per elezione del rappresentante dei lavoratori nel collegio dei sindaci dello IAL FVG", approvato dall'Assemblea dei Soci il 18 dicembre 2019

^[5] Art. 22 dello Statuto.

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NEGLI ORGANISMI DI DIREZIONE

L'articolo 15 c. 3 dello statuto prevede che, superati nel bilancio di esercizio i due limiti indicati dal primo comma dell'art. 2435 bis del codice civile, alla scadenza dell'organo di amministrazione in carica, sia prevista la nomina di una o un componente del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

nell'anno formativo 2021/22 si è pertanto provveduto all'indizione delle elezioni che hanno portato all'elezione e conseguente nomina della Consigliera eletta dalle lavoratrici e dai lavoratori, Patrizia Castenetto.

Le elezioni

Il 9 dicembre 2021 l'assemblea dei Soci ha approvato il regolamento per le elezioni della o del componente del CdA eletta o eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori. Tale regolamento definisce come elettrici ed elettori tutte le persone assunte a tempo indeterminato o a tempo determinato con scadenza contrattuale superiore ai 120 giorni dall'indizione dell'elezione. Lo stesso stabilisce che le candidature debbano essere sostenute da una lista uninominale sottoscritta da almeno il 15% delle dipendenti e dei dipendenti a tempo indeterminato distribuiti su almeno quattro sedi. I seggi sono dislocati su ciascuna sede e presieduti da due scrutatrici o scrutatori e una o un presidente di seggio a nomina del Comitato Elettorale.

Dopo l'approvazione del regolamento, il Presidente ha nominato il Comitato Elettorale e, in data 22 dicembre 2021, ha comunicato a tutto il personale l'indizione delle elezioni e diffuso il regolamento, comunicando contestualmente la composizione del Comitato Elettorale, i nominativi delle persone incaricate in ciascuna sede di autenticare le firme a sostegno delle candidature, che possono essere interne o esterne all'ente, le modalità e le scadenze per la raccolta delle firme.

Entro la scadenza prevista del 17 e 18 gennaio 2022 sono state regolarmente presentate due candidature (Patrizia Castenetto e Roberto Icolari, entrambi dipendenti IAL FVG) e il 19 gennaio sono state comunicate al personale le date effettive delle elezioni, fissate per il 7 e 8 febbraio.

Una volta concluse le procedure di voto e le operazioni di scrutinio, il risultato elettorale è stato comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori il 9 febbraio 2022 mediante affissione e comunicazione via e-mail e, non essendo pervenuti reclami al comitato elettorale nei tre giorni successivi all'affissione, la procedura si è conclusa con l'elezione della dott.ssa Patrizia Castenetto, ufficialmente nominata Consigliera del CdA nella successiva assemblea dei soci del 24 febbraio 2022.

Il già citato art. 23, prevede la possibilità di nomina anche di una o un Responsabile dei Rapporti con le lavoratrici e i lavoratori e dei rapporti con gli Stakeholder, individuati tra i membri del CdA o nell'organigramma aziendale. Lavoratrici, lavoratori e Stakeholder, per facilitare le comunicazioni con la o il loro responsabile, hanno la facoltà di nominare una o un loro Rappresentante. Il medesimo articolo prevede inoltre, che qualora esista una o un componente del CdA eletta o eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori, la stessa o lo stesso assumano anche la carica di Rappresentante.

Nell'anno formativo 2019/20, simile procedura di elezione era stata svolta per l'elezione del componente del Collegio Sindacale a nomina delle lavoratrici e dei lavoratori, conclusasi con l'elezione del dott. Andrea Babuin e verrà riproposta, per entrambe le figure, alle scadenze previste per gli organi di appartenenza.

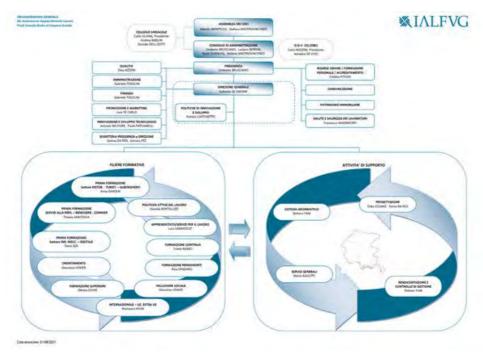


ASSETTO ORGANIZZATIVO

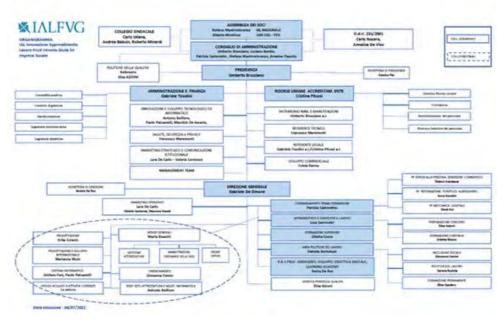
Nel 2019 e 2020, l'istituto ha vissuto una riorganizzazione aziendale centrata sul passaggio da una logica basata sui "centri" ad una logica per "filiere" trasversali, che richiamano non solo la natura delle attività, ma anche le loro fonti di finanziamento. Si è trattato di stimolare nuove modalità organizzative e una cultura aziendale unica proiettata al futuro.

La precedente logica basata sulle sedi aveva garantito uno sviluppo territoriale e capillare dello IAL divenuto primo ente di formazione regionale ma non garantiva strategie e approcci coordinati a livello regionale.

Promossa da presidenza e dirigenza, la riorganizzazione ha permesso di mettere a sistema 11 filiere trasversali, accorpate in 4 Aree nell'anno formativo 2021/22 superando la connotazione territoriale per rispondere a sfide sempre più nazionali ed internazionali per traguardare al futuro facendo crescere i quadri intermedi nell'ottica di un ricambio a livello dirigenziale.



*organigramma in vigore fino 03/07/2021



^{*}organigramma in vigore dal 04/07/2022



3.2. IL SISTEMA QUALITÀ

3.2.2. POLITICA PER LA QUALITÀ

IAL FVG fa della qualità un valore del proprio operato: la qualità permea le strategie aziendali in tutti i loro aspetti e lo scopo del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) è di garantire che tutti gli impegni presi verso gli stakeholder interni ed esterni siano mantenuti.

Dall'anno di formazione 2017-18 IAL FVG ha adottato la norma ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di servizi di orientamento, formazione professionale e manageriale, formazione a distanza con strumenti multimediali" che ha introdotto:

- la gestione dei rischi;
- l'impegno per la qualità attraverso la responsabilità diretta dell'Alta Direzione, che ha allineato la Politica della qualità e gli obiettivi aziendali agli orientamenti strategici in corso d'opera;
- l'analisi del contesto ed in particolare degli stakeholder;
- una rinnovata consapevolezza del proprio ruolo da parte del personale.

In linea con le azioni delineate nella "Politica per la qualità" aggiornata nel 2021 e nel Riesame di Direzione effettuato nel 2021, nell'anno formativo 2021-22 IAL FVG ha:

- redatto e approvato il regolamento per l'elezione dei lavoratori nel Consiglio di Amministrazione di IAL FVG in linea con la normativa introdotta per le imprese sociali del terzo settore:
- individuato nuovi partner strategici e realizzato nuovi protocolli di collaborazione;
- confermato il posizionamento come capofila nelle ATI maggiormente significative della Regione FVG;
- rafforzato la sua presenza sul territorio con il trasferimento in un nuovo immobile per la sede di Latisana (UD) e di Monfalcone (GO) e con l'individuazione di una nuova struttura a Muggia "Porto San Rocco", dedicata alla ristorazione:
- favorito la partecipazione del personale a formazione e aggiornamento continuo per consolidare il cambiamento organizzativo.

Inoltre, come negli anni precedenti, IAL FVG ha monitorato e valutato le attività formative tramite rilevazioni sistematiche di presenza, interesse, soddisfazione e qualità dell'apprendimento degli allievi, con l'ausilio della piattaforma IALMAN.

In generale, le relazioni realizzate sulla base degli audit interni svolti dal referente della qualità nell'anno di formazione 2021-22 sui processi di tutte le sedi didattiche non hanno rilevato particolari problematiche.

Durante il Riesame di Direzione è stato rilevato lo stato di avanzamento degli indicatori di processo e non sono state rilevate particolari criticità.



3.3. IL MODELLO 231/2001

In data 18.11.2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi della normativa sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche introdotta dal D. Lgs. 231/2001 (MOG 231) volto a stabilire modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguimento dell'oggetto sociale, in ossequio alla normativa vigente e ai fondamentali principi di etica e di corporate social responsibility. Contestualmente sono stati nominati, quali membri dell'Organismo di Vigilanza, i seguenti professionisti: Avv. Carlo Nocera e Dott.ssa Annalisa De Vivo.

Il modello:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevede specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire:
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati:
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La vigilanza sul funzionamento sull'osservanza del modello è affidata all'Organo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Al modello 231 si accompagnano: il Codice Etico, il Sistema Disciplinare e la procedura di whistleblowing.

LA FORMAZIONE

Dopo dei momenti di formazione in presenza dedicati alle figure apicali, la formazione dell'intero personale è stata effettuata mediante la realizzazione di un breve corso formativo in modalità asincrona - messo a disposizione nell'area riservata di ciascun lavoratore denominata "IAL Academy" - che coniugava brevi video registrati dai componenti dell'OdV a testi e quiz interattivi.



CODICE ETICO

IAL FVG attribuisce un'importanza determinante ai principi ispiratori della propria corporate governance, intesa come sistema di governo finalizzato ad un'ottimale gestione organizzativa.

Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di valori aziendali che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e l'adesione ai più elevati standard etici.

Lo strumento attraverso il quale la società e l'intero Gruppo intendono perseguire detti obiettivi e che contiene importanti presidi atti a prevenire la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi é il Codice Etico.

SISTEMA DISCIPLINARE

32

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, IAL FVG adotta un Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte dei Destinatari degli stessi. Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

La procedura di whistleblowing (segnalazione) definisce le modalità con le quali è possibile per dipendenti e collaboratori segnalare violazioni relative al Modello 231 o altre condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001, al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società e, di riflesso, per gli interessi di cui la stessa è portatrice.

A tal fine è stato predisposto un modulo di segnalazione e sono stati attivati dei canali di comunicazione al fine di permettere l'inoltro delle segnalazioni, istituendo una apposita casella di posta elettronica: odv231@ial.fvg.it.

Le segnalazioni possono essere inoltrate, per posta, anche in forma anonima, all'indirizzo IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia S.r.l. Impresa Sociale Via Oderdan n.22/a - 33170 Pordenone.

Dalla segnalazione, non deriva alcuna conseguenza negativa in capo a chi l'abbia in buona fede effettuata ed è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

Allo stesso modo, sono previsti degli strumenti di tutela del soggetto segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, al fine di evitare che la procedura venga utilizzata abusivamente.

3.4. GLI STAKEHOLDER E LA RETE DI RELAZIONI

3.4.1. GLI STAKEHOLDER

Lo IAL è partner della comunità del Friuli Venezia Giulia per la formazione professionale. I suoi principali stakeholder sono pertanto gli utenti[1] e le loro famiglie che ne rappresentano il patrimonio; il personale interno ed i collaboratori[2], il cui know how e professionalità consentono la realizzazione delle attività; i committenti istituzionali quali la Regione Friuli Venezia Giulia che garantiscono progettualità e finanziamenti, la rete di partner che permette lo svolgimento, l'arricchimento e l'innovazione delle attività e iniziative dello IAL.

SOCI	PERSONALE DIPENDENTE	UTENTI E FAMIGLIE
COLLABORATORI	REGIONE FVG	ALTRI COMMITTENTI ISTITUZIONALI
ENTI DI FORMAZIONE	ISTITUTI SCOLASTICI	UNIVERSITA'
ENTIED ISTITUZIONI INTERNAZIONALI	AZIENDE SANITARIE AMBITI DISTRETTUALI	IMPRESE E ORGANISMI PRIVATI
PARTI SOCIALI	STAMPA E MEDIA	COMUNITA' LOCALI
FORNITORI	AMBIENTE	GENERAZIONI FUTURE



3.4.2. LA RETE DI RELAZIONI

È proprio grazie alla ricca rete di relazioni con i propri stakeholder, che IAL FVG è in grado di mettere insieme know how di diversa provenienza e sviluppare sinergie importanti che gli consentono di creare valore e perseguire la propria mission, mettendo in campo diverse competenze.

La rete di relazioni sul territorio che vede lavorare insieme la Regione come committente istituzionale, enti di formazione, scuole, università, imprese e associazioni di categoria, servizi socio-assistenziali, consente infatti di sviluppare un'offerta formativa capace di rispondere ai fabbisogni del territorio, creando occupazione ed in particolare favorendo l'occupabilità delle persone, dall'uscita della scuola media e nell'intero arco della loro vita, professionale e non.

La presenza di partner diversificati e spesso parte del mondo dell'impresa e delle istituzioni, oltre che dell'istruzione e della formazione, consente un monitoraggio costante del contesto di riferimento, individuando i fabbisogni del territorio e declinandoli in azioni capaci di darvi risposta.

ASSOCIAZIONI TEMPORANEE D'IMPRESA, FONDAZIONI E ALTRI PARTERNARIATI

Di particolare rilevanza, in questo contesto, è la partecipazione di IAL ad Associazioni temporanee di impresa, in cui diversi soggetti si riuniscono per partecipare ad un progetto, spesso rispondendo ad un bando o avviso emanato da pubbliche amministrazioni o fondi interprofessionali, o in Fondazioni atte al perseguimento di scopi di natura sociale.

Tra le AT più rilevanti:

- ATI "PIAZZA-GOL": IAL capofila dell'ATI 3 "DESTRA TAGLIAMENTO" e partener delle ATI 1 e "costituite sul territorio regionale e risultate affidatarie per lo svolgimento delle attività riferite al Piano d'Azione Zonale per l'Apprendimento (PiAzZA) a valere sul Fondo Sociale Europero Plus 2021/2027 (FSE+) e al Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori GOL 2022/2025, previsto nel Programma per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) e finanziato da NextGenerationEU;
- Effe.Pi2024: IAL FVG capofila di una partnership con 12 enti formativi regionali per percorsi formativi per qualifiche (3 anni) e diplomi (4 anni) professionali riconosciute a livello europeo;
- PIPOL: Piano Integrato di Politiche per l'Occupazione e per il Lavoro della Regione FVG con la realizzazione di azioni formative a favore dell'occupabilità e del rafforzamento delle competenze per disoccupati, persone in cassa integrazione o mobilità; IAL FVG capofila dell'HUB 5 del Pordenonese e partner negli altri 4;
- APPRENDISTI.FVG1921: IAL FVG capofila di 21 enti formativi regionali per la formazione in apprendistato. Nell'anno formativo si è conclusa l'attività dell'AT 19-21 e si è presentata la candidatura per la successiva At APPRENDISTI.FVG2224 con conferma del capofilato IAL;
- **FORLINC**: "Formazione Orientamento Lavoratori In Crisi", AT con 12 partner che realizza percorsi di orientamento e formazione per persone coinvolte in situazioni di grave difficoltà occupazionale;
- FONDARTIGIANATO PROGETTO DI SVILUPPO FVG 2021: IALFVG è partner del Progetto quadro "La formazione per la crescita e l'innovazione delle imprese del Friuli Venezia Giulia" per lavoratori di aziende di Fondartigianato che coinvolge 5 enti di formazione del contesto regionale;
- FONDIMPRESA: IALFVG, ente accreditato per il FVG, è partner di diverse AT per la realizzazione di Piani formativi sui temi dell'Innovazione Organizzativa e della Digitalizzazione dei processi aziendali, in ambiti settoriali diversi, quali metalmeccanico, lavorazione del legno, turistico ed agroalimentare; cura inoltre il Conto Formazione di oltre 20 aziende medio/grandi della Regione FVG:



- PSR 2014-2020 (programma di Sviluppo Rurale): IALFVG è partner di AT Polo formativo sviluppo rurale FVG PSR 2014/2020 PER LA CRESCITA DELLE COMPETENZE IN AREA AGRO-ALIMENTARE, Catalogo formativo che prevede la realizzazione di AT Corsi di formazione rivolti a lavoratori e lavoratrici del comparto agricolo per il trasferimento di conoscenze e l'innovazione nel settore agricolo e forestale e nelle zone rurali;
- AT ORIENTAMENTO: AT con 13 partner per la realizzazione di operazioni di orientamento educativo e di preparazione professionale degli operatori;
- **FAPI**: IAL FVG capofila e partner di più AT per la realizzazione di progetti dedicati alla formazione dei lavoratori e delle lavoratrici delle Piccole e Medie Imprese aderenti al fondo;
- **IFTS**: IAL FVG capofila del polo IFTS del Turismo e partner in quelli dell'ICT, della meccanica e dell'agroalimentare per la promozione e gestione della formazione tecnica post diploma in settori strategici per lo sviluppo regionale.

Fondazioni:

- Fondazione ITS Alto Adriatico: Istituto Tecnico Superiore rivolto all'innovazione, all'informatica e al mondo digitale;
- Fondazione Accademia nautica dell'Adriatico: agisce nell'area tecnologica della Mobilità Sostenibile delle persone e delle merci e nella Produzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture:
- Fondazione ITS Nuove Tecnologie per il Made in Italy: formazione di tecnici per l'Industria Meccanica e Aereonautica:
- **Fondazione WellFare**: Fondazione per il Microcredito e l'Innovazione Sociale con progetti di welfare aziendale, progettazione territoriale e finanza sociale;
- Fondazione Marco Polo: promozione di progetti formativi per lo sviluppo sociale ed economico della Romania, in particolare, e di altri paesi dell'Europa centro orientale in generale;

<u>Altri parternariati:</u>

- **Poli Tecnico Professionali**: Collaborazione tra istituti tecnici e professionali, centri di formazione, università, cluster tecnologici, centri di ricerca e imprese per creare un sistema di istruzione e formazione ad alta specializzazione professionale e tecnologica
 - PTP Economia Montagna FVG,
 - PTP EcoMare FVG.
 - PTP Cultura e Creatività;
- Maritime Technology Cluster FVG Scarl: società consortile a responsabilità limitata senza finalità di lucro, con una compagine sociale di attori pubblici e privati operanti nei settori delle tecnologie marittime;
- Consorzio Friuli Formazione (CFF): Ente di formazione senza scopo di lucro fondato nel 1995 dall'Università degli Studi di Udine in associazione con altri soggetti pubblici e privati, per la formazione superiore.

PROTOCOLLI E CONVENZIONI

Nel corso dello svolgimento della sua attività IAL FVG sottoscrive con alcuni stakeholder protocolli d'intesa, con un valore prettamente politico/di indirizzo e finalizzati ad individuare interessi comuni e obiettivi condivisi, e convenzioni, che hanno invece per oggetto progetti o azioni specifiche e ne definiscono le modalità di attuazione.

Delle convenzioni si fa grande uso nell'ambito dei tirocini e nel caso di progetti specifici.

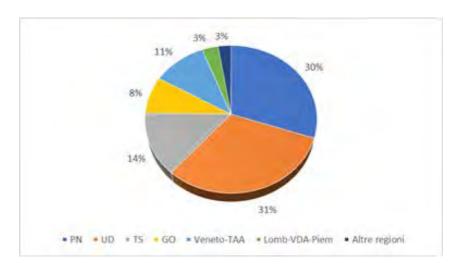
AZIENDE PARTNER

Uno degli stakeholder più importanti per un ente formativo è la rete di aziende a disposizione per lo svolgimento di azioni formative o parti di esse in situazione reale (stage, work experience, tirocini formativi)



Per quanto riguarda IAL FVG nel periodo di riferimento (tra il 01/09/2021 e il 31/08/2022) le aziende coinvolte sono state 1.309, le quali hanno ospitato in totale 2.461 stage o tirocini (con una media di 1,88 stage/tirocini per azienda) relativamente a 1.788 allievi (ogni allievo nell'anno potrebbe aver fatto più di uno stage/tirocinio e ogni azienda può aver ospitato più stage/tirocini). Da evidenziare che 74 aziende hanno ospitato 5 o più stage/tirocini.

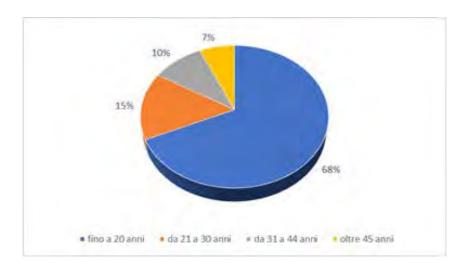
Quasi il 20% dei tirocini/stage sono stati realizzati fuori regione (+5% rispetto all'anno precedente), mentre quasi 2 su 3 insistono sulle province di Udine e Pordenone. Dodici stage sono stati realizzati all'estero grazie ai progetti Erasmus (non previsti nell'anno precedente).



Ancora in calo i tirocini che sono 44 dopo i 58 del 2020-21, gli 83 del 2019-20, i 108 del 2018-19, i 149 del 2017-18 e i 261 del 2016-17;

Sono 1.460 i periodi di stage all'interno di un corso di prima formazione, 602 i periodi di stage in corsi per adulti e 355 i periodi di stage in corsi IFTS o ITS (che con i 44 tirocini sommano 2461 periodi in azienda).

Dei 1.788 allievi coinvolti il 16,4% è di nazionalità straniera (in calo rispetto al 18,6 del 2020-21, al 19,2 del 2019-20, il 20,8% del 2018-19 e il 22,1 % del 2017-18); il 62,9% è di genere femminile e più di 2 su 3 ha meno di 21 anni.



RELAZIONI INTERNAZIONALI

IAL FVG da anni intrattiene relazioni internazionali finalizzate all'ideazione e gestione di iniziative di cooperazione in campo formativo, sociale, tecnico e imprenditoriale; tali iniziative si svolgono in collaborazione con partner internazionali sia istituzionali (municipalità, Enti locali Nuts2 e Nuts3) e sia enti pubblici e/o privati (associazioni di categoria, università, centri di formazione). Spesso i progetti, oltre alla formazione, prevedono anche altre tipologie di intervento, quali la ricerca, la consulenza e la sperimentazione di nuovi modelli (ad esempio per la gestione del mercato del lavoro, per migliorare i processi didattici, per supportare processi di internazionalizzazione delle PMI locali).

SERBIA, BOSNIA, MONTENEGRO, ALBANIA, UCRAINA, MOLDAVIA, GEORGIA, KIRGHIZISTAN, MONGOLIA, KOSOVO, MACEDONIA, SLOVACCHIA, BULGARIA, FRANCIA, GRAN BRETAGNA, AUSTRIA, SVIZZERA, GERMANIA, BELGIO, SPAGNA, SLOVENIA, CROAZIA, ROMANIA, CIPRO, GRECIA, ISLANDA, IRLANDA, ARGENTINA, BRASILE, COLOMBIA, CILE, URUGUAY, VENEZUELA, GUATEMALA, SUD AFRICA, EGITTO, ERITREA, TURCHIA, INDIA, GABON, **MOZAMBICO, ETIOPIA**





TIMELINE RELAZIONI INTERNAZIONALI

2010-11

Serbia, Croazia, Montenegro, Bosnia: **ACQUIS COMMUNAUTAIRE** sviluppo locale, cooperazione e interscambio economico:

Colombia: **COLOMBIA TOURS** sviluppo competenze nel settore turistico; Sud Africa: **SAPORI ITALIANI A CAPE TOWN** e Svizzera, **SOLE E PEPE** formazione e sviluppo imprenditoriale italiani all'estero;

Ucraina e Moldavia: **SAFE BRIDGES FOR MIGRANTS WORKERS** modello di mobilità internazionale del lavoro;

Albania: **GESTIONE DEI RIFIUTI A TIRANA** formazione e assistenza
tecnica gestione integrata dei rifiuti
Serbia: **PROGETTO SBE** aggiornamento
lavoratori serbi secondo standard
europei.

2013-14

ASSISTANCE TECHNIQUE
INTERNATIONALE LONG TERMEAU
PROJET D' APPUI À LA FORMATION ET
L'INSERTION PROFESSIONNELLES AU
GABON trasferimento buone prassi per
la messa a regime di un sistema di
formazione professionale in Gabon

Italia, Francia, Inghilterra, Gabon:

Proseguono: Acquis Communautaire, Leonardo taste the past, Study Circle, Energy Villab, Indian cup tasting for espresso, Go&Learn

2011-12

Turchia, Bulgaria, Polonia, Regno Unito: **LEONARDO TASTE THE PAST** apprendimento intergenerazionale e valorizzazione cucina italiana;

Slovenia: **STUDY CIRCLE** azioni di sviluppo locale attraverso la valorizzazione dei saperi del territorio; **ENERGY VILLAB** energie rinnovabili, risparmio energetico e su forme di mobilità sostenibile;

India: **INDIAN CUP TASTING FOR ESPRESSO** trasmettere knowhow specialistico ai paesi produttori di caffè;

Serbia: **ATC SERBIA AUTOMOTIVE TRAINING CENTRE** supporto didatti e metodologico per la realizzazione di un centro di formazione

Proseguono: Acquis Communautaire, progetto SBE

2012-13

Paesi vari UE: **GO&LEARN** creazione di un catalogo internazionale di seminari di studio da realizzare presso imprese dell'Unione Europea

Italia: IN&OUT:

INFORMATO&INTEGRATO formazione linguistica e l'educazione alla cittadinanza per l'inserimento sociale dei detenuti e ridurre il rischio di recidiva dei detenuti del carcere di Tolmezzo (UD).

Proseguono: Acquis Communautaire, Leonardo taste the past, Study Circle, Energy Villab, Indian cup tasting for espresso, ATC Serbia Automotive Training Centre

2014-15

Inghilterra, Turchia: SHORT NON-ACCREDITED CATERING KNOWLEDGE AND SKILLS (SNACKS) migliorare e consolidare le competenze degli allievi impegnati nei percorsi professionali nel settore della ristorazione e ricezione alberghiera

Paesi vari: **DROPP APP!** progetto per arginare la dispersione scolastica;

Proseguono: Study Circle, Indian cup tasting for espresso, Go&Learn, Assistance Technique Internationale Long Termeau Projet d`appui à la Formation et l'Insertion Professionnelles au Gabon, IN&OUT: INformato&Integrato

2015-16

Proseguono: Go&Learn, Assistance Technique Internationale Long Termeau Projet d`appui à la Formation et l'Insertion Professionnelles au Gabon, Dropp App!



2016-17

Spagna, Regno Unito, Germania, Francia, Svezia, Irlanda, Malta. Ungheria e Portogallo: **L'ETS GO!** Tirocini in mobilità transnazionale per allievi;

Slovenia, Croazia: **EURADRIA 2017**, creazione di un mercato comune del lavoro;

Proseguono: Assistance Technique Internationale Long Termeau Projet d'appui à la Formation et l'Insertion Professionnelles au Gabon, Dropp App!

2017-18

Francia, Belgio, Italia, Spagna e Macedonia: **ENSEMBLE**, strumento per autovalutazione e valutazione delle competenze dei migranti sviluppate in contesto informare e formale.

Belgio, Bulgaria, Macedonia, Spagna: **FASST**, risorse educative open acess per l'agrigoltura sociale;

2018-19

Islanda, Cipro, Spagna, Belgio, Irlanda: **SUSTEIN IT** migliorare la competitività del settore del turismo sostenibile.

Paesi vari: **TESEUS TRAINING ON ENTREPRENEURIAL SKILLS FOR EU START-UPS** Creazione di start-up e imprese in campo IVET, fornendo agli insegnanti gli strumenti per coltivare il talento imprenditoriale degli studenti e offrendo agli studenti corsi pratici sulla creazione di nuove aziende;

Proseguono: Ensemble, FASST

2019-20

Paesi vari: **METIS MICROELECTRONICS TRAINING, INDUSTRY AND SKILLS**

Sviluppo delle competenze settoriali della microelettronica per superare la carenza di competenze nella filiera produttiva di componenti e sistemi elettronici:

Slovenia: **EURADRIA 2020-21**Supportare la mobilità nell'area transfrontaliera tra Friuli Venezia Giulia e Slovenia, garantendo un servizio qualificato di assistenza a lavoratori e imprese ed in particolare valutazione dei bisogni di competenze del settore logistico portuale dell'area transfrontaliera di Trieste e Capodistria;

Proseguono: Sustain IT; TESEUS

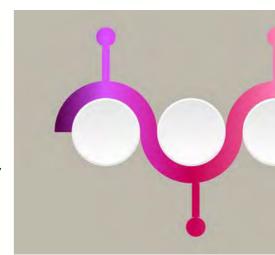
2019-20

Paesi vari: VESTA, Vocational Education Solutions and Tools for fAmily enterprises sostenere la competitività delle aziende di famiglia attraverso lo sviluppo di strumenti innovativi e risorse formative:

Danimarca, Malta, Norvegia: **SOLUTION BY INCLUSION** comprendere il fenomeno dell'abbandono scolastico a livello europeo e trovare soluzioni condivise, con la promozione di una conoscenza reciproca tra operatori/beneficiari della scuola (allievi, docenti, genitori), università e strutture di ricerca.

Paesi vari: **SOS Awareness - Senior Online Security Awareness** supportare lo sviluppo delle competenze IT degli adulti.

Paesi vari: ECOVEM - EUROPEAN
CENTRE OF VOCATIONAL EXCELLENCE
IN MICROELECTRONICS mira a
sviluppare una piattaforma di
cooperazione transnazionale di
eccellenza professionale nel settore
della microelettronica





4.1. PERSONALE DIPENDENTE

Per la realizzazione delle proprie attività, IAL FVG si avvale di personale assunto a tempo indeterminato, determinato e di collaborazioni esterne. Si tratta di risorse umane caratterizzate da alta preparazione professionale, polivalenza, specializzazione, flessibilità e predisposizione al cambiamento, oltre che da un senso di appartenenza e di condivisione culturale della missione aziendale.

Il personale è la principale risorsa di IAL FVG e come tale l'ente si impegna a garantire un'attenzione primaria alla gestione efficace delle risorse umane, alla loro crescita e valorizzazione, alla cura del clima e della comunicazione interna.

Si riporta nella tabella sottostante la configurazione dei dipendenti a fine agosto 2022 e alla stessa data nei due anni precedenti, precisando che nel corso dell'anno formativo il numero dei lavoratori dipendenti subisce delle oscillazioni legate all'andamento delle attività.

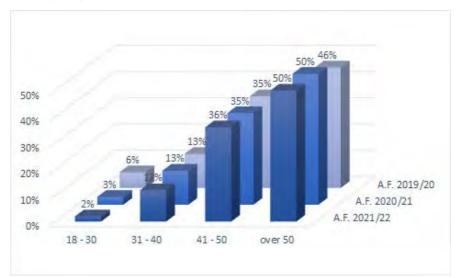
	tempo indeterminato	tempo determinato	apprendistato	Tot. a. f.	Media a.f.
A.F. 2021/22	293	11	0	304	358
A.F. 2020/21	295	22	7	317	360
A.F. 2019/20	289	14	11	314	353

Nota alla tabella: nell'a. f. 2021/22 tutti gli apprendisti sono stati stabilizzati.

Evidenziamo di seguito alcuni aspetti caratteristici (i dati di seguito riportati sono da considerarsi in riferimento al totale complessivo dei lavoratori nel periodo, non al totale medio sopra riportato).

4.1.1. CARATTERISTICHE



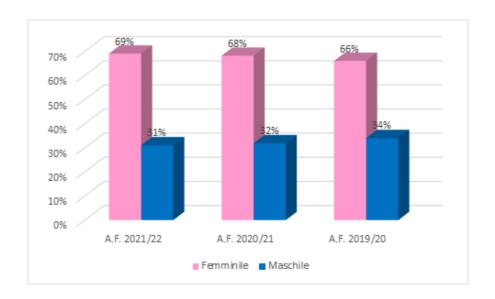


Nonostante la media dell'età anagrafica sia piuttosto alta, non è previsto a breve termine un alto numero di pensionamenti. Ciò sta consentendo all'ente di svolgere una mappatura di ruoli e competenze che permetterà di individuare anticipatamente, in primis all'interno e, in caso di necessità all'esterno, le figure che potranno sostituire nel tempo il personale in uscita.



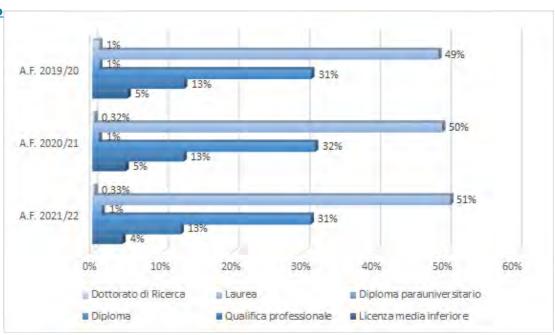
<u>Genere</u>





Titolo di studio







4.1.2. DISTRIBUZIONE PER MANSIONE E FILIERE

Mansioni



Mansione	Numero dipendenti
Formatore	187
Collaboratore Amministrativo	34
Responsabile dei Processi	31
Operatore di segreteria	20
Responsabile Amministrativo- Organizzativo	11
Direttore	9
Operatore Tecnico Ausiliario	7
Tecnico dei Servizi	2
Direttore Amministrativo	1
Direttore Generale	1
Operatore Tecnico della Logistica	1
Totale complessivo	304

<u>Filiere</u>



Filiere Formative	Numero dipendenti
PRIMA FORMAZIONE SERVIZI ALLA PERSBENESSERE-COMMER	83
PRIMA FORMAZIONE SETTORE RISTORTURISTALBERGHIERO	59
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	14
APPRENDISTATO - SERVIZI PER IL LAVORO	10
PRIMA FORMAZIONE SETTORE IND.MECCDIGITALE	12
FORMAZIONE PERMANENTE	5
FORMAZIONE SUPERIORE	6
INCLUSIONE SOCIALE	9
ORIENTAMENTO	5
FORMAZIONE CONTINUA	2
INTERNAZIONALE - UE, EXTRA UE	1

Attività trasversali	Numero dipendenti
COORDINATORI DI FILIERA E RESPONSABILI DI FUNZIONE	25
SERVIZI GENERALI	32
AMMINISTRAZIONE - FINANZA	14
RISORSE UMANE - FORMAZIONE - ACCREDITAMENTO	8
CONTROLLO DI GESTIONE	7
PROMOZIONE E MARKETING	3
PROGETTAZIONE	3
INNOVAZIONE E SVILUPPO TECNOLOGICO	2
SEGRETERIA DI DIREZIONE	2
SISTEMA INFORMATIVO	1
R&S PROFF. EMERGENTI, SVILUPPO DIDATTICA DIGITALE, LEARNING	1



4.1.3. SMARTWORKING

Dopo la sperimentazione avviata nel periodo pandemico, l'ente ha deciso di mantenere lo strumento dello smartworking nell'ottica di contribuire al miglior bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro ed alla realizzazione di favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone. A tal fine, di concerto con le parti sociali, è stato siglato un accordo che definisce le principali condizioni per lo svolgimento della prestazione. La stessa è usufruibile, previo accordo individuale, da tutte le lavoratrici e lavoratori che ne facciano richiesta. caratteristiche compatibilmente con le specifiche della mansione svolta.



4.1.4. COMPENSI

Il trattamento economico di chi lavora per IAL FVG è in linea, se non superiore, al trattamento sindacale. Anche nell'anno di formazione 2021/22 sono stati erogati i premi legati all'accantonamento mensile che è stato redistribuito in base alle ore lavorate e giustificate. L'erogazione è avvenuta in parte come compensi in natura – buoni spese e in parte come premialità in busta paga.

Dal confronto tra retribuzione lorda minima e massima si evince che la retribuzione massima è circa 3 volte la retribuzione minima presente nell'ente, ben al di sotto del livello massimo previsto dalla normativa per il Terzo Settore (c.1 art.13 D.Lgs.112/2017).

Retribuzioni al netto di premialità occasionali	Livello	Mensile	Annuale
Retribuzione minima	1	1.731,48	22.509,24
Retribuzione massima	9	5.811,36	75.547,68

Il trattamento economico di chi lavora per IAL FVG è in linea, se non superiore, al trattamento sindacale. Anche nell'anno di formazione 2021/22 sono stati erogati i premi legati all'accantonamento mensile che è stato redistribuito in base alle ore lavorate e giustificate. L'erogazione è avvenuta in parte come compensi in natura – buoni spese e in parte come premialità in busta paga.

Dal confronto tra retribuzione lorda minima e massima si evince che la retribuzione massima è circa 3 volte la retribuzione minima presente nell'ente, ben al di sotto del livello massimo previsto dalla normativa per il Terzo Settore (c.1 art.13 D.Lgs.112/2017).



Ilnoltre, nell'anno di formazione 2021/22 si sono registrati emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti a qualsiasi titolo ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti come segue:

COMPENSI SINDACI/REVISORI*	Al	21/22	20/21	19/20
Presidente C.U		23.757,20	22.206,54	11.383,91
Sindaco A.B.		17.509,44	17.509,44	8.874,66
Sindaco D.D.Z.		1.446,43	17.509,44	9.076,40
Sindaco R.M.		16.347,73	-	-
Sindaco G.S.T.***		-	-	6.251,68
totale		59.060,80	57.225,42	35.586,65

COMPENSI AMMINISTRATORI	21/22	20/21	19/20
Presidente U.B. **	69.662,82	52.798,08	60.000,00
Consigliere P.D.	2.900,00	5.800,00	5.800,00
Consigliere L.B.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Consigliere S.M.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Consigliere A.P.	2.900,00	-	-
Consigliera P.C.	2.900,00	-	-
totale	88.322,82	68.598,08	75.800,00

^{*}il Collegio Sindacale nel 21/22 ha svolto anche la funzione di revisione contabile

4.1.5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'anno di formazione 2021/22 IAL FVG ha realizzato, oltre alle attività di formazione e informazione connesse ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), attività formative e di aggiornamento professionale rivolte al personale dipendente per potenziare le competenze e le conoscenze necessarie alla realizzazione degli obiettivi strategici, a supporto di processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali.

La formazione è stata realizzata sia attraverso risorse interne, sia attraverso la partecipazione e successiva aggiudicazione di bandi promossi da ANPAL relativamente al "Fondo nuove competenze" nel precedente anno formativo e conclusasi nel presente.

	A.F. 2021/22	A.F. 2020/21	A.F. 2019/20
Monte ore di formazione	1.798	2.171	2.527
% formazione obbligatoria	22%	21%	31%
Ore di formazione dei dipendenti	4.119	11.854	5.275





^{**}al Presidente è concessa autovettura ad uso promiscuo

^{***} Revisore unico fino al 28/02/2020



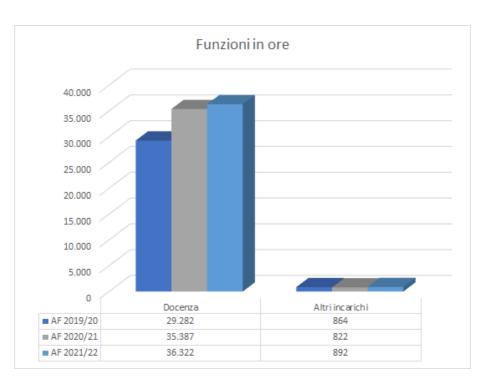
4.2. COLLABORATORI

Anche nell'anno di formazione 2021/22 IAL FVG è ricorso a specifiche competenze esterne di tipo specialistico, in particolare nell'area dell'erogazione dell'attività formativa di tipo avanzato.

Dopo il calo del precedente anno formativo, dovuto all'emergenza pandemica, si registra un nuovo incremento delle ore di collaborazione. La figura più utilizzata resta quella del docente.

Funzioni





IAL FVG ha applicato ai collaboratori esterni i rapporti contrattuali previsti dalla legge e dal CCNL della Formazione Professionale ed in particolare, a seconda delle caratteristiche soggettive del collaboratore e del tipo, consistenza e durata dell'incarico: le prestazioni professionali autonome, le collaborazioni autonome occasionali, le collaborazioni coordinate e continuative e l'appalto di servizio ad imprese.

Per quanto riguarda il trattamento economico corrisposto ai collaboratori esterni, IAL FVG ha rispettato quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs 155/2006, attestandosi sui valori medi di settore. Per quanto riguarda i contratti di collaborazione IAL FVG ha applicato trattamenti non inferiori ai minimi di settore stabiliti dalla contrattazione o, in assenza di questa, ai minimi contrattuali di categoria per figure analoghe.

Contratti per soggetti e ore



	ANNO	SOGGETTI	ORE
	2019/20	476	30.145
Tutti	2020/21	524	36.209
	2021/22	523	37.214
	2019/20	331	25.757,50
Professionisti e Aziende	2020/21	345	30.992,00
	2021/22	360	32.131
	2019/20	148	3.828
Occasionali	2020/21	181	4.933
	2021/22	163	4.785
	2019/20	2	559
Сососо	2020/21	2	284
	2021/22	2	298

Collaboratori e ore per sede



	2019/20		2020/21		2021/22	
SEDE	SOGGETTI	ORE	SOGGETTI	ORE	SOGGETTI	ORE
Aviano	16	1.376	17	1.834	13	938
Gemona	38	1.530	46	2.397	63	2.753
Gorizia	79	3.669		4.167	90	4.244
Trieste	82	4.610	89	4.096	81	4.812
Pordenone	174	10.170	237	13.751	216	15.003
Udine	197	8.791	203	9.792	240	9.419
TOTALE		30.145		36.037		37.214

Collaboratori e ore per filiera



	2019/20		2020/21			2021/22
FILIERA	ORE	COLLABORATORI	ORE	COLLABORATORI	ORE	COLLABORATORI
Apprendistato/SPIL	4.123	77	5.792	74	5.798	78
Prima formazione - benessere/commercio	1.952	22	1.447	21	2.827	27
Prima formazione - meccanica/digitale	230	3	330	1	111	3
Prima formazione - ristorazione/turistico	1.165	16	1.931	16	980	11
Formazione continua	1.800	63	1.366	64	2.094	83
Formazione permanente	4.730,50	131	5.099	119	3.785	106
Formazione superiore	6.765,50	104	6.646	117	5.835	106
Inclusione sociale	1.063	47	2.310	63	3.575	105
Orientamento	447	17	1.642	53	1.260	29
Politiche attive lavoro	7.509	133	9.626	147	10.406	145
Direzione generale	356	3	20	4	543	11
Non definito	4	-	-	-	-	-
TOTALE	30.145	476	36.209	524	37.214	523



5. Obiettivi e attività

- 5.1. Il quadro generale
- 5.2. Le filiere formative
- 5.3. I servizi online



5.1. IL QUADRO GENERALE

Dopo le sfide dei precedenti anni formativi dovute all'emergenza da Covid-19, le attività formative hanno riacquistato un regime di relativa normalità.

IAL SCUOLA DIGITALE

Grazie agli investimenti in dotazioni e formazione del personale partiti nel 2019 con il progetto "Scuola Digitale" IAL ha consolidato la sua esperienza in ambito digitale.

Forte delle basi acquisite e diffuse, ha potuto in quest'anno formativo diminuire il presidio sull'assistenza "di base" concentrarsi da un lato sull'innalzamento del livello delle competenze, dall'altro sulla sperimentazione di nuovi strumenti e soluzioni volte sia ad innovare e ampliare l'offerta sia a migliorare e diversificare il servizio.

Ci si è anche dedicati allo studio e alla sperimentazione di strumenti per il lavoro collaborativo, sia per gli allievi che per dipendenti e collaboratori.

Webinar

Una della attività in continuo sviluppo è quella dei webinar, che ha visto la sperimentazione di nuove piattaforme per rispondere alle esigenze dei committenti.

n. Webinar	32
durata media (h)	3
n. medio partecipanti	89
numero totale partecipanti	2857

Le misure intraprese e il know how sviluppato per l'erogazione della formazione a distanza sono diventate patrimonio dell'ente che se ne è appropriato e che continua a svilupparle in un'ottica di arricchimento e diversificazione della delle didattica е competenze.

Per la maggior parte delle filiere, infatti, la FAD ha consentito di arricchire l'offerta formativa. creare nuovi "prodotti" formativi. come ad esempio i webinar, o di ampliare l'area territoriale d'azione superando la barriera della distanza e raggiungendo quindi platee più ampie.

Progetti speciali: in qualità di partner di Skilla e AICA IAL ha realizzato i contenuti di 6 delle 8 aree formative dell'app e4job, strumento per la preparazione all'omonima certificazione. È strutturata secondo i principi del microlearning, con contenuti brevi, auto-consistenti e coinvolgenti. L'app prevede un assessment iniziale, dei test al termine di ogni area, il tracciamento dei progressi, un glossario e la simulazione d'esame al termine del percorso formativo.





Di seguito si restituisce una panoramica delle attività svolte dall'ente e dell'utenza raggiunta, nonché del grado di soddisfazione della stessa e di seguito un approfondimento per filiera.

Attività per filiera



FILIERA	TIPO ATT.	N.
	Attività Corsuale	242
APPRENDISTATO/SPIL	Attività Non	7
	Corsuale	240
	tot. Attività Corsuale	249 101
	Attività Corsuale Attività Non	101
EFFEPI - BENESSERE/COMMERCIO	Corsuale	1
	tot.	102
	Attività Corsuale	22
EFFEPI - MECCANICA/DIGITALE	Attività Non	0
ETTETT WEGGANGAY DIGITALE	Corsuale	
	tot.	22
	Attività Corsuale	56
EFFEPI - RISTORAZIONE/TURISTICO	Attività Non Corsuale	3
	tot.	59
	Attività Corsuale	127
FORMAZIONE CONTINUA	Attività Non	74
FORMAZIONE CONTINUA	Corsuale	71
	tot.	198
	Attività Corsuale	78
FORMAZIONE PERMANENTE	Attività Non	27
	Corsuale	105
	tot. Attività Corsuale	105 19
	Attività Non	
FORMAZIONE SUPERIORE	Corsuale	20
	tot.	39
	Attività Corsuale	40
INCLUSIONE SOCIALE	Attività Non	34
	Corsuale	
	tot.	74
	Attività Corsuale Attività Non	0.18.
INTERNAZIONALE	Corsuale	10
	tot.	10
	Attività Corsuale	91
ODIENTAMENTO	Attività Non	7
ORIENTAMENTO	Corsuale	7
	tot.	98
	Attività Corsuale	90
POLITICHE ATTIVE LAVORO	Attività Non	46
	Corsuale tot.	136
	Attività Corsuale	130
	Attività Corsulaic	
DIREZIONE GENERALE*	Corsuale	72
	tot.	85
Totale complessivo		1177

Ore e allievi



FILIERA	Ore corso erogate	Ore Stage	n. allievi	% femminile
APPRENDISTATO/SPIL	6041	n.e.	2880	39%
EFFEPI - BENESSERE/COMMERCIO	69024	16824	1023	90%
EFFEPI - MECCANICA/DIGITALE	15135	2902	195	5%
EFFEPI - RISTORAZIONE/TURISTICO	42024	11707	569	51%
FORMAZIONE CONTINUA	1607	DuB.	991	41%
FORMAZIONE PERMANENTE	8740	2288	951	76%
FORMAZIONE SUPERIORE	12180	4964	311	18%
INCLUSIONE SOCIALE	5446	1528	369	63%
ORIENTAMENTO	1540	n.p.	1150	43%
POLITICHE ATTIVE LAVORO	21817	6668	1069	73%
x - DIREZIONE GENERALE	98	n.e.	D.D.	D.D.
Totale complessivo	183652	46881	9508	53%

Nota alle tabelle: le attività corsuali fanno sempre rifermento ad attività didattiche "corso". Nelle attività non corsuali per esigenze di gestione e registrazione, afferiscono sia attività dedicate all'utenza di forma diversa dal corso (es. seminari, webinar, laboratori, tirocini, percorsi di valutazione delle competenze, consulenza alle aziende etc.), sia attività trasversali (gestione dei capofilati, coordinamento e altre), sia affitto spazi a mercato o in convenzione. Alla filiera indicata come "Direzione generale" afferiscono sia attività formative dedicate al personale interno, per le quali si rimanda al capitolo sulle risorse umane, sia progetti speciali o attività trasversali a più filiere con particolare riferimento alla prima formazione o la concessione d'uso del gestionale IALMAN.

Ricavi per filiera



RICAVI PER FILIERA	21/22	20/21	Variazione
Apprendistato/Spil	1.178.798	1.184.646	-0,49%
Effepi - Benessere/Commercio	5.956.436	5.689.508	4,69%
Effepi - Meccanica/Digitale	1.188.360	1.023.635	16,09%
Effepi - Ristorazione/Turistico	3.168.462	3.604.512	-12,10%
Formazione Continua	298.539	202.152	47,68%
Formazione Permanente	930.065	1.248.608	-25,51%
Formazione Superiore	1.149.509	1.329.013	-13,51%
Inclusione Sociale	834.164	450.691	85,09%
Internazionale	241.106	162.928	47,98%
Orientamento	227.414	233.146	-2,46%
Politiche Attive Lavoro	2.573.454	2.507.442	2,63%
Ricavi da altre attività / attività trasversali	974.025	1.099.850	-1%
Totale	18.720.332	18.736.131	-0,08%

La soddisfazione dei partecipanti



GRADIMENTO GENERALE DEL CORSO - MEDIA (scala da 1 a 6)	APPRENDISTATO/SPIL	EFFEPI - BENESSERE/COMMERCIO	EFFEPI - MECCANICA/DIGITALE	EFFEPI - RISTORAZIONE/TURISTICO	FORMAZIONE CONTINUA	FORMAZIONE PERMANENTE	FORMAZIONE SUPERIORE	INCLUSIONE SOCIALE	POLITICHE ATTIVE LAVORO	ALTRO
Soddisfazione Comunicazione	5,51	4,87	4,59	4,54	5,57	5,39	4,24	5,76	5,38	5,02
Soddisfazione Personale IAL	5,63	5,12	5,15	4,99	5,8	5,69	4,84	5,82	5,65	5,62
Soddisfazione Organizzazione e Didattica	5,39	5,12	4,91	4,89	5,65	5,48	4,98	5,79	5,4	5,04
Soddisfazione Orientamento	5,05	5,09	5,06	4,97	5,36	5,53	4,84	5,78	5,2	
Soddisfazione Stage		4,89	4,87	4,75	1	5,44	4	5,28	4,87	

GRADIMENTO DEI DOCENTI - MEDIA (scala da 1 a 6)	A.F. 2021-22
APPRENDISTATO/SPIL	5,29
EFFEPI - BENESSERE/COMMERCIO	4,81
EFFEPI - MECCANICA/DIGITALE	4,84
EFFEPI - RISTORAZIONE/TURISTICO	4,63
FORMAZIONE CONTINUA	5,54
FORMAZIONE PERMANENTE	5,27
FORMAZIONE SUPERIORE	4,87
INCLUSIONE SOCIALE	5,78
ORIENTAMENTO	5,53
POLITICHE ATTIVE LAVORO	5,25
ALTRO	4,80

Nota alle tabelle: I dati esposti sono gli esiti della verifica della soddisfazione del cliente raccolti attraverso la somministrazione di questionari relativi a: capacità informativa/comunicativa, il personale interno, l'adeguatezza delle strutture, delle attrezzature (l'organizzazione nel suo complesso) e dei contenuti rispetto agli obiettivi del percorso formativo (sui docenti per la qualità della didattica e utilità dei materiali, la pertinenza dello stage, qualora svolto, l'utilità del servizio di orientamento e di materiale modalità utilizzata per acquisire informazioni specifiche). Nei corsi di durata uguale o superiore alle 16 ore è previsto almeno un questionario di gradimento complessivo e uno di gradimento per il docente; per i corsi di durata compresa tra le 8 e le 15 ore è prevista la somministrazione comunque un questionario di gradimento complessivo.

5.2. LE ATTIVITÀ FORMATIVE

5.2.1 APPRENDISTATO / SPIL

Apprendistato

L'area apprendistato si occupa sia dell'erogazione della formazione delle competenze di base e trasversali previste dalla legge per i dipendenti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante sia di dare supporto alle aziende che ne facciano richiesta nella gestione della formazione interna valorizzando il loro ruolo formativo e fornendo loro gli strumenti per farlo.

Attività Corsuali	242
Ore corso	6041
Ore stage	n.p.
N. Allievi	2280
Percentuale femminile	39%
Età media	31,8

Il contatto con le aziende e gli apprendisti può avvenire sia in maniera diretta, con l'azienda si attiva direttamente o tramite il suo consulente e contatta gli enti, spesso su base territoriale, o, viceversa, tramite elenchi di aziende che hanno assunto apprendisti che la Regione manda periodicamente agli enti dell'AT che si occupano poi di contattare le aziende stesse.

Gli operatori della filiera hanno riscontrato negli anni un progressivo aumento della consapevolezza, da parte delle imprese, del valore aggiunto del contratto di apprendistato, che viene scelto sempre meno per il suo essere economicamente vantaggioso e sempre più per il suo valore formativo.

Anche l'utenza, sempre molto diversificata, negli anni ha visto un aumento della scolarizzazione media (circa un 60% di diplomati e un 20% di laureati), che fa sì che sia anche mutato positivamente l'approccio nei confronti della formazione.

Tutta la didattica, inoltre, è pensata per sfruttare le differenze all'interno del gruppo classe e considera gli apprendisti come essi stessi portatori di esperienza, piccola o grande che sia, e come tali li coinvolge attivamente.

La distribuzione per genere è piuttosto equilibrata ma con marcate differenze nei singoli comparti.

L'AT APPRENDISTI.FVG

SIn FVG la formazione in apprendistato viene erogata dall'Associazione Temporanea d'Impresa cui partecipano 21 Enti di Formazione, e della quale IAL è capofila. Si tratta di un'AT "leggera" che non prevede suddivisione di quote o accordi relativi ai diversi comparti. La rendicontazione delle singole attività formative è in capo a ciascun ente.

In qualità di capofila IAL ha il ruolo di referente per l'AT nei confronti della Regione - committente istituzionale - con la quale mantiene anche un confronto per lo sviluppo di strategie o la definizione di aspetti tecnici sulla base dell'esperienza pluriennale dell'AT.

Nel corso dell'anno formativo è stato chiuso il triennio d'attività dell'AT apprendisti.fvg1921 (al 31 dicembre) ed è stato avviato il nuovo triennio dell' AT apprendisti.fvg2224.

Servizi per il lavoro

L'area dei servizi per il lavoro si occupa principalmente della formazione sulla sicurezza secondo il decreto 81/2008. Viene gestita come formazione a catalogo, con una pianificazione annuale di corsi, pubblicati sul sito web dell'ente.



L'utenza è anche qui estremamente diversificata e una delle sfide che talvolta si presenta è data dal livello di competenza linguistica dei lavoratori stranieri. In casi specifici viene fatta una valutazione iniziale che serve al docente d'aula per modulare il linguaggio utilizzato e prevedere momenti di riepilogo o verifica dell'effettiva comprensione dei contenuti.

In casi di necessità, l'ente svolge anche una funzione di prima consulenza relativamente agli obblighi formativi delle aziende ed in generale promuove una "cultura della sicurezza".



Attività Svolte

Le attività svolte sono state:

- di carattere formativo, con la realizzazione dei corsi di formazione di base e trasversale rivolte agli apprendisti, secondo quanto previsto dalle vigenti normative nazionali e regionali;
- di carattere non formativo, con il supporto fornito alle aziende che ne facevano espressamente richieste per la compilazione dei Piani Formativi Individuali e per la progettazione e programmazione della formazione interna di carattere tecnico professionale;
- di carattere formativo con attività corsuali rivolte alle aziende e riferite a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e dai vari Accordi Stato-Regioni in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

<u>Risultati</u>

Nel corso dell'anno formativo la tendenza riscontrata sin dalla primavera del 2021 di una ripresa delle assunzioni degli apprendisti si è consolidata, raggiungendo prima della fine dell'anno i livelli pre-pandemici. Questa tendenza ha consentito di raggiungere e superare gli obiettivi prefissati per l'anno formativo 2021/2022

Nonostante sia venuto meno l'obbligo della modalità formativa a distanza questa si è continuata ad usare a seguito del riscontro positivo avuto dagli utenti coinvolti, sia apprendisti che aziende. In particolare sono state apprezzate la flessibilità dello strumento, che consente di ottimizzare e armonizzare i tempi lavoro/formazione e la riduzione degli spostamenti, che per alcuni apprendisti supera i 15/20 chilometri, con un conseguente risparmio sia di tempo che di risorse economiche. Il grado di soddisfazione dell'utenza si è mantenuto elevato, sia rispetto all'organizzazione delle attività corsuali che rispetto alla qualità della docenza.

Anche l'attività formativa sulla sicurezza, che nel periodo pandemico aveva risentito di un calo in termini di corsi erogati, ha visto una ripresa, assestandosi praticamente sui livelli gestiti prima dell'emergenza sanitaria. Sulla scorta dell'esperienza maturata in ambito apprendistato, in alcune occasioni, per favorire la partecipazione dei corsisti, si è provveduto a erogare attività in modalità a distanza di tipo sincrono.

Criticità

Non sono state rilevate criticità specifiche.



5.2.2. PRIMA FORMAZIONE (EFFE.PI)

Le tre filiere della prima formazione (Servizi alla persona-Benessere-Commercio, Ristorazione-Turismo-Alberghiero, Industria Meccanica-Digitale) erogano la formazione professionale per allievi e allieve fino ai 18 anni per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione nell'ambito dell'Associazione Temporanea di Imprese denominata Effepi2020.

Questi percorsi consentono l'assolvimento dell'obbligo formativo e il soddisfacimento del diritto/dovere, previsto dalla legge, all'istruzione e alla formazione professionale. Si tratta di corsi triennali, che consentono il conseguimento della qualifica professionale, dopo la quale ci si può avviare al mondo del lavoro o proseguire con un quarto anno per il conseguimento del diploma professionale.

Dopo il diploma, gli allievi e le allieve, oltre ad entrare nel mondo del lavoro, possono ulteriormente proseguire con la specializzazione superiore (IFTS) o, frequentando un anno integrativo (quinto anno) in collaborazione con un Istituto di Istruzione Secondaria Superiore, sostenere l'esame di stato per l'accesso all'università. L'offerta formativa regionale di EFFEPI è infatti strutturata in maniera tale da favorire

il più possibile il passaggio di allievi e allieve fra i diversi sistemi formativi.

Tutti i corsi, oltre alle competenze base e trasversali (italiano, comunicazione, lingua straniera, matematica e scienze per la professione, diritto ed economia, attività motorie, sicurezza sul lavoro, religione) prevedono una forte componente tecnico-pratica ed esperienziale in laboratorio o in azienda che supera il 50% del monte ore

Tutti i docenti, sia delle competenze di base che delle tecnico-professionali, possiedono un profilo coerente per quanto riguarda formazione ed esperienza, anche nel rispetto degli standard di accreditamento previsti dalla Regione FVG.

Particolare attenzione è data al creare un'ambiente didattico ed educativo che permetta a ciascun ragazzo e ciascuna ragazza a trovare soddisfazioni nella scuola, veder sviluppate le proprie attitudini e portare a termine il proprio percorso scolastico tenendo in considerazione anche i suoi tempi, modi e ritmi di apprendimento.

<u>Servizi alla persona / Benessere /</u>

	Commercio
Attività Corsuali	101
Ore corso	69024
Ore stage	16824
N. Allievi	1023
Percentuale femminile	90%
Età media	16,5

Industria meccanica / digitale

Attività Corsuali	22
Ore corso	15135
Ore stage	2902
N. Allievi	195
Percentuale femminile	5%
Età media	16,6

Servizi alla persona / Benessere / Commercio

Attività Corsuali	56
Ore corso	42024
Ore stage	11707
N. Allievi	569
Percentuale femminile	51%
Età media	17

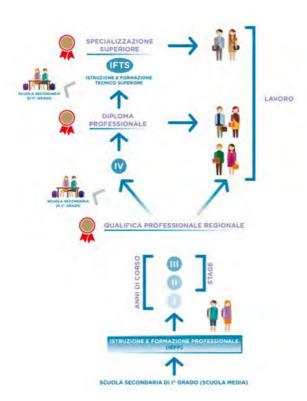


L'AT EFFE.PI. 2024

Con il nome EffePi si identificano le associazioni temporanee d'impresa alle quali, a partire dal 2005, la Regione FVG ha affidato, tramite avvisi pubblici, la responsabilità dell'organizzazione e gestione dei percorsi formativi rivolti ai giovani di età inferiore ai 18 anni.

Con l'anno 2021-22 è stata avvita la nuova AT EffePi2024 che ottenuto l'affidamento dell'attività per il successivo triennio 2021-2024, confermando il capofilato IAL.

Si tratta di un'AT piuttosto complessa e strutturata, che prevede diversi organi quali la presidenza, un'assemblea o comitato di pilotaggio, un comitato esecutivo i cui componenti sono responsabili dei rapporti con la regione FVG, e delle direzioni (progettazione e realizzazione, sviluppo e aggiornamento repertorio qualificazioni, controllo e monitoraggio, promozione, amministrazione e rendicontazione) con relativi gruppi di lavoro. L'attività dell'AT è gestita secondo un regolamento sottoscritto da tutti i partner.



Attività Svolte

- Realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (triennali per il Diploma di Qualifica e IV anno per il Diploma di Tecnico).
- Realizzazione di Percorsi extracurricolari per gli allievi dei II e III anni per lo sviluppo di particolari competenze soprattutto nell'ambito digitale e dei social media per la professione.

<u>Risultati</u>

Nel complesso, nonostante il perdurare della crisi pandemica, tutte le filiere hanno raggiunto i propri obiettivi riuscendo a portare a termine tutte le attività. È proseguito il lavoro con i responsabili dei corsi per uniformare le modalità di gestione delle attività a livello regionale e non solo di Unità operativa (Centro di Formazione) e

quello dello sviluppo dei percorsi duali, sebbene si registri ancora una mancata conoscenza dello strumento da parte dei titolari d'impresa o consulenti del lavoro.

Si è migliorata la didattica a distanza anche grazie alla formazione ah hoc dei docenti e alla creazione di contenuti didattici adeguati.

Criticità

Le criticità riscontrate sono ancora una volta legate al perdurare dell'epidemia che ha reso sensibilmente più difficile lo svolgimento degli stage in azienda e la realizzazione di attività extracurricolari, visite in azienda e partecipazioni a manifestazioni fieristiche.

L'utilizzo della FAD, pur essendo uno strumento che ha consentito di non interrompere totalmente la didattica e abbia aperto nuove opportunità, in alcuni casi di allievi con difficoltà o con scarso appoggio educativo da parte delle famiglie ha acuito le difficoltà preesistenti creando dei gap formativi nei gruppi classe.

In alcuni casi, soprattutto nell'area della ristorazione e del turismo, l'impossibilità di svolgere stage aziendali ha comportato un aumento degli abbandoni scolastici.



ORIENTAMENTO E PREVENZIONE DELL'ABBANDONO SCOLASTICO

L'orientamento in entrata e durante tutto il percorso di formazione è di notevole importanza per il successo formativo degli allievi e la prevenzione dell'abbandono scolastico. Le attività di orientamento cominciano ben prima dell'inserimento, attraverso le relazioni con gli altri istituti scolastici, prevedendo incontri informativi con docenti e studenti ma anche nuovi inserimenti in corso d'anno e organizzando attività di scuola aperta.

Gli allievi in ingresso sostengono un colloquio motivazionale utile alla composizione dei gruppi classe e alla raccolta e valutazione di eventuali necessità specifiche. Nel caso di allievi certificati secondo la legge 104 vengono redatti dei progetti formativi individuali o progetti di didattica personalizzata per allievi ad alto rischio di abbandono.

L'orientamento professionale viene svolto con costanza durante il percorso attraverso moduli specifici che prevendono visite didattiche, testimonianze, relazioni con le aziende, ricerca attiva di lavoro ecc. A questi moduli si affiancano anche progetti di educazione alla salute e al benessere: nutrizione, dipendenze, sessualità... Per gli allievi e le famiglie è inoltre attivo un punto di ascolto in ogni sede per prevenire il fallimento educativo o per temi relativi a comportamenti a rischio.

Ogni caso particolare o critico è accuratamente supervisionato dai docenti e dai tutor, che curano la relazione con gli allievi e le famiglie, in alcuni casi con il supporto degli assistenti sociali che seguono le famiglie.

Durante e al termine del percorso, vengono monitorate le competenze acquisite dagli allievi e, successivamente i risultati occupazionali o l'inserimento in altri percorsi di istruzione o formazione.)





LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

Stakeholder

Ragazzi e ragazze tra i 14 e i 18 anni in uscita dalla scuola media o provenienti da precedenti insuccessi scolatici, che desiderano intraprendere un percorso di istruzione e formazione professionale, dal taglio molto pratico, che consenta loro l'acquisizione di competenze professionali rapidamente spendibili nel mondo del lavoro ma che non precluda l'eventuale prosecuzione degli studi; ragazze e ragazzi con disabilità; ragazze e ragazzi con bisogni educativi speciali; famiglie; Regione FVG

Input

Risorse umane: 158 dipendenti; 41 collaboratori esterni;

Capitale relazionale: 13 enti di formazione professionale dell'AT EffePi, - - oltre 1000 aziende coinvolte per stage, tirocini e work experience; aziende sanitarie territorialmente competenti; regione autonoma FVG Risorse economiche: 10.313.258 euro finanziamento regionale per la prima formazione; 376.000 euro per assistenza allievi (vitto e convitto): 376.000 euro da finanziamento regionale per docenti di sostegno; 110.913 euro a valere su FSE per il trasporto allievi.

Attività

Progettazione, promozione, erogazione, monitoraggio e rendicontazione corsi di formazione; sostegno allievi certificati; attività di orientamento; gestione attività di vitto e convitto allievi.

Output

- 179 corsi di formazione realizzati :
- 1787 partecipanti
- 225983 ore corso erogate;
- 31433 ore stage realizzate.

Outcome

Outocome di primo livello (dati 2020-21): 533 allievi qualificati/diplomati: 772 allievi ammessi all'annualità successiva; 6 attestati di competenze per allievi che non hanno concluso il percorso; 72,4% occupati a 12 mesi dal diploma/qualifica; 9,7% ha fatto un tirocinio a 12 mesi dal diploma/qualifica 11,8% ha proseguito gli studi (dati indagine regionale qualificati/diplomati nel 2019); outcome di secondo livello: occupabilità: acquisizione di competenze tecnico professionali, capacità di individuare opportunità lavorative; life skills: competenze relazionali, emotive e cognitive; cittadinanza: comprensione delle regole della civile convivenza; benessere economico: capacità di autonomia economica, benessere personale: soddisfazione personale; inclusione sociale.

Impatto

- Riduzione del tasso di abbandono scolastico: la regione FVG è tra quelle con una percentuale di dispersione scolastica più bassa in Italia.
- Inserimento di risorse qualificate nel tessuto produttivo del territorio
- Aumento del benessere economico e sociale



5.2.3. FORMAZIONE CONTINUA

La filiera della Formazione Continua realizza attività formative a commessa, ossia incarico diretto da parte dicommittenti quali aziende, enti locali e scuole con interventi formativi promossi e finanziati dal FSE e dai Fondi interprofessionali e attività formative finanziate da fondi interprofessionali quali FONDIMPRESA, Fondartigianato, Fapi, Forte, Fondirigenti,

Attività Corsuali	127
Ore corso	1607
Ore stage	n.p.
N. Allievi	991
Percentuale femminile	41%
Età media	45,2

Formatemp anche attraverso la costituzione di Associazioni temporanee d'impresa (AT) con altri partner sia regionali che nazionali.

La filiera svolge anche un'attività di promozione e talvolta di consulenza sugli strumenti e finanziamenti disponibili per le aziende per garantire la formazione dei propri dipendenti, soprattutto nei confronti delle piccole e medie imprese, che hanno maggiori difficoltà nell'utilizzo dei fondi interprofessionali, le cui procedure sono a volte complesse.

L'utenza quindi è formata da soggetti occupati che accedono alla formazione tramite la loro azienda che attraverso la formazione intende raggiungere obiettivi di sviluppo, crescita o riposizionamento sul mercato.

Elementi distintivi di questa filiera sono la grande diversificazione della tipologia di attività e di contenuti, l'attività di progettazione in stretta collaborazione con le aziende ed i consulenti/esperti/docenti coinvolti nella didattica per assicurare la massima integrazione dell'intervento formativo nelle strategie aziendali e coerenza con le linee di indirizzo regionali e/o dei rispettivi avvisi e bandi di riferimento.

Attività Svolte

Le attività svolte sono state:

- attività formative a commessa, ossia incarico diretto da committenti quali aziende, enti locali e scuole (anche attraverso il MePA) coninterventi formativi promossi e finanziati dal FSE e dai Fondi interprofessionali;
- attività formative finanziate da fondi interprofessionali: FONDIMPRESA, Fondartigianato, Fapi, Forte, Fondirigenti, Formatemp;
- progetti speciali: programma formativo per ARPA Scuola per l'ambiente; progetto SILK per lo sviluppo della bachicoltura in FVG inserito nel PSR, Piano di Sviluppo Rurale; "Integrazione in rete" Ciclo di Seminari Formativi nell'ambito del Progetto FAMI IMPACTFVG 2018-2020 a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione; Azioni formative nell'ambito del Progetto INCLUSION CALL MUSICA E ARTE URBANA VERSO LA CAPITALE EUROPEA 2025, capofila Comune di Gorizia a valere sul bando "Fermenti in Comune 2021".

Risultati

A seguito del prolungamento della situazione pandemica, le attività formative in azienda dopo una ripresa vivace in autunno, hanno subito un rallentamento nel periodo invernale e quindi le strategie si sono dovute adattare alla tipologia di svolgimento delle attività in modalità "formazione a distanza". La FAD in modalità sincrona ha consentito sia di sopperire alle difficoltà causate dalla pandemia sia di poter progettare e fornire nuovi prodotti formativi che hanno potuto e potranno anche in futuro arricchire l'offerta. Un esempio sono stati i webinar, strumento che consente, attraverso la corretta progettazione e formazione del personale di raggiungere platee ampie e non territorialmente circoscritte, mantenendo alta la qualità della formazione.



Anche attraverso l'adozione di modalità innovative di formazione aziendale, si è riusciti a mantenere i rapporti con le imprese clienti e nel complesso, si sono raggiunti gli obiettivi quali-quantitativi previsti.

Complessivamente le attività realizzate nell'ambito dei Fondi interprofessionali sono aumentate con una crescita nell'ambito formativo del Piano di Sviluppo Fondartigianato e del FAPI, di cui IAL FVG è partner. Particolarmente rilevante è la crescita realizzata nell'ambito di progetti di Fondimpresa cui IALFVG aderisce in qualità di partner (capofila Umanaforma e Assindustria Federlegno).

Tali obiettivi si sono realizzati anche grazie all'ampliamento del parco docenti/consulenti esperti nella consulenza alle imprese ed alla sinergia sviluppata con le altre filiere impegnate con le imprese in particolare l'Apprendistato e Occupabilità, come da obiettivi prefissati.

Criticità

Il perdurare della situazione pandemica, seppure in miglioramento, ha causato sia l'interruzione delle attività formative in azienda, sia in generale il rallentamento delle attività dei fondi interprofessionali, causando a volte lo slittamento dell'inizio delle attività. Le criticità non sempre hanno delle connotazioni negative anzi l'opposto consentendo la sperimentazione di tecniche formative innovative come la formazione "a distanza" e "blended" che si è rivelata una opportunità di sviluppo ed ampliamento dei servizi; ARPA - Scuola per l'Ambiente ne è l'esempio più significativo.

ARPA - SCUOLA PER L'AMBIENTE

2011年10日 1011年 10

Scuola per l'Ambiente di Arpa FVG, propone una formazione che mira ad aumentare la conoscenza e ad approfondire le molteplici tematiche ambientali che interessano tanto la pubblica amministrazione quanto il mondo professionale e dell'impresa per affrontare in modo condiviso, congiunto e sinergico gli aspetti operativi e procedurali della complessa normativa ambientale, puntando su innovazione, ricerca e sperimentazione, con esempi e pratiche significative per uno sviluppo sostenibile del territorio.

Nell'a.f. 2020-21 è stata definita una proposta formativa in stretta collaborazione con i tecnici ARPA e, visto anche le misure previste per il contenimento della pandemia, si è optato per la realizzazione di attività formative on line o meglio webinar aventi delle specifiche caratteristiche. Con il Referente di progetto per la Committenza è stato definito l'impianto complessivo delle attività (temi privilegiati, target utenti, tecnici-relatori coinvolti, crono programma, logica d'intervento base ...) e in sinergia con i diversi tecnici/gruppi coinvolti nelle specifiche attività seminariali, sono state definite in modo puntale le finalità specifiche di ciascun intervento, gli obiettivi formativi, i contenuti, la scaletta e il crono programma.

IAL ha messo a disposizione la propria esperienza in ambito formativo proponendo una rimodulazione dell'orario (due ore anziché quattro per restare più in linea con la capacità di attenzione del pubblico), formando e dando supporto ai relatori nella gestione del momento formativo non in presenza. È stata inoltre fornita un'aula attrezzata per le registrazioni presso le sedi presenti nel territorio Friulano, con personale di regia; sono state organizzate le attività di promozione e realizzato una pagina d'iscrizione dedicata, IAL ha realizzato e montato i video dei webinar, sistemato le presentazioni e distribuito il materiale didattico.

Il primo ciclo a.f 2020-2021 ha visto l'erogazione di 12 webinar di due ore ciascuno su temi che hanno spaziato dal radon alla biodiversità, dai pollini alle emissioni in atmosfera. Il tasso delle partecipazioni, sulle preiscrizioni è stato superiore al 67%, per un totale di 761 partecipanti, con un picco di 132 al seminario "Dalla biodiversità al biomonitoraggio: il legame tra ambiente e salute".

Il secondo ciclo a.f 2021-2022 ha visto l'erogazione di 12 webinar di due ore ciascuno su temi che hanno spaziato dai cambiamenti climatici alle specie esotiche invasive, dai pollini alle emissioni alle molestie olfattive. Il tasso delle partecipazioni, sulle preiscrizioni è stato superiore al 102,3%, per un totale di 1540 partecipanti, con un picco di 288 al seminario "Novità normative e il rispetto degli adempimenti nel campo dei rifiuti".

Il progetto ha durata triennale, è in corso di realizzazione il terzo ciclo seminariale per l' a.f. 2022-23 con la realizzaione di 13 webinar, i numeri dei preiscritti è aumentato rispetto l'anno precedente, la formazione proposta da Scuola per l'Ambiente di Arpa FVGnon è più solo limitata al territorio regionale, ma è in grado di coinvolgere partecipanti provenienti da tutte le regioni d'Italia dal Trentino Alto Adige alla Sicilia "

PROGETTO FAMI IMPACT

Progetto IMPACTFVG 2018-2020, a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020 – Obiettivo nazionale 2 Integrazione – per il consolidamento dei Piani d'intervento regionali per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi", emesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nell'anno formativo appena concluso è stato realizzato il ciclo di Seminari denominato AGGIORNAMENTO FORMATIVO PER L'ACCOGLIENZA DEI MIGRANTI E L'INTEGRAZIONE https://www.ialweb.it/news/integrazione-rete-tutti-i-seminari-2022 inserito nel progetto regionale e finalizzato a creare un coordinamento in rete degli interventi territoriali a favore degli stranieri immigrati e qualificare i percorsi di integrazione dei cittadini di paesi terzi.

La Regione Friuli Venezia Giulia in stretta collaborazione con il partner di progetto ATS VIVES rappresentata dalla cooperativa CODESS FVG per la misura WP7, ha promosso la realizzazione di un ciclo di interventi formativi ed informativi, con la formula del Webseminar, per rafforzare le competenze di operatori ed operatrici dei Servizi. Nello specifico l'individuazione dei temi da trattare si è svolta in forma partecipata con il personale dei Servizi sociali e degli Ambiti territoriali della regione: Servizio Sociale dei Comuni dell'Ambito Territoriale Collinare, Servizio Sociale dei Comuni di Riviera e Bassa Friulana, Ambito territoriale Tagliamento e del Servizio Valli e Dolomiti friulane.

Il ruolo professionale degli/delle operatori/trici sociali nella presa in carico delle persone migranti è fondamentale perché attivo fin dalle prime fasi dell'accoglienza e lungo tutto il percorso di inclusione la cui attività richiede saperi, competenze e abilità molto ampie e trasversali.

Obiettivi specifici dell'Azione sono la qualificazione dell'informazione in un'ottica di valorizzazione del ruolo attivo dei cittadini stranieri nel contesto locale, la sensibilizzazione sulle tematiche relative alla protezione delle persone in fuga e la condivisione di strumenti tecnici per un'azione ancora più efficace con le comunità migranti.

La finalità del programma è quindi supportare la costruzione o il consolidamento del progetto di vita dei singoli, delle famiglie, delle comunità straniere, tramite l'offerta di formazione e di servizi informativi integrati, e tramite un'attenzione specifica alla qualificazione dei percorsi educativo/scolastici in senso inclusivo all'interno delle scuole di ogni ordine e grado. Valore aggiunto del progetto è il rafforzamento del lavoro di rete fra le diverse istituzioni coinvolte.

Nell'ambito del progetto sono stati realizzati complessivamente num 13 Webinar in orario diurno, al quale hanno partecipato complessivamente 599 persone, fra operatrici ed operatori del settore ed altri profili del target individuato, per la maggior parte dipendenti del settore pubblico, Assistenti sociali, Operatori ed operatrici del Sistema sanitario e dell'Accoglienza, Insegnanti e rappresentanti del mondo della scuola, ma anche dipendenti del "privato sociale" educatrici ed educatori, mediatrici e mediatori culturali del Sistema dell'Accoglienza.



5.2.4. FORMAZIONE PERMANENTE

La formazione permanente, o definita con il termine inglese, lifelong learning, comprende le varie forme di apprendimento che incrementano conoscenze, capacità e competenze per una crescita professionale e personale in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa, in relazione ai rapidi cambiamenti del mondo del lavoro e che riguarda l'intera durata della vita.

Attività Corsuali	78
Ore corso	8740
Ore stage	2288
N. Allievi	951
Percentuale femminile	76%
Età media	38,1

Non è intesa solo come apprendimento ai fini occupazionali, ma anche personali, civici e sociali, collegandosi ad altri obiettivi fondamentali, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e dalla cittadinanza attiva. Attraverso la formazione permanente, infatti, le persone possono incrementare il proprio livello di conoscenza e competenza, migliorando la propria posizione e raggiungendo dei benefici di natura economica in termini di guadagno, di retribuzione, confermando lo status professionale, e progredendo con la carriera lavorativa. Inoltre, migliorano sia il livello di soddisfazione di vita sia la motivazione individuale.

Durante l'a.f. 2021-22 le attività più rilevanti svolte sono state le qualifiche e i corsi afferenti alle patenti di mestiere nel settore del benessere (estetica e acconciatura), alle professioni assimilate a quelle sanitarie, Assistente di Studio Odontoiatrico e alla Gestione, Smaltimento, Bonifica Amianto. Oltre a queste attività si sono conclusi i corsi dell'ambito Innovazione (finanziamento esaurito).

I percorsi di qualifica del settore Benessere sono rivolti alle persone, prevalentemente donne, che desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro dopo un periodo più o meno lungo di assenza per dedicarsi alla cura della famiglia, oppure che vogliono completare il percorso di formazione per intraprendere un progetto imprenditoriale. I percorsi sono gratuiti per i disoccupati, prevedono una quota di iscrizione invece per gli occupati. Completato il ciclo biennale e ottenuta la qualifica professionale, gli allievi possono continuare con il percorso di specializzazione.

Per coloro che si sono inseriti nelle professioni del benessere direttamente nel mondo del lavoro senza aver seguito alcun percorso formativo riconosciuto, possono, previa verifica dei requisiti previsti dalla normativa accedere a corsi di formazione teorica la cui finalità è l'iscrizione all'esame di abilitazione organizzato e gestito dal CATA FVG il cui superamento permette l'avvio di attività imprenditoriale o l'assunzione in qualità di direttore tecnico. All'iscrizione a questo esame possono accedere anche le allieve che hanno conseguito l'attestato di specializzazione.

La qualifica ASO (Assistente studio odontoiatrico) è obbligatoria e gli studi possono avvalersi esclusivamente di personale qualificato e può essere conseguita con due modalità: corsi abbreviati per le persone che già lavorano e che desiderano acquisire la qualifica sia per consolidare la loro posizione sia perché necessaria in caso vi fosse volontà di cambiare datore di lavoro; corsi completi, per persone che desiderano intraprendere questa professione ex novo.

L'inserimento nei percorsi brevi avviene previo accertamento dell'effettiva competenza della persona, in particolare, in casi in cui il profilo con cui la persona è stata inquadrata nello studio, non sia esplicitamente legato alla professione, è possibile fare un percorso di validazione delle competenze (VALID) con un orientatore e un medico dentista, che consente di certificare le competenze effettive della persona e di indirizzarla al corso



adeguato per giungere a qualifica.

Come da indicazioni sulle norme transitorie della delibera n. 975 del 13/06/2019 e smi, i percorsi formativi ridotti si sono conclusi entro il giorno 13/06/2022.

Il percorso completo, di 700 ore, generalmente si compone di persone che desiderano un inserimento lavorativo veloce e sicuro. La domanda di assistenti di studio odontoiatrico in Friuli Venezia Giulia è, infatti, molto alta e la quasi totalità dei corsisti termina il proprio percorso avendo già un contratto di lavoro.

Tutti i percorsi ASO sono a pagamento.

Attività Svolte

- Operazioni nell'ambito della LR 27/2017: attività formative previste da specifiche normative statali e regionali come obbligatorie per l'accesso a determinate attività professionali. Sono percorsi volti all'acquisizione di una patente mestiere quali "Estetista", "Acconciatore", "Assistente di studio odontoiatra", "Coordinatore di gestione e direzione attività di Bonifica e rimozione dell'amianto";
- Attività finanziate nell'ambito del Programma specifico 73/20: Percorsi formativi gratuiti per occupati e disoccupati nell'ambito della formazione permanente (Innovazione, Industria 4.0, S3 e Innovazione sociale).
- Corsi a catalogo dell'area aziendale, informatica, ambiente e dell'HACCP. Nell'anno formativo è venuta a crearsi una collaborazione con AIGAE, Associazione Italiana Guide Ambientali Escursionistiche, che si è concretizzata con l'avvio di una prima edizione del corso GAE, al quale hanno partecipato 30 allievi. La promozione di detta attività ha riscontrato l'interesse della Direzione Regionale delle Attività Produttive e, visto che i requisiti d'accesso richiesti, il piano didattico, la durata del corso hanno trovato corrispondenza nei contenuti della normativa Regionale, IAL FVG è stato autorizzato ad organizzare due edizioni di detto corso. L'attestato rilasciato al termine del percorso da IALFVG è riconosciuto quale documento per l'iscrizione all'esame di abilitazione regionale.

Risultati

Gli obiettivi in termini di numero di corsi avviati sono stati raggiunti, ma non sempre i corsi si sono conclusi nell'anno formativo 2021/2022.

L'avvio delle attività per la qualifica delle Assistenti di studio odontoiatrico ha invece superato le aspettative, raggiungendo complessivamente il numero di 223 persone qualificate nell'anno 2021/2022. Va precisato che si tratta di utenza solo femminile.

Positivo anche il numero dei percorsi di validazione (VALID), che per l'anno 2020/2021, ha raggiunto il numero di 22.

Tenendo in considerazione la complessità creata dalla situazione pandemica, la filiera della formazione permanente ha superato gli obiettivi per le attività delle ASO, mentre ha raggiunto al 90% gli altri obiettivi.

Criticità

Le criticità maggiori sono riferite alla chiusura del POR 2014 - 2020 con conseguente esaurimento del finanziamento del Programma specifico 73/20 - Percorsi formativi nell'ambito della formazione permanente (Innovazione, Industria 4.0, S3 e Innovazione sociale).

Il proseguimento della crisi pandemica ha inoltre complicato la gestione e a volte causato la perdita di allievi causando dei ritardi nella conclusione di corsi. L'avvio o la prosecuzione delle attività in FAD, il lavoro in smartworking e/o il personale in FIS, hanno comportato un riadattamento organizzativo.

La richiesta di formazione per le ASO è stata superiore alle aspettative e alla forza lavoro effettivamente disponibile; il dialogo con le parti datoriali e le associazioni di categoria non è stato sempre facile.



5.2.5. FORMAZIONE SUPERIORE

La filiera della Formazione Superiore eroga percorsi di formazione per giovani e adulti caratterizzati da un taglio estremamente esperienziale ed applicativo e fortemente orientati all'occupabilità.

Nascono dal confronto e dalla collaborazione diretta con le aziende del territorio, che vengono coinvolte nella preparazione del piano di studi, nella scelta dei docenti - che

Attività Corsuali	19
Ore corso	12180
Ore stage	4964
N. Allievi	311
Percentuale femminile	18%
Età media	24,9

provengono per la maggior parte dal mondo dell'impresa - e nell'organizzazione degli stage.

Questo consente di preparare profili in linea con i fabbisogni del territorio, diminuendo il divario tra le competenze richieste e quelle disponibili nel mondo del lavoro e garantendo alti tassi di occupazione agli allievi in uscita.

I.F.T.S. (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)

IAL eroga corsi IFTS come capofila nell'AT Centro regionale IFTS Servizi Commerciali/Turismo e sport e come partner nelle altre 4 AT Centro regionale I.F.T.S. Edilizia/Manifattura e Artigianato, Centro regionale IFTS Meccanica e impianti e nel Polo formativo agroalimentare FVG formati da scuole, università, enti di formazione professionale e imprese.

Si tratta di corsi annuali per giovani o adulti, sia occupati che non, a cui si accede con il diploma di istruzione secondaria superiore o, in sua assenza, previa verifica delle competenze possedute.

Formano tecnici specializzati capaci di presidiare e gestire i processi organizzativi e produttivi di impresa anche connessi alle innovazioni tecnologiche e all'internazionalizzazione dei mercati, secondo le priorità indicate dalla Programmazione economica regionale.

Al termine del percorso gli allievi e le allieve ottengono il certificato di specializzazione tecnica superiore, valido in ambito nazionale ed europeo.

I.T.S. (Istituti tecnici Superiori)

IAL è partner di tre delle quattro fondazioni che in Friuli Venezia Giulia erogano percorsi I.T.S (I.T.S. Alto Adriatico, MITS-Nuove Tecnologie per il Made in Italy, I.T.S Accademia Nautica dell'Adriatico), per le quali è ente gestore di corsi nell'ambito ICT e Agroalimentare. I partner delle fondazioni appartengono al mondo della formazione, della scuola, dell'università, degli enti locali e dell'impresa.

Si tratta di percorsi post diploma caratterizzati da un'alta formazione tecnica in settori strategici dell'economia e prevedono una formazione non accademica estremamente legata alle attività pratiche di laboratorio, con docenti provenienti prevalentemente dal mondo dell'impresa e prevedono un cospicuo monte ore di stage in azienda.

Al termine del percorso gli allievi e le allieve ottengono il Diploma di Tecnico Superiore e consentono l'inserimento nel mondo del lavoro, l'accesso a concorsi pubblici o l'eventuale proseguimento degli studi all' Università.



Attività Svolte

Nell'anno 2021/2022 la Filiera Formazione Superiore ha curato le seguenti attività:

- Formazione IFTS negli ambiti del Turismo -Tourism Product Designer e Guest Experience Executive, nell'ambito ICT con MULTIMEDIA AR DESIGNER (con l'utilizzo dei visori per la realtà aumentata) e nell'ambito della microelettronica in continuità con i progetti internazionali ECOVEM e METIS.
- Formazione ITS negli ambiti ICT (Fondazione Kennedy), Agroalimentare e Agro meccatronica (Fondazione MITS)
- Progetto ITS4.0 con partecipazione di 2 progetti, uno nell'ambito dell'agricoltura di precisione (Smart Vineyard) e uno nell'ambito dell'Industrial Internet of Things (Electrovamp5.0 in collaborazione con Electrolux SPA).
- Tenendo conto dei fabbisogni a medio/lungo termine del territorio si sono progettate nuove figure professionali sia per gli ITS che per gli IFTS su figure nuove negli ambiti della cybersecurity, del web analytics, della realtà aumentata e dell'agricoltura di precisione.





È stato inoltre avviato il Polo tecnico professionale Cultura e Creatività e si è proseguito con lo sviluppo e il consolidamento delle reti sul territorio coinvolgendo Cluster, Associazioni di categoria, Università e scuole. In particolare IAL ha collaborato nella definizione di forme agili di PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento).

È proseguita anche la creazione di sinergie con le altre filiere, collaborando con la filiera Internazionale per la progettazione curriculum formativo IFTS all'interno del progetto internazionale ECOVEM; con la prima formazione per la progettazione IFTS in continuità con percorsi IeFP coinvolgendo le filiere di prima formazione e con la filiera dell'Apprendistato per l'impostazione progetti per attivare contratti in apprendistato di primo livello o di Alta Formazione con Apprendistato.

Criticità

Si sono riscontrate difficoltà nel far conoscere i percorsi di formazione superiore ai ragazzi e alle famiglie, con difficoltà nel reperire l'utenza nonostante la promozione multicanale attivata sia da parte delle Fondazioni che del sistema regionale IFTS. Sono stati svolti seminari di orientamento nelle scuole e attivati molteplici canali di comunicazione.





5.2.6. INCLUSIONE SOCIALE

La filiera dell'inclusione sociale comprende corsi di formazione di diversa durata e tipologia in relazione ai bisogni degli utenti. Si tratta di persone adulte in condizione di svantaggio e/o fragilità di varia tipologia: disabilità fisiche e psichiche, problemi di dipendenza, detenuti ed ex detenuti, migranti, vittime di violenza, tratta, abuso e/o

Attività Corsuali	40
Ore corso	5446
Ore stage	1528
N. Allievi	369
Percentuale femminile	63%
Età media	40,4

sfruttamento, persone inquadrabili nei fenomeni di nuova povertà, grave marginalità, appartenenti a minoranze culturali, nomadi, senza dimora, giovani NEET, madri sole.

Questi soggetti sono prevalentemente in carico a istituzioni e servizi socio-sanitari del territorio e/o a soggetti di supporto ai servizi stessi (realtà del Terzo Settore che svolgono attività di sostegno socio-sanitario, socio-occupazionale, housing sociale, accompagnamento e reinserimento lavorativo, accoglienza ai migranti, servizi di protezione sociale, centri antiviolenza, opere di carità, ecc.).

Tutte le attività sono progettate e monitorate in stretta collaborazione con le istituzioni o i servizi che hanno in carico le persone, per assicurare la massima integrazione dell'intervento formativo nel loro percorso di vita e di crescita personale e sociale.

Considerate le caratteristiche dell'utenza, gli interventi si caratterizzano per la loro valenza orientativa e per l'accompagnamento individuale necessario a sostenere gli apprendimenti e la motivazione delle persone avviate nei percorsi formativi. L'inserimento in formazione è preceduto da una valutazione delle risorse individuali e dalla costruzione di un progetto professionale personalizzato a cura dei servizi invianti, condiviso nei macro obiettivi e caratteristiche con l'Ente formativo.

L'attività è finanziata prevalentemente attraverso bandi regionali con risorse del Fondo Sociale Europeo, in particolare, il Programma Specifico 90, il P.S.18 (Svantaggio), P.S.19 (Carcere), P.S.51 (Tirocini inclusivi).

Alcune attività vengono realizzate su commessa, attraverso il Mercato della Pubblica Amministrazione (MePA).

Attività Svolte

Nell'anno formativo 2021/22 sono state realizzate attività volte all'attivazione ed empowerment personale; allo sviluppo di competenze per accrescere l'occupabilità attraverso percorsi a carattere trasversale e/o tecnico-professionalizzante; all'inserimento in azienda attraverso stage e tirocini inclusivi, in settori formativi e produttivi diversificati.

L'offerta formativa è stata inoltre rivolta agli operatori del sistema dell'inclusione sociale, sia pubblico che privato (compresi gli stakeholder), attraverso interventi formativi e seminariali di aggiornamento e condivisione di buone prassi (finanziati attraverso il Programma Specifico 90), che hanno consentito di realizzare un impatto sull'intero sistema sociale regionale.

Risultati

L'assunzione di una nuova risorsa con professionalità senior ha consentito l'avvicendamento con un pensionamento e ha apportato una significativa rete di relazioni ed esperienza pregressa nel settore sanitario. Queste condizioni insieme al lavoro congiunto con l'Ufficio Progettazione ha permesso di partecipare al Bando per la formazione di Operatori Socio Sanitari (OSS) che ha avuto un importante risultato: lo IALsi è aggiudicato 3 percorsi OSS aprendo la strada alla formazione in ambito sanitario come da obiettivi prefissati.



Si sono garantite le relazioni in essere ai tavoli territoriali, ampliando i contatti verso ulteriori soggetti del Terzo Settore, anche con azioni consulenziali specifiche, che hanno consentito la coprogettazione di interventi nonostante gli strascichi di chiusure intermittenti dovute all'emergenza COVID-19.

Le azioni di sistema sono state portate avanti con ottimi esiti in modalità streaming da remoto, mantenendo attive le relazioni con i soggetti regionali e territoriali di riferimento. La disponibilità dei bandi PS18, 19 e 51 e PS90, rifinanziati fino a dicembre 2022, ha consentito di formalizzare delle linee guida progettuali su cui si sono innestate le proposte formative presentate per tutta l'annualità, con i dovuti adeguamenti alle condizioni emergenziali. Nello specifico il PS 90, invece, vede una forte spinta alla co-progettazione particolarmente con la Direzione Salute e la Direzione Politiche per la famiglia.

Criticità

Il forte ritardo nelle approvazioni dei progetti ed il rifinanziamento di sei mesi in sei mesi ha permesso il mantenimento e la continuità delle azioni formative ma con scarsa possibilità di progettualità di lungo respiro che per i Servizi dedicati ad utenti fragili costituisce una risposta utile ma non del tutto efficace nel definire piani di azione più ampi.



5.2.7. ORIENTAMENTO

La filiera dell'Orientamento realizza attività di orientamento sia per allievi in età di diritto dovere all'istruzione e formazione professionale, per operatori ed insegnanti e per giovani e adulti finanziate principalmente da tre programmi a valere su fondi FSE: il Programma Specifico 9 "Catalogo Regionale dell'Offerta orientativa",

Attività Corsuali	91
Ore corso	1540
Ore stage	n.p.
N. Allievi	1150
Percentuale femminile	43%
Età media	18

e il Programma Specifico 75 per lo sviluppo delle soft skills per giovani e adulti.

Le attività del Programma Specifico 9 "Catalogo Regionale dell'Offerta orientativa", sono realizzate tramite affidamento all'ATS Orientamento 2019-2021 prorogato fino giugno 2023, di cui IAL FVG è uno dei 13 partner, e sono finalizzate ad aumentare le probabilità di successo formativo dei giovani nell'ambito del diritto-dovere all'istruzione e a sostenere la loro transizione verso il mondo del lavoro nonché a migliorare la preparazione professionale degli operatori dell'orientamento. Sono previsti sia percorsi per ragazzi e ragazze tra i 15 e 18 anni, sia per ragazzi e ragazze sotto i 15 anni, per interventi di orientamento precoce, questi ultimi finanziati con fondi propri della Regione FVG. Gli interventi sono di tipo esperienziale/laboratoriale e afferiscono a quattro aree tematiche:

·Benessere e relazioni: per allievi e allieve gli interventi sono rivolti a sostenere la crescita individuale, la conoscenza di sé, la valorizzazione dei propri punti di forza, potenziare le competenze relazionali e utilizzare il web adeguatamente; per gli operatori a fornire strumenti e metodologie per comprendere e gestire in classe le dinamiche inter e intrapersonali.

·Supporto alle transizioni: per allievi e allieve gli interventi mirano a migliorare la conoscenza del mercato del lavoro e l'autoimprenditorialità; per gli operatori forniscono strumenti e informazioni per accompagnare allievi e allieve alla conoscenza del mercato del lavoro e nel potenziamento dell'autoimprenditorialità.

·Scoperta dei contesti lavorativi in FVG: i laboratori hanno l'obiettivo di far conoscere il tessuto produttivo della Regione; per operatori e operatrici fornire strumenti per la realizzazione di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Didattica a distanza e consolidamento degli apprendimenti: area individuata a seguito della crisi pandemica del 2020, le attività hanno l'obiettivo di accompagnare studenti e studentesse nello studio di specifiche aree disciplinari e potenziare la motivazione allo studio, acquisire autonomia nel gestire i tempi di studio e l'impegno educativo con la presenza dell'insegnante a distanza.

Le attività del programma specifico 75 sono realizzate tramite affidamento all'ATS EffePi ROP 2020 di cui IAL FVG è partner, e sono finalizzate alla realizzazione di interventi di recupero motivazionale di soggetti tra i 15 e i 18 anni a rischio di dispersione scolastica, sviluppando tematiche quali il metodo di studio, le competenze trasversali, orientamento alle professioni.



Il programma specifico 75 finanzia le attività dell'ATS omonima, di cui IAL è parte. Si tratta di un Catalogo Regionale per lo sviluppo delle competenze trasversali, costituito da seminari e laboratori sui temi quali la capacità di ascoltare e relazionarsi con gli altri, la flessibilità, l'organizzazione, la capacità di trovare soluzioni ai problemi quotidiani. Corsi e laboratori sono destinati a persone occupate o disoccupate previo colloquio orientativo presso un Centro di Orientamento Regionale (COR).

Attività Svolte

La filiera si è occupata della gestione del coordinamento tecnico-organizzativo dell'ATS Orientamento 2019-2021 che ha in carico la realizzazione delle attività del Ps. 9 "Catalogo Regionale dell'Offerta Orientativa". In particolare ha curato la creazione e implementazione della piattaforma digitale per la gestione (Sharepoint di Microsoft); coordinato degli operatori degli Enti gestori; e curato la programmazione trimestrale.

Ha realizzato attività formative, laboratoriali e seminariali nell'ambito di tutti e tre i programmi specifici regionali dedicati all'orientamento e allo sviluppo delle soft skills (PS 9 e PS 75).

A seguito dell'emergere dell'esigenza di omogeneizzare l'offerta del sostegno didattico-educativo per gli allievi certificati ai sensi della Lg. 104 e 170 presso l'ente, nonché di rafforzare un'azione congiunta a livello regionale di orientamento informativo della nostra offerta dei corsi di IeFP, si è creato un gruppo di lavoro dedicato al tema con l'obiettivo di recepire le ultime indicazioni normative sulla compilazione dei documenti PEI e PDP e IAL ne ha assunto il coordinamento, disponendo di specifiche professionalità.

Risultati

La parte di impostazione dell'attività di coordinamento regionale è stata avviata come anche le attività dell'intera filiera. La gran parte delle attività rivolte agli istituti scolastici è stata portata a termine, garantendo un'offerta di formazione ed orientamento adeguata alle richieste. Grazie all'aggiornamento dei bandi regionali anche in favore della formazione a distanza sono stati progettati nuovi percorsi, anche individuali e per piccoli gruppi, destinati al recupero della motivazione e delle competenze di base e trasversali con il fine di prevenire la dispersione scolastica.

Le attività formative del Ps.75 hanno seguito le indicazioni della normativa regionale e nazionale che le aveva inizialmente sospese, poi riavviate ma solo in presenza, poi anche a distanza scontando però il fatto che si rivolgono spesso a un'utenza fragile e che non tutti i laboratori si prestano a essere erogati a distanza.

Il servizio di orientamento è stato riprogettato nella parte dedicata alla Prima formazione con il consolidamento di una équipe che coinvolge un orientatore in ogni sede. Le attività ed i servizi quali lo Sportello di ascolto e Progetto Benessere e Salute sono stati estesi ed avviati in tutte le sedi IAL.

Criticità

Anche per l'orientamento, le criticità riscontrate sono state principalmente legate ai residui della pandemia. Le attività formative del Ps. 9, svolgendosi presso gli istituti scolastici a favore degli allievi e dei loro insegnanti, sono state condizionate dalla sospensione delle attività, così come quelle del PS 75 che sono state prima sospese e solo in seguito riavviate.



5.2.8. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

La filiera delle politiche attive del lavoro realizza attività formative per adulti in età lavorativa disoccupati o in cerca di prima occupazione (programma PIPOL) o che sono a rischio fuoriuscita da aziende in crisi (programma FORLINC), attraverso finanziamenti del Fondo Sociale Europeo (FSE) gestiti tramite bandi regionali.

Attività Corsuali	90
Ore corso	21817
Ore stage	6668
N. Allievi	1069
Percentuale femminile	73%
Età media	39,5

Programma Pipol (Piano Integrato di Politiche per l'Occupazione ed il Lavoro)

Prevede misure di Formazione e Accompagnamento al lavoro rivolte a giovani e adulti disoccupati, in cerca di prima occupazione o in cassa integrazione straordinaria:

- Percorsi con rilascio di attestato di frequenza propedeutici senza stage (150 250 ore)
- Percorsi con rilascio di attestato di frequenza professionalizzanti con stage (400 624 ore)
- Percorsi di qualificazione abbreviata (400-1.100 ore) con stage
- Percorsi di formazione con modalità individuale (20 150 ore)
- Percorsi formativi coprogettati con aziende del territorio con o senza stage di durata variabile
- Tirocini formativi della durata di 3 6 mesi

In Friuli Venezia Ciulia le attività sono erogate da 5 associazioni temporanee d'impresa (AT) di cui IAL FVG è capofila per l'area Pordenonese (HUB 5) e partner nelle altre quattro. L'attività è svolta in raccordo con i Centri per l'impiego che si occupano di individuare l'utenza e svolgono l'attività di orientamento sull'offerta disponibile proposta dagli enti di formazione.

Forlinc (FOrmazione e ORientamento Lavoratori IN Crisi)

Si tratta di un programma - gestito da un'associazione temporanea d'imprese di cui IAL è partner - che ha l'obiettivo di garantire percorsi di orientamento e formazione volti a sostenere la permanenza o il rientro al lavoro di persone coinvolte dalle situazioni di grave difficoltà occupazionale che hanno determinato o possono determinare la perdita del posto di lavoro.

Tutti gli interventi afferenti a questo programma sono realizzati in stretta collaborazione con la Direzione Regionale che governa le situazioni di crisi aziendale attraverso i tavoli delle crisi.

Il programma prevede due tipologie di azioni:

- Orientamento individuale volte a sostenere ed accompagnare la persona nella valorizzazione delle proprie potenzialità, facilitando scelte consapevoli, mature ed appropriate a sostenere la motivazione formativa e l'inserimento lavorativo.
- Formazione con percorsi realizzati sulla base delle esigenze dei lavoratori afferenti ad una specifica crisi volte a rafforzare o integrare competenze sia nell'ottica di una riqualificazioni interna all'azienda che in vista di una ricollocazione esterna all'azienda di appartenenza in caso di dichiarazione di esuberi o chiusura aziendale.

L'utenza della filiera è molto eterogenea per età e genere, e va dai giovani in cerca di prima occupazione agli adulti, anche vicino all'età della pensione, che si ritrovano senza occupazione e non sono riusciti a ricollocarsi autonomamente, o a rischio di fuoriuscita, o ancora che vogliono rientrare nel mondo del lavoro dopo un periodo di inattività. Sono spesso persone che si trovano in una condizione di vulnerabilità, che possono provare un senso di sfiducia o delusione. Oltre alle attività formative quindi, gli operatori devono essere preparati a gestire l'accoglienza con empatia e contemporaneamente a sostenere le



persone nel loro percorso aiutandole a mantenere la motivazione e allo stesso tempo a mantenersi lucide relativamente ai propri obiettivi ed aspettative.

Di particolare importanza poi è il rapporto con le Aziende del territorio, con le quali si avviano gli stage per allievi e allieve e che spesso si concludono con l'assunzione della persona. Il rapporto con le aziende ha una valenza significativa anche nell'individuazione di esperti di settore da fare intervenire in qualità di docenti o testimoni nei percorsi formativi permettendo così di assicurare l'acquisizione di competenze realmente spendibili nel lavoro.

Attività Svolte

L'anno formativo 21/22 è stato un anno di transizione per la filiera in quanto ha visto la conclusione del programma PIPOL e l'avvio del nuovo programma PIAZZA GOL.

Il nuovo Programma PIAZZA GOL avrà un respiro triennale (con possibilità di prosecuzione per ulteriori 3 anni).

Nella primavera 2022 sono state costituite le nuove ATI – tre a livello regionale, con IAL FVG capofila nel territorio pordenonese. L'attività di creazione, costituzione e accordo tra tutti gli enti regionali accreditati è stato svolto dai tre enti capofila (IALFVG, IRES FVG, ENAIP FVG) che hanno lavorato in una logica di sistema al fine di risultare un unico interlocutore con la Direzione Regionale.

Il lavoro così condiviso ha permesso di costituire le ATI prima della presentazione delle candidature, che sono state approvate a Giugno 2022 (verificare) così da accelerare i tempi e permettere di entrare nell'operatività in tempi brevi.

Parallelamente è proseguita l'attività di progettazione, programmazione ed erogazione corsi e tirocini rivolti a giovani ed adulti disoccupati che vogliono acquisire nuove competenze per inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro in carico al Progetto PIPOL e al Progetto FORLINC.

Si è consolidata la modalità di erogazione dei corsi anche in modalità FAD, ma contemporaneamente si è potuto rientrare in presenza. La necessità di essere in possesso del Green Pass in alcuni periodi dell'anno ha determinato l'abbandono dei corsi in presenza di una quota di allievi non in possesso del certificato verde.

E' continuato il rapporto con le aziende del territorio per favorire la collocazione in stage in vista di un possibile inserimento lavorativo degli allievi frequentanti i corsi di formazione. Al riguardo sono stati rafforzati i rapporti anche con gli operatori del servizio imprese della Direzione Regionale che hanno permesso di creare sinergie che hanno dato ottimi risultati da punto di vista della collocazione lavorativa degli utenti. Ed è proprio l'incessante richiesta di personale da parte delle aziende che ha determinato una parte degli abbandoni dei corsi da parte dei partecipanti; nei casi in cui è stato possibile conciliare lavoro e formazione gli stessi allievi si sono comunque impegnati a portare a termine il percorso iniziato riconoscendo così la valenza del corso che stavano frequentando.

Criticità

La ripresa occupazionale registrata nell'anno formativo di riferimento ha determinato la difficoltà nel raggiungere i numeri minimi previsti per l'avvio delle attività ed ha altresì determinato una maggior presenza di persone fragili all'interno dei corsi. Il periodo post pandemico ha lasciato sicuramente degli strascichi pesanti su una parte della popolazione. I corsi di formazione sono un punto di vista privilegiato rispetto ad una serie di dinamiche che riguardano la società e in quest'ultimo anno ne abbiamo avuto indubbia evidenza con casi di difficile gestione nelle dinamiche d'aula



LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

Stakeholder

- giovani e adulti in età lavorativa alla ricerca di primo impiego;
- giovani e adulti in età lavorativa disoccupati;
- lavoratori e lavoratrici che desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro dopo un lungo periodo di sospensione dell'attività lavorativa;
- lavoratori a rischio fuoriuscita da aziende in crisi;
- Aziende
- Regione FVG

Input

Risorse umane: 15 dipendenti; 133 collaboratori esterni;

Capitale relazionale: 10 enti di formazione professionale dell'AT HUB 5 di cui IAL FVG è capofila; 5 AT in Regione; oltre 300 aziende coinvolte per stage, tirocini e work experience; COR (centri orientamento regionali); regione autonoma FVG

Risorse economiche: 2.573.000 euro a valere sul fondo sociale europeo.

Attività

progettazione, promozione, erogazione, monitoraggio e rendicontazione corsi di formazione; progettazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione tirocini.

Output

- 90 corsi di formazione realizzati;
- 1069 partecipanti;
- 21.817 ore di docenza erogate;
- 6.668 ore stage realizzate;

Outcome

<u>Outocome di primo livello</u> (dati 2020-21): 86% successo formativo (esame finale superato):

- buon livello fi occupazione al termine dei percorsi, soprattutto i più lunghi; <u>outcome di secondo livello:</u> occupabilità: acquisizione di competenze tecnico professionali, capacità di individuare opportunità lavorative; life skills: competenze relazionali, emotive e cognitive; benessere economico: capacità di autonomia economica; benessere personale: soddisfazione personale; inclusione sociale.

Impatto

- Diminuzione della disoccupazione;
- Inserimento di risorse qualificate nel tessuto produttivo del territorio;
- Aumento del benessere economico e sociale.



5.2.9. INTERNAZIONALE - UE, EXTRA UE

Le attività della filiera si inseriscono in progetti che affrontano delle problematiche e bisogni che non possono essere soddisfatti a livello locale e necessitano di sinergie internazionali.

Attività Svolte









Nell'anno formativo 21-22 si sono proseguite le attività dei progetti avviati nel precedente anno formativo e sono stati avviati i seguenti 7 progetti:

- ERASMUS+ Azione chiave 1 Programma Erasmus+ 2021-2027 ACCREDITAMENTO ERASMUS NELL'AMBITO VET. A fronte dell'approvazione delle attività riferite alla prima annualità di accreditamento, IAL FVG ha realizzato 19 mobilità di breve durata (48 giorni) che hanno visto il coinvolgimento di allieve e allievi di terzi e quarti anno dei corsi per Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza, Tecnico commerciale delle vendite, Addetto dei servizi di promozione e accoglienza con destinazione Lisbona (Portogallo) e Tecnico di cucina, Tecnico dei servizi di sala e Tecnico di pasticceria con destinazione Valencia (Spagna). Un dipendente tutor è stato coinvolto in un'attività di formazione specialistica in lingua inglese della durata di 2 settimane realizzata presso una struttura accreditata in Irlanda.
- ERASMUS+ Azione chiave 2 Collaborazione in materia di innovazione e scambio di buone pratiche partenariati strategici
 - DIGI LIVES Danimarca (IAL FVG partner di progetto) ha l'obiettivo di prevenire l'abbandono scolastico degli studenti iscritti a percorsi di formazione professionale attraverso lo sviluppo e l'utilizzo a livello sistemico di strumenti digitali di supporto finalizzati ad assicurare loro una migliore inclusione e permanenza nelle istituzioni di IFP.
 - NUMERACY IN PRACTICE Olanda (IAL FVG partner di progetto) ha l'obiettivo di sviluppare attività pratiche di calcolo possano aiutare a migliorare la qualità del comportamento numerico degli individui in tutti i tipi di situazioni legate al lavoro o alla vita quotidiana. L'approccio integrato di questo progetto mira a una maggiore istituzionalizzazione dell'educazione matematica nella formazione permanente. Con questo progetto, si vuole dare un contributo importante alla crescita e alla diffusione delle capacità di calcolo in Europa.
 - E4F_ FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE À L'EXPORT HORS DE L'EU-Martinica (IAL FVG partner) è quello di sostenere e rinnovare il potenziale delle PMI e delle microimprese femminili per accedere all'esportazione nei mercati extra-UE. Il progetto infatti mira a costruire e rafforzare la capacità, le abilità e le competenze delle imprese femminili per esportare nei mercati extra-UE attraverso lo sviluppo di programmi e strumenti innovativi di formazione e capacity building che svilupperanno il loro potere di espansione.
 - **RESET acronimo per Resources for Post-Pandemic Effective Training**, progetto presentato in Italia con capofilato IAL FVG, ha l'obiettivo di innalzare le competenze digitali dei professionisti della IFP rivelatesi particolarmente carenti durante la pandemia COVID. Il progetto si prefigge quindi di favorire il processo di digitalizzazione pedagogica di tutto il personale IFP, dal docente, al coordinatore, al

personale tecnico e amministrativo attraverso una prima fase di mappare dei bisogni digitali dei professionisti e una successiva fase di sviluppo di prodotti formativi e strumenti operativi basati sull'applicazione pratica del framework DigCompEdu, il quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali dei docenti e dei formatori e DigCompOrg, il framework che fornisce un quadro concettuale che riflette tutti gli aspetti del processo di integrazione sistematica dell'apprendimento digitale nelle organizzazioni educative di tutti i settori dell'istruzione.

• INTRAVET_INNOVATIVE TRAINING FOR VET DIGITAL READINESS – Romania (IAL FVG partner di progetto) mira a sostenere gli insegnanti IFP di discipline tecniche nello sviluppo e nell'adattamento dei loro materiali di formazione in formati digitali. In concreto il progetto prevede il sostegno all'uso mirato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nel contesto dell'istruzione e formazione professionale, insieme alla costruzione di competenze TIC per i professionisti IFP attraverso lo sviluppo di strumenti e training specifici sviluppati sulla base del DigCompEdu, il quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali dei docenti e dei formatori.

Sono state inoltre presentante 5 nuove candidature:

- ERASMUS+ Azione chiave 1 Programma Erasmus+ 2021-2027 ACCREDITAMENTO ERASMUS NELL'AMBITO VET. Seconda annualità. Seconda annualità per la realizzazione di mobilità all'estero di allievi e personale per il sessennio 2021-2027 all'interno della rete IAL Nazionale (IAL partner approvato a luglio 2022);
- ERASMUS+ Azione chiave 2 Collaborazione in materia di innovazione e scambio di buone pratiche partenariati strategici
- OSPIZO, IAL FVG partner (Italia) approvato a luglio 2022
- BT4 VET Business Transformation per Operatori VET IAL FVG capofila (Italia) (approvato ma non finanziato)
- DISTRESS, Digitalizzazione Operatori Formazione Professionale e loro allievi (strumenti e pillole formative) IAL FVG partner (Spagna) (approvato ma non finanziato)
- EQUALPLAN Sviluppo competenze manageriali per target femminile IAL FVG partner (Spagna) (approvato ma non finanziato)
- ERASMUS+ Azione chiave KA2 Capacity Building
- VET-WEB, Supporto allo sviluppo dei VET Operatori e del Terzo Settore dell'area Balcanica (Montenegro e Albania), IAL FVG Capofila Gestione Centralizzata Bruxelles (consegnato a Marzo 2022 e approvato a Settembre 2022)



Risultati

Gli obiettivi della filiera sono stati complessivamente raggiunti: degli 8 progetti KA1 e KA2 presentati nell'annualità 2020-2021, 7 (di cui uno a capofilato IAL) sono stati approvati e regolarmente avviati.

Rispetto alle 5 nuove proposte presentate nell'annualità 2021-2022, 2 progetti sono stati giudicati meritevoli di finanziamento. Di grande prestigio e valore aggiunto risulta in particolare l'approvazione del progetto di Capacity Building VET-WEB. Si tratta della prima candidatura a capofilato IAL che ha per interlocutore Agenzia Centrale di Bruxelles e questo con un preciso intendimento: evolvere la progettazione e gestione IAL FVG da una dimensione prettamente nazionale (contatto diretto con Agenzia Nazionale italiana) ad una dimensione di tipo europeo (la relazione dello staff di progetto e di gestione avviene direttamente con il Policy Officer di Bruxelles). Si tratta, in pratica, di un primo tentativo di maturazione della filiera internazionale in termini di difficoltà progettuale, gestionale e relazionale con struttura centrale che naturalmente richieste competenze specifiche.

Criticità

Le criticità riscontrate hanno riguardato principalmente l'esiguità del gruppo di lavoro a cui si è fatto fronte in rapporto all'incremento delle attività progettuali in gestione (al momento 12) e il rinnovo di contratto della risorsa umana con competenze spendibili anche in progetti di notevole complessità inserita in organico nel maggio del 2022 e scadenza contrattuale annuale; criticità ulteriore la mancanza di software gestionali adatti a gestire l'attività. Le criticità avanzate sono le medesime dell'annualità precedente con l'aggravante derivata dall'aumento dell'attività progettuale da gestire.



5.3. SERVIZI ONLINE

IAL FVG è presente nel web e interagisce con un'ampia platea di persone. Informa ed effettua campagne di comunicazione, promozione e di marketing in relazione alle attività formative, ai progetti regionali, nazionali ed internazionali che lo vedono coinvolto.

A partire dal 2020 a seguito della pandemia, IALFVG si è trovato a dover potenziare da un lato l'erogazione della didattica online e dall'altro a dare maggior impulso alla creazione con contenuti digitali sia a scopo informativo che di carattere promozionale, con un aumento in particolare del web e social media marketing, mettendo in campo nuove strategie per raggiungere l'utenza.

IAL FVG è presente su Facebook, Twitter, Instagram, YouTube e LinkedIn con profili pubblici che permettono interazioni con le platee di utenti della rete sociale e una più attenta profilazione per poter svolgere attività informative e di marketing, anche con l'attivazione di campagne sponsorizzate.

Per tutto l'anno IAL FVG ha curato i propri siti web - ialweb.it, alberghiera.it, lhofattoio.com - aggiornandoli con l'offerta formativa, la programmazione delle attività e anche curando la creatività grazie alla realizzazione di contenuti di tipo testo, audio e video.

5.3.1. IALWEB.IT

lalweb.it è il portale che dal 2001 mette in collegamento il mondo della formazione e quello del lavoro attraverso diversi strumenti perfezionatisi nel tempo e permette agli utenti di iscriversi e acquistare corsi, di consultare e inserire cv o offerte di lavoro. Di seguito le sezioni e i servizi offerti.



Corsi

Il catalogo dell'offerta formativa proposta presso tutte le sedi IAL in Friuli Venezia Giulia ha una sezione dedicata - raggiungibile all'indirizzo https://www.ialweb.it/corsi- e dal box di ricerca in home page. Ciascuna scheda permette di ricevere informazioni riguardo ai destinatari dell'attività formativa, i programmi, il calendario, gli estremi per contattare il referente e procedere direttamente all'iscrizione.

News e Progetti

Il sito, diventato punto di riferimento per enti, società e istituzioni, riceve e pubblica notizie riguardanti la formazione, il lavoro, la scuola e l'università oltre ad offrire informazioni e materiali di approfondimento delle proprie attività di formazione. La sezione Progetti, inoltre, ospita le attività di carattere nazionale ed internazionale.

Offerte di lavoro

È un servizio gratuito che permette alle aziende di pubblicare le proprie offerte di lavoro e a chi cerca lavoro di consultarle.

Le aziende registrate sono 11974 e 1103 sono state le nuove registrazioni nell'anno 2021-22 Il numero medio di offerte di lavoro mensile si è aggirato intorno a 1337.

Database Curricula

Permette agli utenti di pubblicare gratuitamente il proprio curriculum.

I curricula attivi consultabili sono 22938

Nell'anno formativo 2021-22 sono stati registrati 591 nuovi curricula e modificati 1063.



5.3.2. ALBERGHIERA.IT

Alberghiera.it è il sito direttamente gestito da IAL FVG per diffondere una cultura enogastronomica di alto livello e le tecniche professionali nell'ambito del settore turistico alberghiero.



Punto di riferimento di scuole del settore, riviste specializzate, associazioni di categoria oltre naturalmente che di un pubblico più generalista, offre un'ampia panoramica di ricette, documentazione alberghiera, approfondimenti merceologici su caratteristiche organolettiche e alimentari di numerosi prodotti.

I contenuti di alberghiera.it redatti da professionisti del settore sono documenti che spesso vengono utilizzati come supporto didattico da scuole e enti di formazione e citati come fonte di informazione autorevole da Wikipedia.

Il sito promuove inoltre tutte le attività formative inerenti sia l'area ristorazione che turistica che sicurezza alimentare.

Chiedi allo chef

La sezione di ascolto "Chiedi allo chef" permette all'utente di ottenere risposte a domande, dubbi o richieste di integrazione sia sulle ricette pubblicate che per consigli personalizzati.

Giovani qualificati

È uno spazio dove ristoratori, barman, pasticceri, albergatori possono segnalare la propria disponibilità/ricerca di nostri giovani qualificati.

Trovare lavoro

È una sezione rivolta ai giovani che si affacciano al mondo del lavoro con preziose informazioni su come presentarsi e sulla definizione delle mansioni.

Newsletter

La newsletter settimanale di alberghiera.it presenta 12 ricette e una curiosità (su ricette o ingredienti della newsletter) suddivise in antipasti, primi, secondi, dolci. Particolare attenzione viene posta nella realizzazione privilegiando la stagionalità dei prodotti, le ricorrenze. I piatti compongono tre menù completi soddisfacendo esigenze di gusto e tendenze.

Totale iscritti alla newsletter in questo momento: 4097

Offerte di lavoro

Collegato al servizio di offerta lavoro di ialweb, il sistema seleziona quelle inerenti la ristorazione e il turismo.

Dal 01/09/2021 al 31/08/2022 il sito ha visto transitare 285022 utenti, per 338567 sessioni e 7503753 visualizzazioni di pagina.

5.3.3. LHOFATTOIO.COM

È il sito che presenta La scuola del saper fare. Dopo la terza media i corsi di Qualifica e Diploma Professionale riconosciuti in Europa. Dedica a ciascun percorso una scheda informativa di dettaglio, la possibilità di richiedere informazioni, di preiscriversi anche via web. Mette in evidenza le ultime iniziative che vedono coinvolti gli allievi di prima formazione.

Nell. a.f. il sito ha visto transitare 29326 utenti, per 39852 sessioni e 70705 visualizzazioni.





6.1. Bilancio al 31.08.2022

6.2 Ricavi per fonte di finanziamento

56 969



373.967

804 029

1 296 731 1 859 317 2 499 808 3 227 076 4 050 935 R 28 331

6.1. BILANCIO AL 31.08.2022

Si riporta di seguito una sintesi della situazione economico-finanziaria, così come desumibile dal bilancio dell'esercizio:

BILANCIO AL 31 AGOSTO 2022

STATO PATRIMONIALE	31/08/2022	31/08/2021	
STATO PATRIMONIALE	EURO	51/06/2021 EURO	
ATTIVO	LUNO	LUNO	
A) Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti	0	0	
B) Immobilizzazioni	11.730.689 11.174.828		
C) Attivo circolante			
	9.918.546 8.610.915		
D) Ratei e risconti attivi	454.074 323.022		
TOTALE ATTIVO	22.103.309	20.108.765	
PASSIVO			
A) Patrimonio netto	5.113.890	5.367.748	
B) Fondi per rischi e oneri	480.834	349.121	
C) Trattamento fine rapporto di lavoro subordinato	1.147.229	1.171.190	
D) Debiti	14.737.427	12.516.873	
E) Ratei e risconti	623.929	703.833	
TOTALE PASSIVO	22.103.309	20.108.765	
CONTO ECONOMICO	31/08/2022	31/08/2021	
	EURO	EURO	
A) Valore della produzione	19.091.341	19.243.013	
B) Costi della produzione	-19.147.645	-18.971.487	
DIFFERENZA TRA VALORE DELLA PRODUZIONE			
E COSTI DELLA PRODUZIONE (A+B)	-56.304	271.526	
C) Proventi e oneri finanziari	-160.340	-136.102	
D) Rettifiche di valore di attività finanziarie	0	10.600	
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+D)	-216.644	146.024	
21) Utile (Perdita) dell'esercizio	-292.789	33.291	



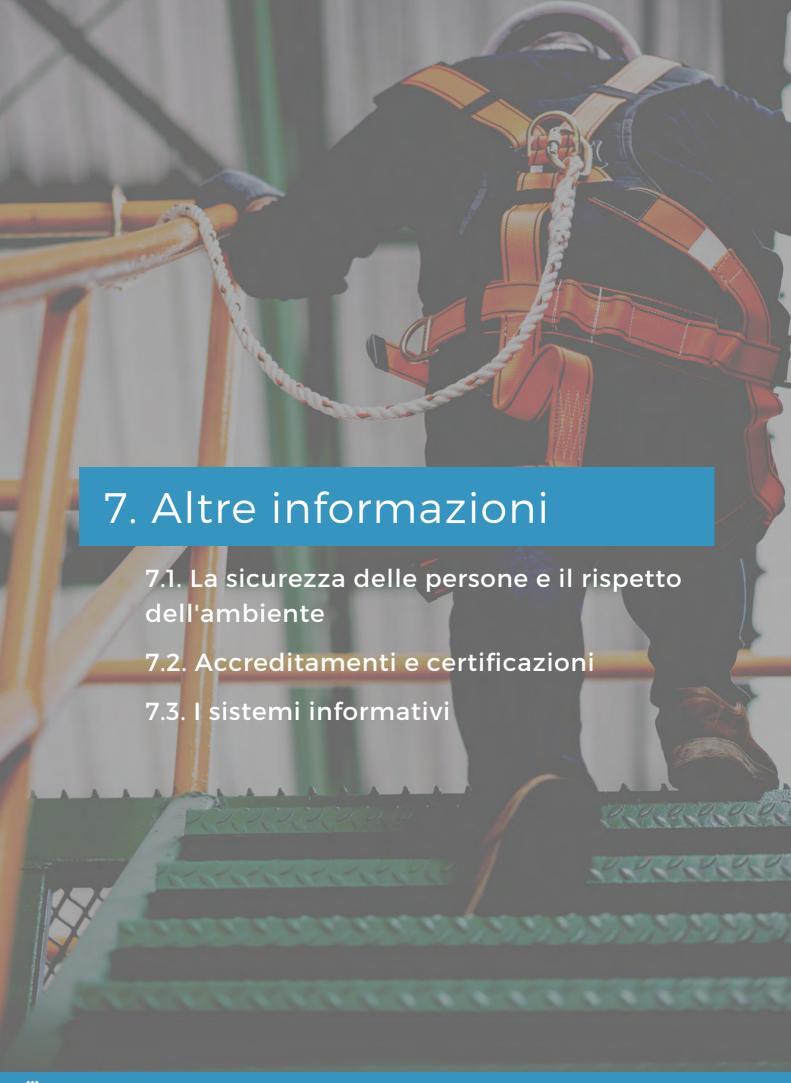


6.1. RICAVI PER FONTE DI FINANZIAMENTO

La maggior parte delle attività realizzate da IAL FVG è finanziata tramite risorse economiche provenienti da fondi pubblici (93% del totale dei ricavi derivanti dall'attività formativa). I fondi pubblici provengono in gran parte dalla Regione Friuli Venezia Giulia e dal Fondo Sociale Europeo e sono erogati a finanziamento soprattutto della formazione professionale, dell'apprendistato e delle politiche attive del lavoro.

Si riporta di seguito la composizione interna dei ricavi per fonti di finanziamento degli ultimi tre esercizi:

RICAVI RIPARTITI PER FONTE DI FINANZIAMENTO	21/22	%	20/21	%
LEGGE REGIONALE 27	11.478.547	61,32%	11.356.083	60,61%
FONDO SOCIALE EUROPEO	4.942.769	26,40%	5.092.290	27,18%
APPRENDISTATO E ALTRI REGIONALI	1.027.416	5,49%	1.021.573	5,45%
FONDI INTERPROFESSIONALI E ALTRI	148.591	0,79%	279.523	1,49%
ERASMUS	241.106	1,29%	162.928	0,87%
PRIVATI	881.904	4,71%	823.734	4,40%
TOTALE RICAVI DI GESTIONE	18.720.332		18.736.131	



7.1. LA SICUREZZA DELLE PERSONE E IL RISPETTO DELL'AMBIENTE

7.1.1. LA GESTIONE DELLA PRIVACY AZIENDALE

La protezione dei dati personali trattati da IAL FVG è una priorità etica, prima che un obbligo normativo, oggi previsto dal Reg. UE 2016/679. Questo è il terzo passaggio normativo che l'ente affronta in materia di corretto trattamento dei dati personali, dopo la L. 675/96 e il D. Lgs. 196/03. Il nuovo GDPR (General Data Protection Regulation, UE 2016/679) offre l'opportunità per ripensare il trattamento dei dati e permette di trasformare la tutela di un diritto dell'utenza in opportunità di crescita interna. Il compito non è semplice, viste le molteplici attività e il gran numero di dati che l'ente usa per offrire i suoi servizi. Per riuscirci è stato predisposto un modello organizzativo, finalizzato ad analizzare tutti i trattamenti di dati, organizzarli all'interno dell'ente in modo funzionale, gestirli in sicurezza e trasparenza, sempre nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali di tutti gli interessati, siano essi dipendenti, fornitori o corsisti.

<u>Titolare dei dati personali e Responsabile per la Protezione dei Dati Personali (DPO)</u>

IAL FVG in persona del legale rappresentante è titolare del trattamento ed ha nominato lo Studio Legale Avv. Paolo Vicenzotto Responsabile per la protezione dei dati personali (DPO) ai sensi dell'art. 37 del Reg. UE 2016/679, che agisce in sinergia con un "team IAL FVG" interno, un organismo formato da competenze organizzative ed informatiche.

Incaricati del trattamento

Il modello organizzativo Privacy di IAL FVG prevede che ciascun operatore IAL FVG tratti solo i dati indispensabili per offrire il servizio richiesto, in funzione dell'organizzazione interna e soprattutto delle finalità indicate e proposte all'interessato. A tal fine sono state predisposte delle Aree di Trattamento, a livello di Sede Regionale e a livello di singola Unità Operativa e, per lo stesso motivo, "by design", anche il sistema informativo aziendale è costituito a "compartimenti stagni". L'utente può accedere dalla propria postazione informatica solo ai dati indispensabili per svolgere le proprie mansioni. Unitamente alla nomina, ciascun soggetto osserva un regolamento interno sull'uso degli strumenti informatici e delle regole di condotta, anche etiche, su tutte le informazioni alle quali l'operatore accede in virtù della sua specifica mansione. Per implementare la sicurezza delle informazioni trattate, IAL FVG intende pianificare seminari di informazione e formazione e aggiornamento sul trattamento dei dati personali.

Amministratori di sistema (interni ed esterni)

IAL FVG è fin dalla sua origine caratterizzato da una forte tensione verso l'informatizzazione del dato e quindi del suo utilizzo. La creazione di software gestionali e l'implementazione di piattaforme informatiche per la gestione di dati e l'utilizzo della telematica sono la priorità ed il motore dell'attività dell'ente. Per tale ragione da sempre l'attenzione alla costruzione dei software e l'utilizzo e sicurezza dei dati sono alla base dell'attività prevalente di IAL FVG. I soggetti interni ed esterni, con privilegi di "amministratore", sono specificatamente nominati Responsabili Esterni o Amministratori di Sistema Interni ed Esterni ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE 2016/679.

I fornitori di servizi informatici esterni sono scelti con particolare attenzione alla professionalità non solo tecnica, ma anche al rispetto e alla protezione dei dati, privilegiando società certificate ISO 27001.



Responsabili esterni del trattamento

Nei casi di affidamento a terzi di attività IAL FVG che implicano un trattamento di dati, l'ente ha predisposto contratti di Responsabili esterni del trattamento (ai sensi del art. 28 Reg. UE 2016/679), con apposito atto di nomina. Il Responsabile Esterno riceve istruzioni specifiche di trattamento, sia per quanto riguarda le misure tecniche, organizzative e di archiviazione dei dati sia per le finalità del trattamento.

Analisi del rischio e misure per prevenire i rischi privacy

Registro dei Trattamenti (art. 30 comma 1 Reg. UE 2016/679) ed Analisi dell'Impatto.

Il modello organizzativo privacy IAL FVG, prevede un'attenta e costante analisi dei rischi per il trattamento dei dati personali, individuati per ciascun servizio erogato attraverso un Registro dei Trattamenti ai sensi dell'art. 30 comma 1 Reg. UE 2016/679.

Il Registro dei Trattamenti è uno strumento operativo che contiene elementi ulteriori rispetto a quelli previsti all'interno del Reg. UE 2016/679, in quanto consente di effettuare una prima analisi dei rischi per i diritti e la libertà degli interessati. L'analisi del rischio è in costante aggiornamento, anche alla luce dei nuovi strumenti di trattamento e di analisi.

L'analisi su rischi informatici e sulle infrastrutture hardware e software aziendali e sulle misure informatiche di adeguamento è stata realizzata sia dai nostri Amministratori di Sistema con appositi tool e check list. Gli esiti dell'indagine hanno permesso ai nostri tecnici di migliorare ulteriormente le misure di protezione dalle minacce informatiche, gradatamente e proporzionalmente al rischio per i diritti e le libertà degli interessati.

Le attività svolte in ciascuna sede IAL FVG implicano il trattamento di dati identificativi, sensibili e giudiziari di dipendenti, fornitori, docenti, corsisti, ecc.

L'elaborazione e archiviazione dei dati può avvenire sia con strumenti cartacei che con strumenti elettronici: opportuni software aziendali sono stati messi a punto per il trattamento delle diverse categorie di dati (comuni, sensibili, giudiziari) gestiti da ciascuna area organizzativa.

Per il trattamento di tutti i dati raccolti e registrati nella sede amministrativa di via Oberdan a Pordenone e nelle altre sedi locali (per fini di controllo, supervisione, approvazione, rendicontazione ecc), ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 comma 1 lett. a) del D. Lgs 196/03, con riferimento ai dati personali e sensibili trattati, IAL FVG ha incaricato società esterne quali amministratori di sistema per la gestione del trattamento che garantisca:

- l'accesso ai servizi di connettività, sistemi e applicativi da parte degli utenti della intranet di IAL FVG;
- l'accesso ai servizi applicativi da parte degli utenti di internet tramite l'accesso di frontend:
- la disponibilità di spazi attrezzati in ambiente dedicato e livelli di sicurezza elevati, presso la sede della società esterne, con un'infrastruttura ridondante per ospitare ed erogare i servizi in modo continuo, incluso un servizio di Intrusion Detection;
- la predisposizione di strumenti per il monitoraggio dei sistemi;
- la gestione della memorizzazione dei dati applicativi (data storage) e delle attività correlate (Backup/Restore per il salvataggio/ripristino dei dati, definizione degli accessi);
- l'analisi, lo sviluppo, l'installazione e la gestione per IAL FVG di software gestionali, utilizzato all'interno del sistema informativo aziendale per tutte le procedure legate alla gestione di allievi, aziende, dipendenti, attività formative, alla gestione dei flussi informativi aziendali (gestione del personale, progettazione ed erogazione corsi, amministrazione, rendicontazione).

Le misure adottate al fine di ridurre i rischi di cui all'art. 28 del D. Lgs 196/03 (Codice in materia di protezione dei dati personali) includono strumenti informativi e documentali per gli operatori. In particolare, l'adozione di un Manuale dell'Utente (LG07) costituisce uno strumento concreto per la riduzione dei rischi di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito di dati personali, all'interno della struttura.



7.1.2. SICUREZZA E SALUTE

La gestione Covid-19

Sin dall'inizio della pandemia provocata dal virus SARS-CoV-2, IAL FVG ha attivato tutte le procedure e le misure di prevenzione e protezione previste dai protocolli condivisi e dai DPCM emanati dalle autorità competenti.

In particolare:

- ·è stato istituito un Comitato di Controllo così come previsto dal Protocollo Condiviso del 14 marzo 2020;
- ·per ogni sede didattica sono stati nominati un Referente Covid e un suo sostituto, a cui è stato assegnato un telefono cellulare aziendale dedicato;
- ·è stato predisposto un Protocollo e Regolamento COVID-19 IAL FVG.
- I referenti COVID sono stati adeguatamente formati dal Medico Competente, con il compito di sensibilizzare e informare il personale e gli allievi al rispetto delle pratiche e delle regole anticontagio COVID-19 stabilite nelle disposizioni ministeriali e nel Protocollo e Regolamento COVID-19 IAL FVG. Inoltre:
- ·si è garantita la più stretta collaborazione tra Direzione, Medico Competente, RSPP e Referenti Covid nelle fasi di gestione e implementazione delle misure organizzative per la prevenzione e il contenimento del contagio e la sicurezza nelle sedi IAL;
- ·l'utilizzo costante di mascherine, di soluzione igienizzante, di procedure per la corretta pulizia e sanificazione ed il distanziamento sociale garantito anche in posizione seduta, ha ridotto la possibilità di avere contatti stretti;
- ·si è garantito il monitoraggio delle relazioni e degli scambi con il Dipartimento di Prevenzione nei casi di rilevazioni di situazioni di contagio;
- ·in ogni sede è stato individuato un apposito "Spazio Covid", opportunamente segnalato e dotato di tutti i presidi sanitari necessari alla gestione di potenziali casi COVID-19;
- In moltissimi casi, secondo una logica di responsabilità sociale, gli allievi, pur non essendo positivi al virus ma a contatto con familiari positivi o in attesa di conoscere l'esito del tampone, sono rimasti volontariamente a casa e nel caso in cui sia stato prescritto anche a loro il tampone, il risultato è quasi sempre stato negativo.
- Gli allievi interessati sono stati sottoposti a tampone e/o a quarantena o isolamento fiduciario a cura del proprio medico curante o dal Dipartimento di Prevenzione e il loro rientro a scuola è avvenuto con certificazione medica attestante la negativizzazione al tampone.
- I casi di positività accertata, segnalati dai vari dipartimenti di Prevenzione sono stati gestiti dai referenti COVID di sede in coordinamento con RSPP, Medico Competente, nel rispetto di tutte le procedure previste dai protocolli sanitari (ricerca dei contatti stretti di allievi ed insegnanti e conseguente campagna di controllo con tamponi da parte del Dipartimento di Prevenzione).
- Conseguentemente si è provveduto, su disposizione della autorità sanitaria, anche alla sanificazione degli ambienti potenzialmente contaminati mediante l'utilizzo dei prodotti previsti dalle vigenti disposizioni in materia.
- In alcuni casi, in una logica di stretta collaborazione IAL FVG, per tramite dei referenti COVID, a fronte di certificazione ufficiale di tampone POSITIVO, ha segnalato spontaneamente e preventivamente situazioni potenzialmente a rischio.

La salute e sicurezza

Il tema della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro impatta con l'organizzazione sotto un duplice profilo:

• gestionale, con riferimento alla tutela dei lavoratori, dei lavoratori equiparati (ad esempio gli allievi di prima formazione) e degli ospiti, alla luce di quanto previsto dal D.lgs 81/08;



• dei servizi formativi che IAL FVG eroga a giovani e adulti in materia di salute e sicurezza.

Oltre a rappresentare un principio di promozione e tutela dei diritti fondamentali delle persone e dei lavoratori, il rispetto della sicurezza è un requisito essenziale per mantenere l'accreditamento delle strutture.

L'aspetto gestionale viene curato dalle direzioni con la collaborazione dell'SPP (Servizio Prevenzione e Protezione aziendale), ovvero dell'insieme delle persone, sistemi e mezzi finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali.

Nel servizio sono coinvolti:

- un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- cinque Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) di supporto per le sedi didattiche:
- cinque Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- il medico competente;
- il datore di lavoro.

Questo modello gestionale, con alcune parziali modifiche, è stato configurato con l'entrata in vigore del D.Lgs 626/94 (1° gennaio 1997).

<u>Gestione degli infortuni e prevenzione</u>

L'andamento degli infortuni dall'anno formativo 2006-07 è stato il seguente:



Il 2021/22 registra un andamento infortunistico in calo rispetto ai due anni formativi precedenti anche perché caratterizzato dagli effetti della pandemia e dall'attivazione della didattica a distanza.

Esiti:

- 12 gli infortuni;
- 132 di giorni di assenza (il 2% ha riguardato il personale);
- i danni più frequenti sono stati i traumi facciali e delle articolazioni inferiori dovuti ad incidenti in itinere, ustioni e contatto con sostante chimiche.

Il luogo di accadimento prevalente è stato la cucina (5 infortuni) ed a seguire la strada (3 infortuni), il laboratorio di acconciatura (1 infortunio), le aziende ospitanti stages (2 infortuni), gli spazi accessori (1 infortunio).

Si è registrato 1 unico infortunio, che ha totalizzato in complesso una prognosi superiore a 40 giorni registrato a seguito di una caduta accidentale in cucina dovuta ad un mancamento.





<u>Esiti sorveglianza sanitaria 2021 - 2022</u>

Sono state effettuate le visite mediche previste dalla normativa vigente ed in particolare sono stati visitati:

- Lavoratori di sesso maschile: 30,80%
- Lavoratrici di sesso femminile: 69,20%
- Età anagrafica media: 27,79 anni
- Media degli anni di lavoro: 8,78 anni
- Visite preventive effettuate per verificare l'assenza di controindicazioni allo svolgimento della mansione assegnata: 1028
- Visite effettuate in ottemperanza alle scadenze di legge nel rispetto di quanto previsto dal protocollo sanitario aziendale: 292 (visite periodiche);
- Visite richieste dal singolo dipendente per problemi correlati al lavoro: 3;
- Visite richieste dall'azienda in occasione di cambi di mansione del personale:1;
- Visite eseguite prima del rientro al lavoro di personale assente per motivi di salute per più di 60 giorni consecutivi: 2;

Raffronto obiettivi programmati /risultati raggiunti

Proposto per AF 2021-22	In fase di aggiornamento/Realizzato per AF 2021-22
Revisione del Documento di Valutazione dei Rischi	Revisione del Documento di Valutazione dei Rischi consistente nella integrazione delle nuove sedi accreditate e dei rischi associati. Documento di valutazione dei rischi, per tutte le attività svolte. Aggiornamento dei Rischi
Completamento formazione iniziale e specifica del personale dipendente. Aggiornamento lavoratori, preposti e dirigenti.	In fase di completamento per il personale neoassunto. Da pianificare quella dei preposti e dei dirigenti

Alcune proposte di miglioramento:

• completare l'aggiornamento dei dati per la gestione della formazione con il sistema gestionale IALMAN con un sistema di notifiche per la e sorveglianza sanitaria;

Il piano di miglioramento AF 2022-23 verrà licenziato all'interno della riunione annuale della sicurezza.

7.1.3. LE TEMATICHE AMBIENTALI

Il tema ambientale riguarda quattro aspetti fondamentali:

- la gestione dei servizi ambientali (ad esempio la gestione dei rifiuti);
- l'efficientamento delle strutture da un punto di vista energetico, già avviata nel 2015 con la sostituzione di tutti i punti luce con lampade a Led;
- la promozione di comportamenti virtuosi nell'utenza;
- le proposte di formazione orientate alle nuove economie e l'inserimento di tematiche ecologiche in quelle esistenti (azioni di greening).

Gli aspetti ambientali interni

L'organizzazione della raccolta differenziata è in capo al Servizio di prevenzione e protezio-



ne o a persone identificate per il disbrigo degli adempimenti amministrativi (ad esempio la tenuta dei registri di carico e scarico e il SISTRI), nei centri dove si producono rifiuti pericolosi (rifiuti sanitari, oli minerali esausti) o non pericolosi ma soggetti a tracciabilità (ad esempio fanghi di depurazione ad Aviano). Alcune sedi hanno dei modelli di gestione molto innovativi, riconosciuti come tali anche dagli operatori del settore.

L'efficientamento delle strutture

I lavori di ristrutturazione delle nuove sedi sono orientati alla sostenibilità e all'efficientamento energetico.

Comportamenti virtuosi dell'utenza

Sono stati installati in alcune sedi dei distributori che erogano acqua fredda, naturale o gassata ad un costo inferiore rispetto all'acqua in bottiglia, e al contempo sono state distribuite ai dipendenti delle borracce riutilizzabili al fine di diminuire il consumo di bottigliette di plastica.

Proposte di formazione

Sono state confermate le attività di formazione in ambito di sostenibilità e ambiente dell'anno precedente.





7.2. ACCREDITAMENTI E CERTIFICAZIONI

L'ente possiede i seguenti accreditamenti e certificazioni:

Accreditamento Regione Autonoma FVG per le sedi operative degli enti che gestiscono nel territorio della Regione attività di formazione professionale finanziate con risorse pubbliche

Primo accreditamento decreto n.1414/FP del 13 giugno 2003 e successivi aggiornamenti. Nuovo accreditamento decreto n. 508/LAVFOR/2008 del 17 aprile 2008 e successivi aggiornamenti, dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nelle macrotipologie:

- A (Obbligo formativo): comprende i percorsi che assolvono il diritto-dovere di istruzione e formazione professionale, anche integrati, realizzati nel sistema dell'istruzione e formazione professionale.
- B (Formazione superiore): comprende la formazione post-obbligo formativo e l'alta formazione relativa ad interventi sia all'interno che successivi ai cicli universitari.
- C (Formazione continua e permanente): comprende le attività destinate a soggetti non più in obbligo formativo, occupati, in cassa integrazione e mobilità, inoccupati, inattivi e disoccupati.
- Cs (Formazione continua e permanente per ambiti speciali).

Accreditamento Regione Autonoma FVG per la validazione e la certificazione delle competenze

Soggetto accreditato dalla Regione Autonoma FVG, in via sperimentale, per il servizio di messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali (delibera regionale 1158 del 23 giugno 2016)

Accreditamento FORMATEMP sedi IALFVG

- Cod. 1904 Sede di Gemona dal 26/06/2019 scad. 26/06/2023
- Cod. 540835 Sede di Pordenone (via Oberdan) dal 02/07/2021 scad.02/07/2023

Accreditamento soggetti formatori D.Lgs 81/08

Accreditamento soggetti formatori dei corsi di formazione e di aggiornamento ai sensi dell'art. 34 e dell'art. 73 del D.Lgs 81/08 e dei relativi accordi Stato Regioni

IALFVG è qualificato "ope legis" a svolgere le attività formative previste dalle normative citate.

Certificazioni di sistema

Norma ISO 9001:2015 per "Progettazione ed erogazione di servizi di orientamento, formazione professionale e manageriale, formazione a distanza con strumenti multimediali" (Settori IAF: 37) rilasciata da Bureau Veritas; Prima certificazione: 26/10/2001. Scadenza: 02/12/2024.

Certificazioni informatiche

CISCO Academy per erogare corsi ufficiali e per l'accreditamento di soggetti terzi al CISCO Academy Program:

- dispone di collaboratori istruttori certificati CISCO CCNA Instructor e CISCO CCNP Instructor;
- ha sedici anni di partecipazione in Cisco Networking Academy.

AICA Test Center in quattro sedi certificate per il rilascio della Patente Europea ECDL:

• dispone di personale interno esaminatore AICA.



Accreditamento somministrazione esami DILS e CELI

DILS: dal 18/11/2021 IAL FVG è accreditato presso l'università per Stranieri di Perugia come centro di esame per la somministrazione degli esami di certificazione in Didattica dell'Italiano Lingua Straniera (DILS). Scadenza: 31/12/2024.

CELI: dal 20/01/2021 IAL FVG è centro di esame accreditato presso l'Università per Stranieri di Perugia per la somministrazione degli esami di certificazione di lingua italiana per stranieri (CELI). Scadenza: 31/12/2024.

Accreditamento FONDIMPRESA

Qualificazione come soggetto proponente per il Conto di Sistema - Fondimpresa (dal 2018 - aggiornamento annuale degli attestati)

Formazione profili professionali: direzione, gestione economico-amministrativa, analisi dei fabbisogni, progettazione, erogazione dei servizi.

Accreditamento come erogatore di formazione continua per gli assistenti sociali

Accreditamento delle attività inerenti alla formazione degli assistenti sociali con attribuzione dei crediti formativi a favore degli iscritti all'Ordine Professionale degli Assistenti sociali per dare risposta all'obbligo formativo previsto dal DPR 137/12 "Regolamento recante Riforma degli ordinamenti professionali", in coerenza con quanto previsto dal "Regolamento per la Formazione Continua ai sensi del DPR 137/12" e dai CC.LL...

Albo Agenzie per il Lavoro

Iscrizione" alla sub-sezione III.1 dell'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro, ai sensi dell'art.6, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003.

7.3. I SISTEMI INFORMATIVI

Dalla fine degli anni 90, in seguito alla significativa crescita di attività derivante dall'accesso ai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo, si è reso necessario dotarsi di strumenti che consentissero di far confluire tutte le informazioni (dati fisici e dati economici) all'interno di un unico contenitore. L'articolazione delle proprie sedi sull'intero territorio regionale ha reso ancor più urgente e necessaria l'esigenza di dotarsi di adeguati strumenti di gestione e controllo. In ragione di ciò, IAL FVG ha realizzato l'applicazione gestionale IALMAN (IALMANager) finalizzata alla registrazione permanente dei dati riferiti a corsi, allievi, collaboratori e aziende.

Tale strumento, cresciuto e perfezionato negli anni, viene costantemente aggiornato e dotato di sempre maggiori funzionalità. Oggi in grado, tra l'altro, di trasmettere in maniera automatica la quasi totalità delle comunicazioni obbligatorie previste per la gestione dei corsi dalla Regione FVG in quanto principale ente finanziatore, dialogando direttamente con l'applicativo regionale WEBFORMA.

Oltre a permettere una tempestiva comunicazione delle informazioni, ciò comporta un notevole risparmio di tempo, evitando la doppia imputazione dei dati, e riduce la possibilità di errori materiali migliorando la qualità dei dati.

Negli ultimi 5 anni, è stato sviluppato ed è tutt'ora in fase di completamento, l'applicativo Registro Elettronico che ha come obiettivo quello di effettuare la registrazione delle presenze docente/allievi e di comunicare con allievi/famiglie/docenti anche attraverso una



una APP appositamente predisposta. IAL FVG ha anticipato i tempi per trovarsi preparato nel momento in cui la Regione FVG deciderà il passaggio definitivo al Registro Elettronico abolendo quindi i registri cartacei.

Nel tempo, anche su richiesta della Direzione regionale della Formazione, IAL FVG ha realizzato una versione semplificata del gestionale IALMAN che è poi stato reso disponibile in concessione d'uso ad alcuni Enti accreditati della Regione che ne hanno fatto richiesta. Ad oggi sono 11 gli Enti utilizzatori, di cui 8 Enti utilizzatori diretti e 3 Fondazioni ITS che utilizzano lo strumento in modo indiretto attraverso 3 degli 8 Enti. IAL FVG offre agli utilizzatori esterni il servizio di assistenza tecnica e formazione del personale provvede a rendere loro disponibili tutte le nuove funzionalità che nel tempo vengono realizzate.

Avvalendosi del crescente know-how del proprio personale impegnato sulle attività di progettazione e sviluppo del gestionale, IAL FVG ha sviluppato, di propria iniziativa o su esplicita richiesta di altri soggetti, ulteriori piattaforme di gestione e altri siti, tutti finalizzati all'efficientamento delle procedure di gestione del sistema formativo regionale. Di seguito vengono citate quelle attualmente in uso.

Piattaforma EffePi

È finalizzata alla condivisione fra tutti i partner dell'ATS (11 Enti) dei dati fisici (corsi, allievi, ore di presenza) e dei dati economici (ripartizione del finanziamento) di tutte le attività afferenti al Piano regionale di Formazione, i cui corsi sono indirizzati a giovani in obbligo scolastico. Consente anche di gestire, attraverso l'interfacciamento con un apposito sito finalizzato all'inserimento del CV, tutte le procedure di accreditamento del personale docente secondo la normativa regionale.



Piattaforma PIPOL - Piazza GOL

Consente l'acquisizione dei dati provenienti dai Centri per l'Impiego relativamente alla profilazione dei cittadini disoccupati iscritti al programma PIPOL (Piano Integrato di Politiche per l'Occupazione ed il Lavoro) della regione.

Sulla base di tali dati consente la creazione di liste omogenee per bisogni formativi e territorialità dei cittadini e la loro iscrizione al catalogo dei corsi. Il sito pipol.fvg.it, che acquisisce i dati dalla piattaforma, permette di rendere visibile al pubblico l'intera offerta formativa regionale costantemente aggiornata ed è stato reso disponibile anche all'interno del sito ufficiale della Regione FVG. La piattaforma è attualmente utilizzata da 35 Enti di formazione accreditati distribuiti sull'intero territorio regionale e da tutti gli Operatori dei Centri per l'Impiego regionali. Partendo dall'esperienza della piattaforma PIPOL, il cui programma è in chiusura, nell'anno 21/22 si è lavorato con la Regione FVG, i centri per l'Impiego e l'INSIEL per costruire un sistema di comunicazione tra Ergonet (sistema dei Cpi) e la nuova Piattaforma PIAZZA GOL - che diventerà operativa nel prossimo anno formativo per la gestione del programma omonimo - e Gestionale.

<u>Piattaforma Programma 75 Orientamento</u>

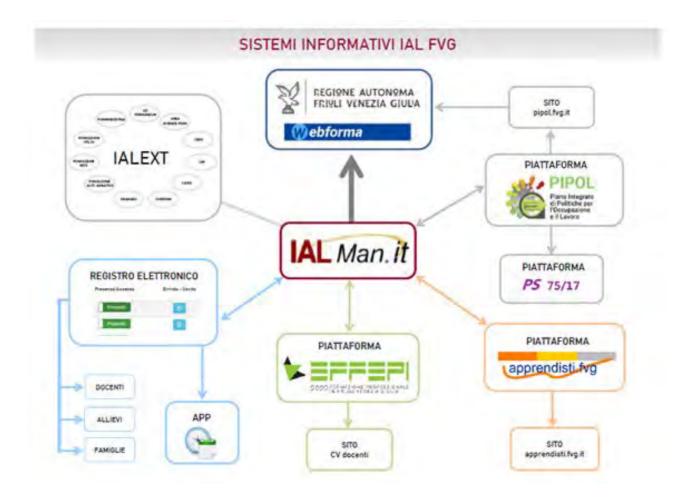
Direttamente collegata a PIPOL è stata realizzata questa ulteriore piccola piattaforma per la gestione delle attività seminariali e laboratoriali realizzate a favore di adulti che devono essere supportati nella definizione di un nuovo percorso lavorativo. La piattaforma è utilizzata da 13 Enti accreditati e da tutti gli operatori dei Centri regionali di Orientamento.



Piattaforma APPRENDISTATO

Consente l'acquisizione dei dati provenienti periodicamente dalla Direzione regionale sui nuovi contratti di apprendistato per i quali è prevista la formazione esterna all'azienda. La piattaforma è attualmente utilizzata dai 23 Enti di formazione accreditati che in Regione si occupano di formazione degli apprendisti. Attraverso questo strumento vengono prima formate liste omogenee di apprendisti per fabbisogni formativi e territorialità. In un secondo momento si procede alla creazione del vero e proprio corso di formazione i cui dati sia fisici che economici sono anch'essi gestiti all'interno della piattaforma.

Di seguito viene fornita una rappresentazione grafica delle piattaforme citate e delle relazioni esistenti fra di loro.









RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO SUL MONITORAGGIO E ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 112/2017

Ai Soci della Società

IAL INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO FRIULI VENEZIA GIULIA S.R.L. -IMPRESA SOCIALE

(di seguito: «IAL FVG» o la «Società»).

PREMESSA

Gli articoli 10 comma 3 e 9 comma 2 del decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 112, prevede che i sindaci esercitino compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale ed attestino che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida adottate con decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che il bilancio sociale dia atto degli esiti del monitoraggio svolto dai sindaci.

Il Collegio Sindacale, per il bilancio sociale 2021-22 di IAL FVG, ha svolto tali compiti ed ha predisposto il presente documento dividendolo in due sezioni:

- la prima sezione (sezione A) dedicata alla attività ed agli esiti del monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale dell'impresa sociale
- la seconda sezione (sezione B) costituita dall'attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida di cui al decreto ministeriale 4 luglio 2019 ed eventuali modificazioni.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio sociale

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio sociale in conformità alle linee guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la rendicontazione sociale, nonché in conformità alle linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore, ai sensi dell'art. 7, comma 3 della legge 6 giugno 2016, n. 106 e per quella parte del controllo interno che essi ritengono necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio sociale che non contenga errori significativi, anche dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi della società in relazione alla performance sociale e alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Responsabilità del Collegio Sindacale

È nostra la responsabilità della redazione della presente relazione sulla base delle procedure svolte. Il nostro lavoro è stato svolto nel rispetto del principi etici applicabili, compresi quelli

in materia di Indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una sufficiente sicurezza che il bilancio sociale non contenga errori significativi.

Tali procedure hanno compreso colloqui con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio sociale, analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Le procedure svolte sul bilancio sociale hanno riguardato il rispetto dei principi per la definizione del contenuto e della qualità del bilancio sociale sulla base delle linee guida già menzionate che ne hanno caratterizzato la redazione quali, a titolo esemplificativo:

- Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo situazione economico-finanziaria del bilancio sociale e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio d'esercizio della Società al 31.08.2022, sul quale abbilamo emesso la nostra relazione;
- Colloquio con il personale della Direzione della società, al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione dei bilancio sociale, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del bilancio sociale;
- Analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del bilancio sociale, al fine di ottenere evidenza del processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel medesimo.

Prima sezione (sezione A)

Dedicata alla attività ed agli esiti del monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale dell'impresa sociale IAL FVG.

Ai sensi della sezione 8 del paragrafo 6 delle linee guida, diamo atto di aver esercitato il monitoraggio sull'osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 112/2017 in materia di:

- a) Svolgimento da parte di IAL FVG, in via stabile e principale, delle attività di interesse generale di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 112/2017 in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio; per «via principale» deve intendersi che i relativi ricavi e/o proventi siano superiori al 70% dei ricavi e proventi complessivi dell'impresa sociale;
- b) Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione di utili ed avanzi di gestione esclusivamente allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del patrimonio e l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, soci, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 3, comma 2, lettere da a) a f) del decreto legislativo n. 112/2017;

1.4/1-

- Struttura proprietaria e disciplina del gruppi, con particolare merimento alle possibili attività di direzione e coordinamento su IAL FVG da parte di soggetti di cui all'art. 4, commo 3 del D.igs. 112/2017;
- d) Coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività con riferimento sia alla presenza è al rispetto di eventuali disposizioni statutarie, sia alla esplicitazione delle forme e modalità di coinvolgimento in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art, 11, comma 3 del D.lgs. 112/2017;
- e) Adeguatezza del trattamento economico e normativo dei lavoratori, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti e rispetto del parametro di differenza retributiva massima di cui all'art. 13, comma 1 del D.lgs. 112/2017;
- f) Rispetto delle prescrizioni relative ai volontari (qualora esistenti),

Riguardo i punti sopra elencati, l'Organo di Controllo non ha osservazioni particolari da riferire se non osservare che in tema di adequate forme di coinvolgimento del lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle loro attività, la società ha intrapreso un importante percorso, peraltro ancora in itinere, di realizzazione delle finalità previste dell'art. 11 del decreto legislativo 5 luglio 2017 n. 112 nonché degli articoli 15 è 23 dello statuto sociale.

Seconda sezione (sezione B)

Costituita dall'attestazione di conformità dei bilancio sociale alle linee guida di cui al decreto ministeriale 4 luglio 2019 ed eventuali modificazioni.

Le linee guida ministeriali per la redazione del bilancio sociale consentono autonomia di scelta da parte dell'impresa sociale in merito all'adozione della metodologia di rendicontazione e di eventuali standard di riferimento, ma prevedono, al paragrafo 6, un dettagliato elenco di sezioni e relative sottosezioni di informazioni dalla cui Disclosure l'impresa sociale non può prescindere. Lo scrivente Organo di Controllo ha quindi verificato se IAL FVG impresa sociale abbia adeguatamente illustrato le informazioni richieste dalle linee guida ovvero le ragioni che hanno condotto alla mencata esposizione di talune informazioni. L'aderenza al principi di redazione dei bilancio sociale di cui al par. 5 delle linee guida sono parte integrante degli elementi verificati dallo scrivente Organo di Controlio per poter affermare che il bilancio sociale di IAL FVG sia redatto "in conformità" alle linee guida.

Ai fini dell'attestazione di conformità, lo scrivente Organo di Controllo non è entrato nel merito delle performance e/o delle politiche di IAL FVG.

Il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quello da svolgere per un esame completo secondo l'TSAE 3000 (Reasonable Assurance Engagement) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

All'esito delle nostre verifiche possiamo attestare che:



- Il bilancio sociale è conforme alle linee guida che ne stabiliscono le modalità di predisposizione;
- La redazione del bilancio sociale è stata effettuata secondo criteri e principi che ne consentono la valutazione dell'attendibilità;
- I dati e le informazioni contenute siano coerenti con le documentazioni esibite o le ispezioni svolte;
- Nel complesso, i dati e le informazioni consentono, ragionevolmente, una corretta rappresentazione e visibilità delle attività di IAL FVG impresa sociale.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio sociale della società al 31.08.2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità con le linee guida che ne stabiliscono le modalità di predisposizione.

prisond No Who

Pordenone, 7 dicembre 2022

L'Organo di Controllo

Carlo Uliana (Presidente)

Roberto Minardi

Andrea Babuin

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 20 e 21 D.lgs. 82/2005



dott. Luciano Bordin

Presidente del consiglio di Amministrazione IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia srl Impresa Sociale