



**BILANCIO**  
SOCIALE  
2021

**Sede Legale e Amministrativa**  
**Udine**

Via Manzini, 35-41  
tel. 0432 505479 fax 0432 513363

**Sedi Operative**

**Udine**

Viale Ungheria, 22  
Tel. 0432 505479 fax 0432 513363

**Trieste**

Via G. Vidali, 1  
Tel. 040 3220746 fax 040 3225171

[www.iresfvg.org](http://www.iresfvg.org)  
[info@iresfvg.org](mailto:info@iresfvg.org)  
PEC [iresfvg@legalmail.it](mailto:iresfvg@legalmail.it)  
n. verde 800 434 811



## BILANCIO SOCIALE 2021





# INDICE

1.	2.	3.	4.	5.
Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale pag. 9	Informazioni generali sull'associazione pag. 29	Reti e relazioni (capitale relazionale) pag. 35	Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo) pag. 43	Persone che operano per l'ente (capitale umano) pag. 51
1.1. 1.1. Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder pag. 12	2.1. Denominazione, forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice terzo settore pag. 30		4.1. Consistenza e composizione della base sociale pag. 45	5.1. Risorse umane interne pag. 53
1.2. 1.2. Temi strategici e valori pag. 16	2.2. Sede legale, sedi secondarie e aree territoriali pag. 31		4.2. Amministrazione e controllo dell'ente pag. 47	5.2. Collaboratori esterni pag. 57
1.3. Analisi di materialità pag. 22	2.3. Attività svolte pag. 32			
1.4. Creazione del valore pag. 25	2.4. Storia dell'impresa pag. 33			

6.	7.	8.	9.	10.
Impegno per l'ambiente (capitale naturale) pag. 59	Sedi e strumentazione (capitale materiale) pag. 63	Esame della situazione economica e finanziaria (capitale finanziario) pag. 69	Attività e progetti realizzati pag. 77	Valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario cui l'ires fvg è potenzialmente esposto e dei fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi pag. 103
		8.1 Analisi dei ricavi pag. 71	9.1 Formazione professionale pag. 79	
		8.2. Schema di riclassificazione del conto economico a valore aggiunto pag. 74	9.2 Esiti occupazionali pag. 90	
		8.3. Distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder pag. 75	9.3 Soddisfazione dei clienti pag. 92	
			9.4 Progettazione, ricerca e consulenza pag. 94	11. Monitoraggio svolto da organo di controllo pag. 111



EM

POTE

bleza

itica

zione

- spec

- pensiero  
positivo

- responsabilita



1.

# **METODOLOGIA E MODALITÀ ADOTTATE PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE**

La redazione del Bilancio Sociale rappresenta la possibilità per l'IRES FVG Impresa sociale di dare annualmente visibilità, informazione e trasparenza ai propri stakeholder (soci, collaboratori, committenti, corsisti, cittadini, pubbliche amministrazioni, ecc.) e di documentare l'impegno della nostra organizzazione nel migliorare costantemente la qualità del lavoro in termini di partecipazione, sicurezza, rapporto con i clienti e qualità dei servizi forniti ai nostri utenti e committenti.

Il Bilancio Sociale 2021, che dà continuità ad un processo iniziato nel 2012 per la rendicontazione e la gestione delle tematiche di sostenibilità dell'Istituto, **è stato strutturato prendendo a riferimento le Linee Guida del IIRC** – International Integrated Reporting Council, gli Standard definiti dal GRI - Global Reporting Iniziative Standards (5° versione) e AA1000 AccountAbility Stakeholder Engagement Standard. Evidenzia, pertanto, i capitali tangibili e intangibili impiegati (capitale relazionale, capitale organizzativo, capitale umano, capitale naturale, capitale finanziario), le attività realizzate e gli obiettivi strategici/materiali per l'IRES FVG e gli stakeholders di riferimento. Inoltre, risponde ai requisiti richiesti dalle Linee Guida previste con Decreto 4 luglio 2019 “Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore”, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Per una più agevole lettura del documento si riporta di seguito una tabella di raccordo.**

Struttura e contenuto del bilancio sociale da linee guida Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (decreto 4 luglio 2019)	Capitolo Bilancio Sociale
<b>Parte 1</b> – Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	<b>Cap 1</b> – Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale
<b>Parte 2</b> – Informazioni generali sull'ente	<b>Cap 2</b> – Informazioni generali sull'associazione <b>Cap 3</b> – Reti e relazioni (capitale relazionale)
<b>Parte 3</b> – Struttura, governo e amministrazione	<b>Cap 4</b> – Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo)
<b>Parte 4</b> – Persone che operano per l'ente	<b>Cap 5</b> – Persone che operano per l'ente (capitale umano)
<b>Parte 5</b> – Obiettivi e attività	<b>Cap 9</b> – Le attività e i progetti realizzati <b>Cap 10</b> – Valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario cui l'IRES è potenzialmente esposto e dei fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi
<b>Parte 6</b> – Situazione economico-finanziaria	<b>Cap 8</b> – Esame della situazione economico-finanziaria (capitale finanziario)
<b>Parte 7</b> – Altre informazioni	<b>Cap 5</b> – Persone che operano per l'ente (capitale umano) per il tema delle Pari Opportunità <b>Cap 6</b> – L'impegno per l'ambiente <b>Cap 9</b> – Le attività e i progetti realizzati per il tema delle Pari Opportunità
<b>Parte 8</b> – Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)	<b>Cap 11</b> – Monitoraggio svolto da organo di controllo

Tutte le informazioni riportate sono state raccolte attraverso un percorso condiviso e partecipato che ha visto la collaborazione di più aree: la progettazione, la gestione degli interventi, il controllo della qualità e l'area risorse umane. Per la rilevazione dei dati, sono state utilizzate le informazioni provenienti da RENDIRES, il gestionale creato in house e basato sulla gestione dei progetti, contenente le anagrafiche di allievi, aziende, docenti, fornitori, dal sistema qualità e contabilità. Il periodo oggetto di rendicontazione è l'esercizio 2021, tuttavia, al fine di consentire una comparabilità dei dati, vengono talora proposti confronti afferenti al triennio 2019-2021. Per dare ulteriore valore aggiunto al Bilancio Sociale, l'IRES FVG ha condotto l'Analisi di Materialità (vedi capitolo 2.5/2.6), seguendo l'approccio suggerito dalle linee guida del GRI 101, al fine di identificare gli aspetti materiali da rendicontare e approfondire all'interno del documento e in considerazione dei principi di inclusività degli stakeholder, trasparenza, completezza, comparabilità, chiarezza e analisi del contesto di sostenibilità. Inoltre, il Bilancio dà evidenza dell'impegno di IRES FVG nell'integrare le proprie attività con i Sustainable Development Goals (SDGs) di Agenda 2030 dell'ONU. In particolare, rispetto ai 17 Obiettivi, le politiche, le strategie e le attività dell'Istituto si inseriscono nell'ambito dei seguenti goals: istruzione di qualità (Ob.4), parità di genere (Ob.5), lavoro dignitoso e crescita economica (Ob.8), riduzione delle disuguaglianze (Ob.10), città e comunità sostenibili (Ob. 11), consumo e produzione responsabile (Ob.12) e promozione di partnership (Ob.17).



Il bilancio sociale è stato approvato dall'Assemblea di Soci in data 27/04/2022.

La promozione del documento sarà realizzata tramite il sito dell'Istituto e sarà rivolta principalmente ai seguenti destinatari: associati, dipendenti, clienti, soggetti finanziatori, partner di progetto e, più in generale, a tutti i soggetti che fanno parte della rete di relazioni dell'Istituto.

## 1.1. MAPPATURA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Per l'IRES FVG, e secondo la definizione dei GRI Standards, gli stakeholder sono quelle entità e/o quegli individui che possono avere un impatto significativo sulle attività, sui prodotti e sui servizi dell'Istituto e le cui azioni possono incidere sulla capacità dell'ente di implementare con successo le proprie strategie e di raggiungere gli obiettivi. Gli stakeholder hanno dunque un interesse/impatto verso le attività dell'IRES FVG, verso cui l'Istituto stesso ha un interesse. Inoltre, sono i soggetti con cui si costruisce una relazione continuativa e solida.

Per l'IRES FVG è stato dunque fondamentale riuscire a individuare e coinvolgere correttamente gli interlocutori rilevanti, e per questo motivo è stata adottata la metodologia di mappatura e di stakeholder engagement ispirata ai GRI Standards e agli AA1000SES.

In base a tali criteri, che considerano il grado di influenza (diretta o indiretta nei processi decisionali dell'azienda) e dipendenza (diretta o indiretta dalle attività, dai prodotti/servizi o dalle performance dell'impresa) reciproca tra azienda e stakeholder, sono stati identificati come stakeholder:

**A.** **Interni:** i soggetti che a vario titolo fanno parte dell'Associazione vale a dire le persone coinvolte all'interno dell'organizzazione. In questa categoria sono stati indicati i soci e le socie e le risorse umane (dipendenti e collaboratori/trici) che partecipano attivamente ai progetti di ricerca, di consulenza, formazione, monitoraggio e amministrazione e alle decisioni strategiche dell'Istituto.

**B.** **Esterni:** i soggetti che hanno relazioni con l'Associazione, ma non ne fanno parte.

Sono stati inseriti all'interno di questo insieme:

- gli utenti, clienti, committenti, intendendo sia le persone in cerca di occupazione, chi lavora e ha un'esigenza di riqualificazione, e più in generale, le persone che intendono aggiornarsi, le aziende che affidano a IRES FVG la progettazione e lo svolgimento di corsi di qualificazione professionale dei propri lavoratori, la redazione dei piani formativi e l'organizzazione della formazione trasversale di base per gli apprendisti e la realizzazione della formazione obbligatoria;
- le istituzioni, gli enti pubblici e i soggetti privati che affidano l'attività di formazione finanziata a IRES FVG in qualità di soggetto attuatore o che richiedono a IRES FVG supporto per attività di consulenza e ricerca in ambito economico e sociale;
- i soggetti del terzo settore, le comunità locali, le Università, altri Enti di Formazione e i soggetti extralocali, intendendo tutti i soggetti coinvolti in associazioni temporanee, partenariati, accordi, convenzioni e rapporti di fornitura;
- i fornitori, in particolare tutto il personale docente esterno all'IRES FVG ossia i professionisti e i consulenti provenienti dal mondo produttivo, delle professioni e del lavoro.

## Mappa degli stakeholder

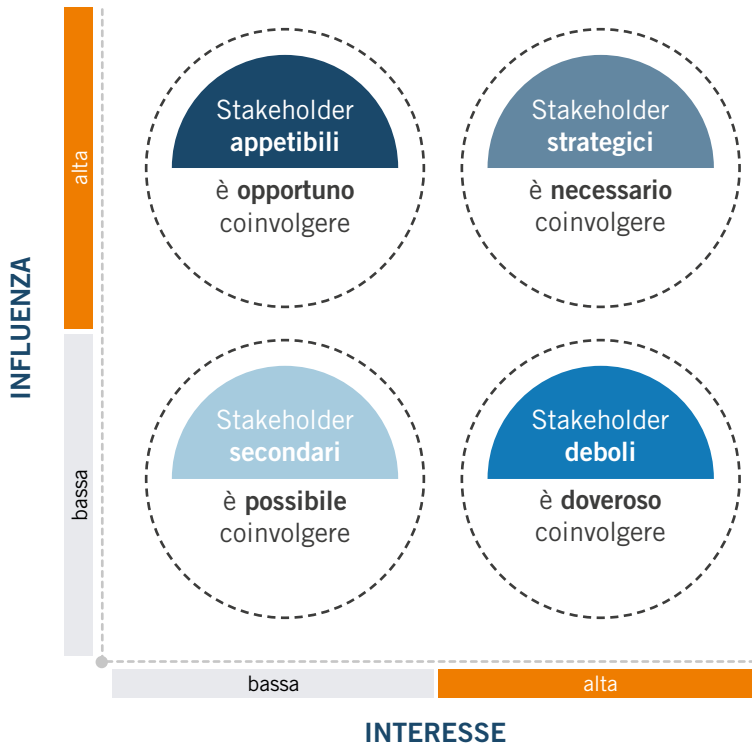


Il processo di coinvolgimento degli stakeholder (stakeholder engagement), si è basato considerando come parametri di riferimento: il grado (alto/basso) di influenza e di interesse di cui sono portatori.

In base a tali criteri, è stato possibile individuare la rilevanza degli stakeholder dell'IRES FVG, in base alla quale è stato quindi possibile individuare le strategie di coinvolgimento più efficaci.

- Stakeholder strategici (alto interesse/alta influenza): interlocutori che è necessario coinvolgere.
- Stakeholder appetibili (alta influenza/basso interesse): interlocutori che è opportuno coinvolgere.
- Stakeholder deboli (bassa influenza/alto interesse): interlocutori che è doveroso coinvolgere.
- Stakeholder secondari (bassa influenza/basso interesse): interlocutori che è possibile coinvolgere.

### Matrice di rilevanza degli stakeholder e modalità di coinvolgimento



Rispetto alla matrice sopraindicata, le attività previste e pianificate nei confronti degli stakeholder sono state sviluppate adottando i consueti canali di comunicazione e relazione (mail, contatti diretti).

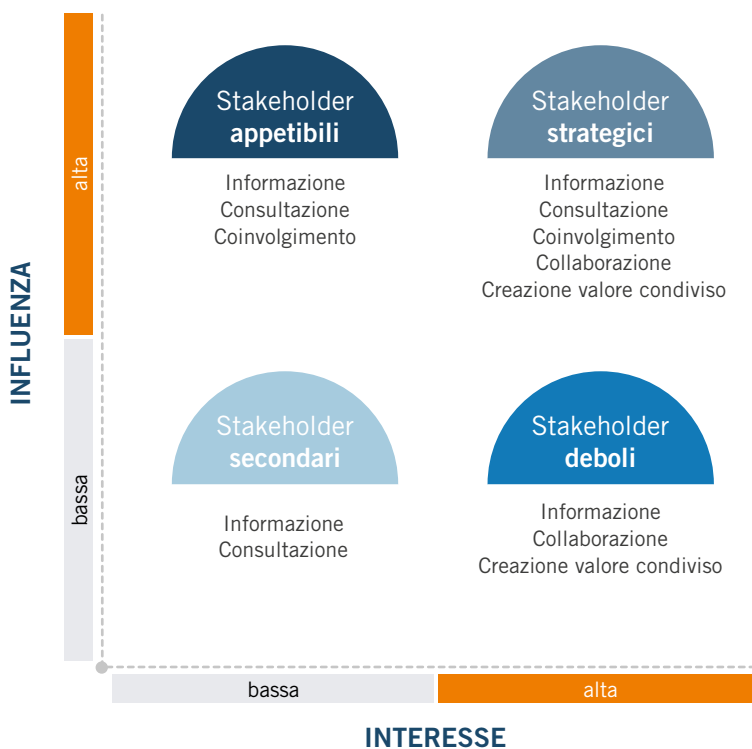
Il **processo di stakeholder engagement**, volto a costruire una relazione permanente con i propri interlocutori, si è basato sulla **matrice di rilevanza** precedentemente descritta e ha permesso di individuare le modalità e gli strumenti più efficaci, in base alla tipologia di stakeholder dell'IRES FVG.

In particolare, gli ambiti considerati sono stati:

In particolare:

- **INFORMAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 3)
- **CONSULTAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 4)
- **COINVOLGIMENTO** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nei Capitoli 2, 4 e 5)
- **COLLABORAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 3)
- **CREAZIONE** di valore condiviso (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 6, 7, 8 e 9)

### Stakeholder Engagement



### **Coinvolgimento degli stakeholder interni**

Per quanto riguarda gli stakeholder interni, è stato introdotto un “Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività”, approvato all’unanimità dall’Assemblea dei soci del 14 dicembre 2018.

#### **Il coinvolgimento degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività (art.2 del regolamento)**

La soddisfazione delle attese degli utenti e degli altri soggetti interessati alle attività costituisce un obiettivo fondamentale per il buon esito dell’operato dell’IRES FVG e viene monitorata attraverso verifiche previste dal Sistema di Gestione Qualità, sia in fase di erogazione che alla conclusione delle attività realizzate, oltre che attraverso un monitoraggio costante sulle informazioni di ritorno per verificare il livello di soddisfazione complessivo e le strategie da perseguire in un’ottica di miglioramento continuo.

Le fonti informative sono:

- incontri diretti con i destinatari delle attività;
- questionari relativi alla soddisfazione degli utenti e committenti;
- non conformità rilevate;
- suggerimenti, richieste o reclami provenienti dagli utenti.

Fino a tre rappresentanti degli utenti, eletti secondo le modalità previste dall’art. 7 del regolamento, hanno diritto di partecipare, senza diritto di voto, all’Assemblea dei Soci come previsto dall’art.9 dello Statuto.

#### **Il coinvolgimento dei lavoratori (art.4 del regolamento)**

L’informazione viene garantita attraverso:

- il percorso di inserimento iniziale per le nuove risorse, sia per renderle consapevoli del proprio ruolo all’interno dell’associazione che per comprendere come aderire all’IRES FVG (statuto, regolamenti e composizione della compagine sociale);
- il confronto con i Responsabili di funzione/servizio che aggiornano periodicamente i lavoratori sulla rilevanza delle loro attività nel conseguimento degli obiettivi delle specifiche attività sviluppate e di quelli generali d’Istituto;
- le comunicazioni del Consiglio di Amministrazione in merito all’andamento dell’attività e le relative previsioni, alla situazione e alle previsioni dei livelli occupazionali, alle decisioni che comportino impatti di rilievo sull’organizzazione del lavoro e ad altre informazioni di particolare rilievo per il futuro dell’Istituto;
- la diffusione dei risultati emergenti dal Sistema di Gestione della Qualità, anche attraverso la predisposizione del Bilancio Sociale.

La consultazione viene assicurata utilizzando:

- delle riunioni periodiche dei lavoratori organizzate dai responsabili di Funzione/Servizio per discutere sullo stato di avanzamento dei progetti e per analizzare eventuali problematiche anche di tipo organizzativo;
- la possibilità consentita a qualunque collaboratore di segnalare attraverso il Sistema di Gestione della Qualità anomalie e disfunzioni e di proporre miglioramenti sulle procedure e le istruzioni operative;
- la possibilità di inviare ad uno specifico indirizzo di posta elettronica delle richieste di chiarimenti o proposte di particolare rilievo da inoltrare al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di incentivare la partecipazione alla vita associativa:

- come previsto dall’art.9 dello Statuto, fino a tre rappresentanti dei lavoratori dipendenti non soci, assunti con contratto a tempo indeterminato, eletti secondo le modalità previste dall’art.6 del regolamento, hanno diritto di partecipare, senza diritto di voto, all’Assemblea dei soci;
- in base all’art.10 dello Statuto, i lavoratori dipendenti non soci, assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto di designare un componente del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità previste dall’art.8 del regolamento;
- come previsto dall’art.12 dello Statuto, qualora siano previsti più sindaci, i lavoratori dipendenti non soci, assunti con contratto a tempo indeterminato, hanno diritto di designare un componente dell’organo di controllo, seguendo le modalità previste dall’art.9 del regolamento;

- possono essere attivati specifici gruppi di lavoro su aspetti di interesse comune secondo la procedura prevista dall'art. 10 del regolamento;
- i lavoratori non soci possono presentare domanda di adesione alla compagine sociale secondo le modalità previste dall'art.5 dello Statuto;
- i soci lavoratori prendono parte alle decisioni strategiche dell'IRES FVG intervenendo all'assemblea dei soci;
- i lavoratori possono consultare tutta la documentazione istituzionale (Atto costitutivo, Statuto, Regolamenti, Bilancio Sociale e Civilistico, ecc.) in un'apposita sezione nel gestionale Rendires
- i soci lavoratori, oltre ad eleggere gli organi sociali, partecipano alla consultazione preliminare per l'individuazione del Presidente secondo le modalità previste dall'art.5 del regolamento.

## 1.2. TEMI STRATEGICI E VALORI

“Conoscere per crescere” rappresenta e riassume, in modo sintetico ma esaustivo, gli obiettivi ed i valori fondanti che ispirano l'organizzazione e le attività che vengono realizzate.

Fin dalla sua costituzione, l'IRES FVG si è distinto per capacità di analisi del contesto economico, sociale, culturale e ambientale regionale e per trasformare queste conoscenze in progetti operativi.

Qualità e rigore metodologico degli interventi sono valori condivisi da tutte le persone che, con competenza, professionalità e passione collaborano con IRES FVG per promuovere, attraverso le proprie attività, uno sviluppo locale sostenibile e inclusivo e per garantire, grazie anche alla collaborazione con un'ampia rete di soggetti locali, nazionali ed internazionali, una risposta alla continua domanda di formazione e conoscenza.

La tabella seguente descrive i valori IRES FVG individuati ed esplicitati in maniera condivisa e partecipata con gli stakeholder interni.

### Valori di riferimento dell'IRES

Centralità della persona	SDG	Elementi materiali
Centralità della persona e delle risorse culturali, professionali, sociali per lo sviluppo socio-economico del territorio.	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)</li> <li>• Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa</li> <li>• Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>• Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili</li> <li>• Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working</li> <li>• Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi</li> <li>• Favorire internamente ed esternamente la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la formazione, la ricerca e implementando le competenze</li> <li>• Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa</li> <li>• Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile</li> <li>• Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi</li> <li>• Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio</li> </ul>



## Sviluppo locale sostenibile

Una visione dello sviluppo locale sostenibile in termini sociali, economici, ambientali e a misura di cittadino, in grado di promuovere e valorizzare, in primo luogo, le risorse endogene di un territorio e di cogliere anche le opportunità di sviluppo che provengano dalle trasformazioni della società, nonché dalle istituzioni nazionali ed internazionali.

### SDG

### Elementi materiali



- Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza dei 17 Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR (Responsabilità sociale di impresa) e i valori dell'IRES FVG.
- Ancorare la rendicontazione sociale agli obiettivi di Agenda 2030 delle Nazioni Unite
- Rafforzare la comunicazione rivolta agli stakeholder esterni riguardante la conoscenza dei 17 Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG
- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa
- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili
- Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile

## Diversità

La valorizzazione delle diversità, considerate come risorsa e opportunità di arricchimento.



- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa
- Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili
- Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working
- Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi
- Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

## Sapere

Una concezione del sapere che favorisce la costruzione di team di lavoro multidisciplinari ed integrati, in cui la presenza di aree a diverso contenuto tematico, oltre a favorire l'approfondimento delle conoscenze e delle competenze professionali dei collaboratori, consente la gestione di progetti complessi integrando discipline e approcci scientifici diversi.



- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa
- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili
- Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

## Soddisfaccimento dell'utenza

L'attenzione al soddisfacimento dei bisogni del committente e dell'utenza e l'attenzione alla qualità dei servizi erogati. Nei rapporti con la committenza pubblica e privata e con gli utenti dei servizi di formazione erogati, l'IRES FVG assegna grande importanza alla garanzia di un elevato livello di qualità delle attività realizzate; tale impegno si traduce nella definizione e nell'applicazione di procedure che pongono al centro dell'attenzione la soddisfazione dei bisogni delle parti interessate, l'uso efficace ed efficiente delle risorse, il monitoraggio e la valutazione continui.

## SDG



- Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione
- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi
- Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti
- Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio

## Ruolo della formazione professionale

Il riconoscimento di due compiti fondamentali alla formazione professionale:

- avvicinare domanda ed offerta di lavoro con interventi formativi mirati alla qualificazione ed alla riconversione all'interno di politiche attive del lavoro;
- fornire un servizio strategico intendendo la formazione come investimento fondamentale per offrire alla popolazione interessata l'opportunità di accedere ad essa in modo ricorrente.



- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa
- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili

## Efficacia ed efficienza

Perseguire la massima efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi, ottimizzando l'uso delle risorse interne nella realizzazione delle diverse attività, e in particolare:

- il miglioramento costante della capacità progettuale dell'Istituto attraverso una lettura attenta e continua dei bisogni e delle trasformazioni del sistema socioeconomico regionale, il costante aggiornamento delle metodologie applicate, il coinvolgimento delle parti interessate;
- la massima efficacia delle azioni realizzate, attraverso l'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità;
- la massima efficienza nell'uso delle risorse finanziarie e materiali impiegate, attraverso una puntuale programmazione ed un monitoraggio del loro utilizzo anche grazie alla definizione di idonee procedure.



- Ancorare la rendicontazione sociale agli obiettivi di Agenda 2030 delle Nazioni Unite
- Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione
- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi
- Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti
- Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio
- Ridurre l'impatto ambientale e l'impronta carbonica, diffondendo prassi di riciclo dei materiali impiegati, digitalizzando i processi e favorendo la dematerializzazione
- Impegnarsi a scegliere i fornitori attenti alla sostenibilità

## Partecipazione

Garantire e incentivare la partecipazione dei soci e delle risorse umane alla vita sociale dell'organizzazione, attraverso:

- la promozione della partecipazione dei ricercatori alla compagine sociale dell'IRES FVG, allargandone costantemente il numero e privilegiando le persone che collaborano stabilmente alle attività dell'Istituto;
- la partecipazione dei soci al governo dell'Associazione attraverso il loro coinvolgimento negli organi sociali, in primo luogo il Consiglio di Amministrazione.

## SDG



## Elementi materiali

- Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza dei 17 Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG
- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working
- Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi
- Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

## Collaborazioni e sviluppo di reti

Consolidare e promuovere lo sviluppo di reti di collaborazione e di alleanza strategica con soggetti pubblici e privati sul territorio regionale, nazionale e comunitario rafforzando la presenza dell'IRES FVG ai diversi livelli territoriali attraverso lo sviluppo di un'ampia rete di relazioni e di collaborazioni in grado di favorire sia lo scambio d'informazioni ed esperienze che di costituire partenariati finalizzati alla presentazione e gestione di progetti di ampio respiro.



- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile

## Valorizzazione dei collaboratori

Valorizzare le risorse umane interne favorendone la crescita continua, dal punto di vista professionale e umano, in particolare:

- accrescendo le competenze professionali delle risorse umane attraverso la partecipazione ad attività formative e favorendo l'autoformazione;
- costruendo un clima organizzativo che favorisca la valorizzazione delle risorse personali e la collaborazione reciproca;
- favorendo la continuità del rapporto di lavoro delle risorse umane dell'IRES FVG;
- selezionando risorse umane esterne di qualificata professionalità;
- migliorando le attrezzature e gli ambienti di lavoro.



- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working
- Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi
- Favorire internamente ed esternamente la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la formazione, la ricerca e implementando le competenze
- Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa



08  
010  
TRANSFORMAZIONE  
ECONOMICA E SOCIALE  
PROGLI VENEZIA DALLA  
EFFICIENZA  
IRES



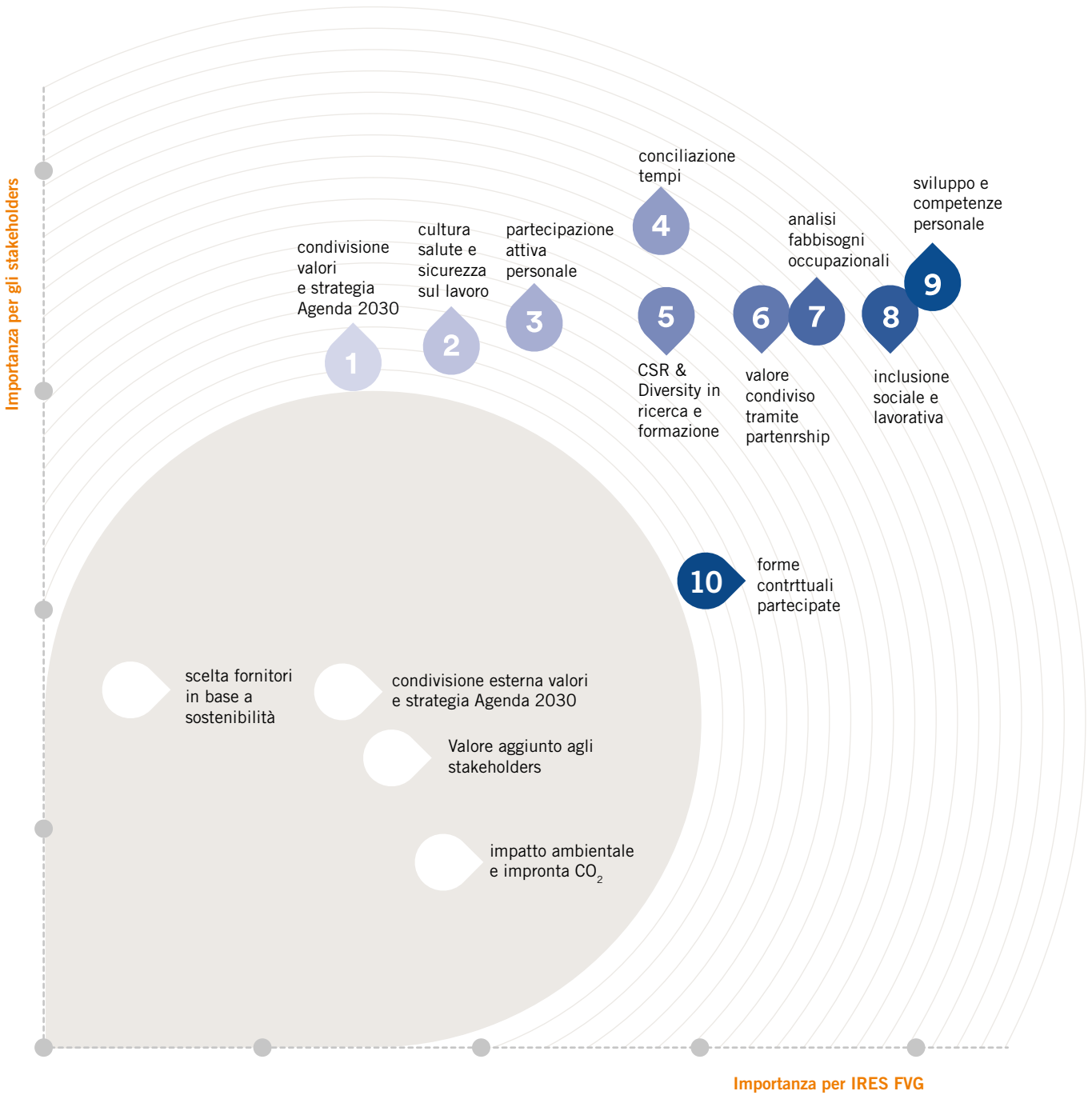
### 1.3. ANALISI DI MATERIALITÀ

Strettamente correlata allo stakeholder engagement, l'analisi di materialità rappresenta un importante strumento per l'individuazione dei temi strategici e rilevanti, ovvero quelli che riflettono gli impatti sociali, economici e ambientali dell'organizzazione e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli Stakeholder.

Tale strumento è il punto di partenza per una rendicontazione che risponda al meglio alle aspettative di tutti gli stakeholder e si basa su un processo partecipato e dinamico che si propone, nel tempo, di considerare una platea sempre più ampia di stakeholder.

Per identificare le tematiche materiali dal punto di vista interno (rilevanza per IRES FVG) e dal punto di vista esterno (Stakeholder), è stato attivato un percorso che si è sviluppato nelle seguenti fasi:

- Identificazione degli aspetti potenzialmente strategici (“materiali”), attraverso un’analisi dei documenti aziendali (Codice Etico, Statuto, Manuale Qualità, Regolamento coinvolgimento lavoratori e destinatari attività), delle attività poste in essere, delle strategie e degli argomenti rilevanti il settore di riferimento di IRES FVG. È stato pertanto elaborato un questionario di analisi di materialità ed è stato individuato il campione da intervistare.
- Somministrazione del questionario di analisi di materialità a tutti i soci dell’Istituto, ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai principali soggetti esterni. Ad ogni intervistato è stato chiesto di attribuire un punteggio alle tematiche strategiche per IRES FVG in base alla rilevanza da loro sentita/percepita. Nei prossimi anni si cercherà di migliorare il questionario di materialità personalizzando ulteriormente i temi materiali utilizzando sempre di più questo strumento come guida per la definizione delle proprie strategie, obiettivi ed indicatori in ambito di sostenibilità e, in un’ottica di maggiore coinvolgimento degli Stakeholder, ampliando il campione intervistato.
- Analisi dei risultati del questionario ed elaborazione della Matrice di Materialità, ovvero di un piano cartesiano che sintetizza graficamente il rapporto tra la rilevanza delle tematiche individuate come “materiali” per gli Stakeholder e per IRES FVG.
- Analisi del processo di creazione di valore per l’Istituto, al fine di evidenziare quali relazioni intercorrono tra i capitali (tangibili e intangibili) impiegati, le attività operative e gli obiettivi strategici/materiali per IRES FVG e gli Stakeholders e, attraverso l’individuazione di indicatori (KPI - Key Performance Indicators), esprimere al meglio i risultati raggiunti. I KPI sono stati individuati tenendo conto dei contenuti minimi richiesti dal Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



1

Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza dei 17 Obiettivi Agenda 2030 dell'Onu, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG

2

Favorire, attraverso le attività dell'IRES, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro

3

Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa

4

Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES, sia di chi frequenta i percorsi formativi

5

CSR & Diversity in ricerca e formazione

6

Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio

7

Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali

8

Promuovere, attraverso e attività dell'IRES, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili

9

Favorire lo sviluppo professionale e delle competenze del personale

10

Promuovere soluzioni contrattuali interne partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working



## 1.4. CREAZIONE DEL VALORE

La creazione di valore deriva dall'insieme degli input materiali, utilizzati nel processo di erogazione dei servizi, con i capitali intangibili, costituiti dalla competenza e professionalità delle persone, dalla qualità delle relazioni instaurate, dall'assetto organizzativo, dal know-how aziendale.

Se disaggreghiamo l'IRES FVG negli asset che ne spiegano la capacità di generare valore, possiamo individuare le sei classi di capitale che caratterizzano l'Istituto:

- Capitale relazionale: l'insieme di relazioni che IRES FVG ha instaurato;
- Capitale umano: il patrimonio di competenze, capacità e conoscenze di coloro che prestano lavoro presso l'IRES FVG;
- Capitale materiale: comprende gli spazi e gli immobili di proprietà, le attrezzature e tutti i beni materiali funzionali allo svolgimento dell'attività;
- Capitale organizzativo: include i processi e le procedure interne di gestione, nonché la proprietà intellettuale e i sistemi informativi;
- Capitale naturale: comprende la dimensione ambientale su cui impatta IRES FVG;
- Capitale finanziario: include le risorse patrimoniali, economiche e finanziarie impattate dall'attività dell'organizzazione.

Le sei classi di capitale sono alla base della creazione del valore sostenibile di IRES FVG in quanto, attraverso gli input e le attività aziendali – e in linea con gli obiettivi strategici - consentono di generare l'output, che corrisponde al valore della produzione di servizi.

Il rafforzamento delle classi del capitale è, dunque, fondamentale per l'organizzazione, al fine di garantire crescita e sviluppo in ottica sostenibile. Poiché possono essere erose o rafforzate dall'operatività, è necessario monitorarle, attraverso i KPI, al fine di valutare l'andamento e comprendere se l'organizzazione stia rafforzando – o meno – gli asset su cui poggia la sua capacità di generare valore sostenibile.

## CREAZIONE DI VALORE IRES FVG

### Temi Strategici

- 1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza dei 17 Obiettivi Agenda 2030 dell'Onu, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG
- 2 Favorire, attraverso le attività dell'IRES, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro
- 3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa
- 4 Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES, sia di chi frequenta i percorsi formativi
- 5 CSR & Diversity in ricerca e formazione
- 6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- 7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali
- 8 Promuovere, attraverso le attività dell'IRES, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili
- 9 Favorire lo sviluppo professionale e delle competenze del personale
- 10 Promuovere soluzioni contrattuali interne partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working

### Capitali

### Impatto Sui Capitali

### Input



capitale  
relazionale

Creare relazioni e partenariati di territorio per promuovere, progettare e attuare azioni orientate allo sviluppo e alla crescita sociale e culturale, e favorire lo sviluppo delle competenze professionali e capacità occupazionali.

Relazioni e partenariati

6 7 8



capitale  
organizzativo

Favorire l'efficienza dell'assetto organizzativo, dei processi decisionali e dei sistemi di gestione. Perseguire il rafforzamento del know-how aziendale e dei sistemi informativi a supporto dell'organizzazione.

Sistema organizzativo, know-how

1 3



capitale  
umano

Potenziare le conoscenze e le competenze del proprio capitale umano, valorizzando la diversity, le competenze e favorendo l'inclusione lavorativa.

Persone

1 3 4 8



capitale  
naturale

Perseguire la mission sociale dell'organizzazione accrescendo le competenze in ambito di sostenibilità, incorporando l'attenzione all'ambiente nella gestione aziendale e nella scelta dei fornitori.

Materiali e consumi energetici

1 6



capitale  
materiale

Potenziare le infrastrutture, i laboratori e gli strumenti per la didattica.

Infrastrutture e strumenti

3 6 7



capitale  
finanziario

Mantenere l'equilibrio economico e patrimoniale, mantenendo modello economico finanziario sostenibile, per perseguire la mission sociale.

Risorse finanziarie

6 7

### RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER



Soci
















Dipendenti  
Collaboratori



Istituzioni  
Enti Pubblici  
Collettività



Università

Attività	SDGs Impattati	Output	Outcome 2020		
Sviluppo nuove relazioni e consolidamento delle relazioni esistenti				Indicatori	
Attuazione processi decisionali, riunioni degli organi societari e di staff, gestione del know-how e dei sistemi informativi		Formazione		Indicatori	
Gestione del personale, formazione interna e diversity management		(Sistema di gestione e Modello Organizzativo)		Indicatori	
Gestione fornitori			Ricerca		Indicatori
Gestione delle infrastrutture, dei laboratori e degli strumenti per la didattica					Indicatori
					
Ricerca finanziamenti, clienti e controllo di gestione			Consulenza a imprese e enti pubblici		Indicatori

Imprese

Utenti  
Clienti  
Committenti

Associazioni  
di categoria  
Organizzazioni  
Sindacali

Enti partecipati  
Associazioni  
temporanee

Fornitori

Assicurazioni  
Istituti bancari  
e finanziari  
Enti previdenziali



2.

# INFORMAZIONI GENERALI SULL'ASSOCIAZIONE

## 2.1. DENOMINAZIONE, FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE TERZO SETTORE

L'I.R.E.S. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale è un'associazione senza scopo di lucro costituita nel 1983 con personalità giuridica riconosciuta con D.P.G.R. n. 055/Pres. del 4 febbraio 1985, iscritta al N. 481 del Registro delle Persone Giuridiche del Tribunale di Udine, codice fiscale: 94011720300, partita IVA: 01749570303. A partire dal 1° gennaio 2012 ha assunto la qualifica di Impresa Sociale. In base al D.Lgs. 117 del 03 luglio 2017 è Ente del Terzo Settore e iscritto automaticamente al RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

L'IRES FVG realizza **attività di ricerca, progettazione, valutazione e formazione finalizzate alla promozione dello sviluppo economico e sociale della regione Friuli Venezia Giulia**. Si caratterizza per un approccio multidisciplinare e la capacità di operare contemporaneamente su diversi versanti (formazione, ricerca e consulenza).

L'Istituto è **Ente di Formazione professionale accreditato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia** (macrotipologia B, C e CS) ed è in possesso della certificazione del sistema di qualità (UNI EN ISO 9001:2015) per la progettazione, lo sviluppo, la gestione e l'erogazione di interventi formativi, inoltre, ai sensi del D.Lgs.231/2001 dal 2018 adotta un Codice etico e di comportamento per la gestione e organizzazione aziendale. Dal 21 agosto 2013 l'IRES FVG è iscritto alla prima sezione del Registro delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal 14 gennaio 2016 è iscritto all'Albo Informatico delle Agenzie del Lavoro per lo svolgimento dell'attività di intermediazione al lavoro.

Inoltre, l'IRES FVG è iscritto all'Anagrafe Nazionale delle Ricerche (**numero iscrizione 7188109 H**) e aderisce dal 2013 alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro e dal 2017 alla Carta di Pordenone per la promozione di una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell'ambito dell'informazione e della comunicazione.

## 2.2. SEDE LEGALE, SEDI SECONDARIE E AREE TERRITORIALI

### **Sede Legale e amministrativa**

Via Manzini, n.35/41 – 33100 Udine (UD)

Tel. 0432 505479

Descrizione: uffici, sale riunioni, biblioteca, segreteria e 2 aule di teoria.

### **Sede Formativa di Udine**

Viale Ungheria, 22 – 33100 Udine (UD)

Tel. 0432 505479

Descrizione: cinque aule di teoria, due laboratori informatici, un laboratorio di sartoria, un laboratorio per corsi di cucina, segreteria e uffici.

### **Sede Formativa di Trieste**

Via Vidali, 1 – 34129 Trieste (TS)

Tel. 040 3220746

Descrizione: tre aule di teoria, un laboratorio informatico, segreteria e uffici.

Inoltre, per soddisfare esigenze di tipo specialistico, l'IRES FVG ha stipulato specifiche convenzioni o accordi con alcuni Istituti regionali per l'utilizzo, su richiesta, di aule e/o laboratori. In particolare, sono sedi formative accreditate le aule didattiche e i laboratori ad uso tecnico professionale dell'I.P.S.I.A. Istituto Professionale di Stato per l'Industria e l'Artigianato "G. Ceconi" con sede in Via Manzoni, 6 a Udine.

## 2.3. ATTIVITÀ SVOLTE

L'articolo 2 dello Statuto dell'I.R.E.S. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale, approvato il 14/12/2018 e pubblicato sul B.U.R. n.5 del 30 gennaio 2019, riporta gli Scopi e l'Oggetto dell'associazione in linea con quanto previsto dagli art. 5 del D.Lgs. 117/2017 e art.2 del D.Lgs. 112/2017.

Le attività previste sono le seguenti:

- educazione, istruzione e formazione, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;
- servizi per il lavoro finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro e supporto alla ricollocazione professionale;
- ricerca ed erogazione di servizi culturali;
- informazione, sensibilizzazione e orientamento al mercato del lavoro;
- ricerca in ambito economico, sociale, ambientale e culturale;
- ricerca, assistenza tecnica e consulenza per conto di Enti pubblici e privati;
- progettazione, promozione e gestione di progetti e programmi rivolti allo sviluppo socio-economico, culturale e professionale del Friuli Venezia Giulia e della sua popolazione;
- predisposizione e realizzazione di un programma di lavoro istituzionale;
- elaborazione, pubblicazione e diffusione di studi, ricerche, materiale didattico e informativo;
- iniziative di studio e di divulgazione della cultura umanistica e scientifica;
- iniziative di ricerca, formazione, progettazione, consulenza, promozione della cultura e delle politiche di pari opportunità, parità e superamento degli stereotipi, delle discriminazioni e delle forme di violenza;
- iniziative di ricerca, formazione, progettazione, consulenza, promozione della responsabilità sociale di impresa;
- predisposizione e realizzazione di progetti mirati all'inclusione sociale delle persone più vulnerabili.

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 96,76%, ben al di sopra della soglia minima prevista dall'art. 2 c. 3 del D. Lgs n. 112 del 3 luglio 2017 – Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, che dispone che i ricavi connessi allo svolgimento dell'attività principale e di interesse generale siano superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'organizzazione che esercita l'impresa sociale (cfr. capito 8.1).



## 2.4. STORIA DELL'IMPRESA

### Storia dell'IRES FVG

#### Anno Eventi Principali

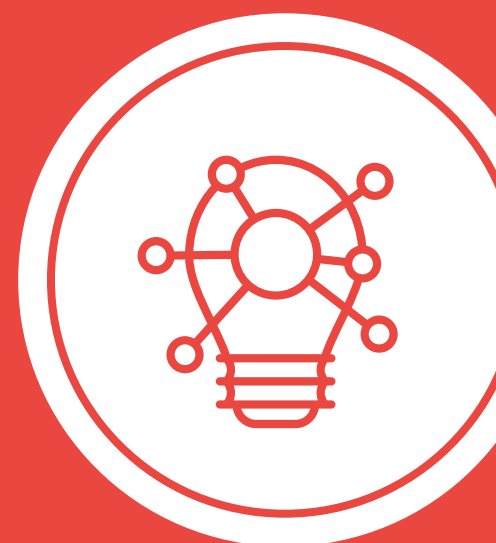
- **1983**
  - **Costituzione dell'Associazione: 29 novembre 1983**
  - **Inizio attività di ricerca in ambito economico e sociale**
  - **Iscrizione all'Anagrafe Nazionale delle Ricerche al n. 7188109 H**
- **1985**
  - Riconoscimento della personalità giuridica da parte della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (D.P.G.R. 4 febbraio 1985, n. 055/Pres.)
- **1986**
  - Progetto "Partecipazione e Sviluppo" finanziato dai Fondi Europei del II Programma della Comunità Europea di Lotta alla povertà
- **1989**
  - Inizio attività formativa/seminariale: Programma COMETT – Università e Impresa (innovazione tecnologica e relazioni industriali)
- **1991**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Bertaldia n. 24 a Udine
- **1994**
  - Inizio attività formativa FSE Ministero del Lavoro: Iniziativa Comunitaria N.O.W. New Opportunities for Women (corsi di creazione d'impresa rivolti alle donne)
- **1995**
  - Inizio attività formativa FSE Friuli Venezia Giulia: corsi post-laurea e post-diploma
- **1999**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Felice Venezian n. 20 a Trieste
- **2000**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35/41 – 1° Piano a Udine
- **2004**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35 – 2° Piano a Udine
  - Inizio attività formativa finanziata dai Fondi Interprofessionali, in particolare Fondimpresa
- **2006**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35 - 4° Piano a Udine
- **2007**
  - Certificazione Qualità (UNI EN ISO 9001:2008) per gli interventi di progettazione, sviluppo, gestione ed erogazione di interventi di formazione
  - Accredimento per la gestione della formazione professionale rilasciato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
- **2009**
  - Acquisizione della sede sociale di Via Vidali n. 1 a Trieste
  - Cessione della sede sociale di Via Bertaldia n. 24 a Udine
- **2010**
  - Cessione della sede sociale di Via Felice Venezian n. 20 a Trieste
- **2012**
  - Acquisizione della qualifica di «Impresa Sociale»
  - Approvazione Regolamento riguardante il coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività
- **2013**
  - Approvazione Regolamento sulla flessibilità dell'orario del lavoro
  - Sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro
  - Sottoscrizione del "Contratto collettivo aziendale"
  - Iscrizione alla prima sezione del Registro delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- **2014**
  - Accredimento per la gestione di percorsi di abilitazione degli operatori delle attrezzature di lavoro individuate dall'Accordo Stato Regioni del 22/02/2012
  - Accredimento per la gestione dei percorsi formativi per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'articolo 34 commi 2 e 3 del DLgs 81/08
- **2015**
  - Avvio attività rivolte Amministratori di Condominio (DM 140/2014): corsi di formazione e aggiornamento in convenzione con ANACI a livello regionale
  - Qualificazione presso Fondimpresa come Ente accreditato per la presentazione e gestione di piani finanziati dal Fondo e qualificazione di un proprio catalogo formativo
- **2016**
  - Iscrizione all'Albo Informatico delle Agenzie del Lavoro per lo svolgimento dell'attività di intermediazione al lavoro
- **2017**
  - Adesione alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e alla struttura associativa periferica denominata "Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia"
- **2018**
  - Stipula Accordo per il Welfare Aziendale
  - Adozione Modello organizzativo, gestionale e di controllo e Istituzione Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.
  - Approvazione del Nuovo Statuto dell'Associazione al fine di adeguarlo alle norme di cui al D.L. 3.7.2017 N. 112, avente per oggetto la revisione della disciplina delle Imprese Sociali, e N. 117 avente per oggetto la disciplina degli Enti del terzo settore
  - Approvazione del nuovo Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività
- **2019**
  - Adesione alla Fondazione Well Fare Pordenone – "Officina di Comunità"
  - Revisione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 e s.m.i
- **2020**
  - Inaugurazione dei laboratori di cucina ed avvio delle attività formative
  - Sperimentazione e formazione per introduzione smart working
  - Avvio/potenziamento didattica a distanza
- **2021**
  - **Adozione Regolamento Welfare Aziendale ad integrazione del Verbale di accordo per il welfare aziendale del 19/01/2019 sottoscritto con FILCAMS CGIL FVG e prima sperimentazione**
  - **Sperimentazione smart working per tutto l'organico**
  - **Istituzione del Premio di laurea in memoria di Domenico Tranquilli, uno dei fondatori dell'IRES FVG, profondo conoscitore, appassionato e competente ricercatore sui temi dell'economia, del mercato del lavoro e della società del Friuli Venezia Giulia**



3.

# RETI E RELAZIONI

capitale relazionale



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 accordi con Servizi sociali e assistenziali</li> <li>• 2 accordi con ordini professionali</li> </ul>
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> <li>• 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> </ul>
<p>8 Promuovere, attraverso le attività dell'IRES, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 associazioni temporanee d'impresa</li> <li>• 8 partecipazioni in altri enti/società</li> <li>• 70.230 visitatori annuali sito</li> <li>• 4.309 fan della pagina Facebook</li> <li>• 1.973 follower del profilo Twitter</li> <li>• 4.690 collegamenti LinkedIn</li> <li>• 389 follower profilo Instagram</li> <li>• 647 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel corso dell'anno (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 75% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 61,4% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 4.714 allievi con il 50,6% femmine (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 96,8% allievi soddisfatti (cfr. capitolo 9)</li> </ul>



capitale relazionale

L'IRES FVG può vantare una fitta rete di collaborazioni con diversi attori presenti sul territorio sviluppata nel corso degli anni.

Risultano al momento attive:

- 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici: Legacoop FVG, CNA FVG, CGIL FVG, Consorzio per lo sviluppo industriale del Friuli Centrale, Consorzio HAND Soc. Coop. Sociale, COMET Distretto della componentistica e termo-elettromeccanica, Modulblock Spa, ISIS Malignani Cervignano, IPSIA Ceconi di Udine.
- 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università: Liceo Percoto di Udine, Università di Trieste, Università di Udine, Università di Padova, Università Ca' Foscari di Venezia, Università di Salerno.
- 7 accordi con Servizi sociali e assistenziali: SSC del Gemonese, Canal del Ferro – Valcanale e SSC Carnia, ASP Daniele Moro di Codroipo, Centro Caritas Arcidiocesi di Udine, Associazione Pane Condiviso, Comunità Piergiorgio Onlus, Cooperativa Servizi Soc. Coop Sociale Onlus, La Collina Soc. Coop. Sociale Onlus.
- 2 accordi con ordini professionali: Consulenti del lavoro di Trieste, Ordine degli psicologi FVG.
- 14 associazioni temporanee d'impresa: Polo tecnico professionale settore culturale e creatività, FOR.E.I. FVG – FORMazione per l'Esercito Italiano FVG, AT1 HUB GIULIANO Progetto PIPOL 2018/20, AT3 HUB UDINE e BASSA FRIULANA, AT4 HUB MEDIO e ALTO FRIULI, Apprendisti FVG 19/21, FORLINC Formazione Orientamento Lavoratori in Crisi, Effe.Pi, Centro regionale IFTS Servizi Commerciali, Turismo e Sport, Centro regionale IFTS Cultura, Informazione e Tecnologie informatiche, Centro regionale IFTS Meccanica e Impianti, Centro regionale IFTS Edilizia, Manifattura e Artigianato, Polo formativo Agroalimentare, ATTIVAGIOVANI 2021/2022.

Inoltre, nel 2013 l'IRES FVG ha sottoscritto la "Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro", promossa dall'Associazione Sodalitas, dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità, Ministero del Lavoro e Ministero delle Pari Opportunità e dal 2017 aderisce a "Carta di Pordenone", protocollo d'intesa per la corretta rappresentazione di genere nelle comunicazioni.

L'IRES ha aderito ai seguenti enti:

Anno adesione	Ente
2017	Adesione alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e alla struttura associativa periferica denominata "Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia"
2017	Adesione all'Associazione Animaimpresa, associazione di promozione sociale che svolge attività finalizzate alla promozione ed alla diffusione della CSR (o RSI – Responsabilità Sociale d'Impresa) e dello sviluppo sostenibile presso Aziende, Enti, Istituzioni ed Organizzazioni in genere, attraverso idee innovative e progetti mirati.
2019	Aderisce alla Fondazione Well Fare Pordenone – "Officina di Comunità" che mira a mettere in rete i progettisti che già operano nelle organizzazioni che aderiscono alla Fondazione Well Fare Pordenone. Questa rete di progettisti coordinata dalla Fondazione Well Fare attraverso un gruppo dei suoi Fondatori-Promotori e Partecipanti (Cooperativa sociale Itaca, IAL Fvg, Confcooperative, Centro Servizi del Volontariato, IRES FVG) si fonda su un meccanismo di gestione "mutualistica" tra i progettisti così da accrescere in modo equo ed efficace le opportunità di lavoro, remunerazione e formazione.

Nel 2021 sono state avviate anche le seguenti collaborazioni:

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
<b>PROGETTO BEST</b>	Convenzione quadro 2021-22	Convenzione per la collaborazione con Oikos Onlus e Friulininnovazione per il progetto FAMI BEST – Boost Entrepreneurial Skills as Tool of integration of migrants to labour market.
<b>ATTIVAGIOVANI 2021/2022</b>	Associazione Temporanea d'Impresa 2021-22	L'accordo prevede complessivamente il coinvolgimento di 59 soggetti e il capofilato dell'ENAIP FVG. IRES FVG è partner dell'ATS insieme ad altri 20 enti di formazione, 11 enti del terzo settore, 9 imprese, 3 organizzazioni datoriali, 2 cluster, 5 associazioni culturali e sportive, 7 enti pubblici economici. L'AT ha come obiettivo la realizzazione delle attività formative e non formative previste dal Programma Specifico n. 67/2017 e previste dall'Avviso di cui al Decreto n. 25030/LAVFORU del 21 dicembre 2020.
<b>IL FVG IN RETE CONTRO LA TRATTA</b>	Adesione alla rete di partenariato	Adesione al progetto con soggetto della rete per la collaborazione su azioni formative e attività progettuali.

\*Si rimanda alle precedenti edizioni del Bilancio Sociale per i dati sulle reti e relazioni territoriali riferite agli anni scorsi.

Nella tabella successiva sono riportati gli enti e le società partecipate da IRES FVG al 31/12/2021.

Ente/Società partecipata	Importo partecipazione (€)	Descrizione
Società Consortile Marittime Technology Cluster FVG	1.125,00	La Società Consortile ha lo scopo di favorire e sviluppare la ricerca scientifica, anche applicata, lo sviluppo tecnologico e la formazione, anche professionale, a favore dei settori delle tecnologie marittime. L'IRES FVG partecipa in qualità di membro del Fondo Consortile CONFORM FVG
Fondazione - Istituto Tecnico Superiore per le Tecnologie dell'informazione e della comunicazione J. F. Kennedy Pordenone	5.000,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito informatico e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Nuove Tecnologie per il Made In Italy Indirizzo per l'Industria Meccanica e Aeronautica	5.000,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito aeronautico e mecatronico e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Consorzio Friuli Innovazione	1.700,00	Il Consorzio ha tra i suoi obiettivi lo sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico di Udine e lo svolgimento di attività di supporto/consulenza per le imprese che si insediano
Consorzio Friuli Formazione	2.582,28	Il Consorzio ha tra i suoi obiettivi lo sviluppo di percorsi di alta formazione in partnership con Università, Enti di ricerca ed imprese
C.S.A. – Centro Servizi per le Aziende scrL	5,16	La cooperativa ha come scopo sociale la gestione di tutta la parte tecnica relativa all'elaborazione dati contabili, fiscali e del lavoro degli associati
Fondazione Accademia Nautica Dell'Adriatico	500,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito navale e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Prima Cassa Cred. Coop. del FVG	271,15	
<b>Totale</b>	<b>16.183,59</b>	

## Seminari istituzionali promossi dall'IRES FVG. Anno 2021

Seminari ed eventi istituzionali		
<b>Premio PeRCoRSI</b>	Udine 15 ottobre 2021	Evento di chiusura del progetto FSE FVG "PercoRSI 2" con la premiazione delle migliori pratiche e azioni virtuose realizzate da aziende ed enti regionali in materia di Salute e sicurezza, Responsabilità sociale d'Impresa e Welfare aziendale
<b>Premio Tranquilli</b>	Udine 25 giugno 2021	Evento di premiazione del Bando 2021 del Premio in memoria di Domenica Tranquilli
<b>I volti della città</b>	Online 29 aprile 2021	Seminario finale del corso attivagiovani "Cosa succede in città" con la presentazione del video realizzato durante il corso
<b>IRES for Skilla</b>	Online 16 marzo 2021	Webinar realizzato da IRES in collaborazione con SKILLA per la presentazione delle opportunità di aggiornamento e formazione online disponibili dalla piattaforma e-learning SKILLA

## Partecipazione a fiere e seminari. Anno 2021

Partecipazione a fiere, eventi e seminari		
<b>Formare al Management</b>	Online 25 novembre 2021	Partecipazione dell'IRES come moderatori di uno dei gruppi di lavoro previsti dalla V giornata APAFORM dei formatori di management
<b>Conferenza stampa Osservatorio Terziario Ebiter</b>	Trieste 27 ottobre 2021	Intervento nell'ambito della conferenza stampa di presentazione dei dati del primo semestre 2021 nell'ambito dell'Osservatorio del Terziario Ebiter
<b>Transnational meeting progetto SIBdev</b>	Online 20 ottobre 2021	Intervento di presentazione del progetto Pordenone Città Futura nell'ambito del Transnational Meeting del progetto SIBdev
<b>Integrazione in rete. I volti dell'immigrazione</b>	4 giugno 2021	Intervento IRES nell'ambito del webinar del progetto IMPACT FVG realizzato da IAL FVG per la formazione degli operatori
<b>Anticipare il futuro con il corporate foresight</b>	Online 30 aprile 2021	Partecipazione dell'IRES come moderatori del webinar dedicato alla formazione del Management
<b>Riforma Terzo Settore: luci e ombre</b>	Online 15 aprile 2021	Intervento e partecipazione di IRES all'evento online organizzato da INFOHANDICAP
<b>Rappresentanza di genere nelle cariche elettive: il principio di uguaglianza sostanziale</b>	Udine 14 aprile 2021	Intervento IRES nell'ambito del convegno organizzato dall'Ordine degli Avvocati di Udine
<b>Quello che siamo! Testimonianze costruttive</b>	Online 29 marzo 2021	Intervento IRES nell'ambito del webinar organizzato dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Pordenone
<b>Donne e Pandemia</b>	Online 12 febbraio 2022	Intervento IRES nell'ambito del webinar organizzato dalla scuola di (auto) formazione politica in collaborazione con Venezia manifesta



## Presenza on line Anno 2021



**Sito internet**  
**www.iresfvg.org**

**70.230 visitatori annuali**  
(nel 2020 erano 81.600 visitatori annuali)



**IRES**  
**Impresa Sociale**

**4.309 fan** della pagina Facebook (+2,2% rispetto al 2020 con 4.094 fan)



**@IRESFVG**

**1.973** follower del profilo Twitter (+0,1% rispetto al 2020 con 1.960 follower)



**IRES**  
**Impresa Sociale**

**Circa 4.690** collegamenti (+3,5% rispetto al 2020 con 4.340 collegamenti)



**Iresfvg**

**389 follower** (+0,5 rispetto al 2020, anno in cui il profilo è stato attivato e con 337 follower)

## Prodotti divulgativi sulle attività di ricerca. Anno 2021

## Prodotti divulgativi



infoGrafiche

**www.regione.fvg.it**

(Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sull'immigrazione FVG del progetto FAMI IMPACT FVG)

**Realizzazione delle seguenti INFOGRAFICHE:**

1. La popolazione straniera residente in FVG 2020
2. I permessi di soggiorno in FVG nel 2019
3. Il lavoro domestico in FVG nel 2019
4. Gli studenti stranieri in FVG nel 2019
5. Lavoratori dipendenti stranieri nel settore privato in FVG 2019
6. Le rimesse verso l'estero degli immigrati in FVG /2020
7. Gli infortuni dei lavoratori stranieri in FVG /2020
8. I redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati stranieri residenti in FVG /2020



infoClick

**www.iresfvg.org**

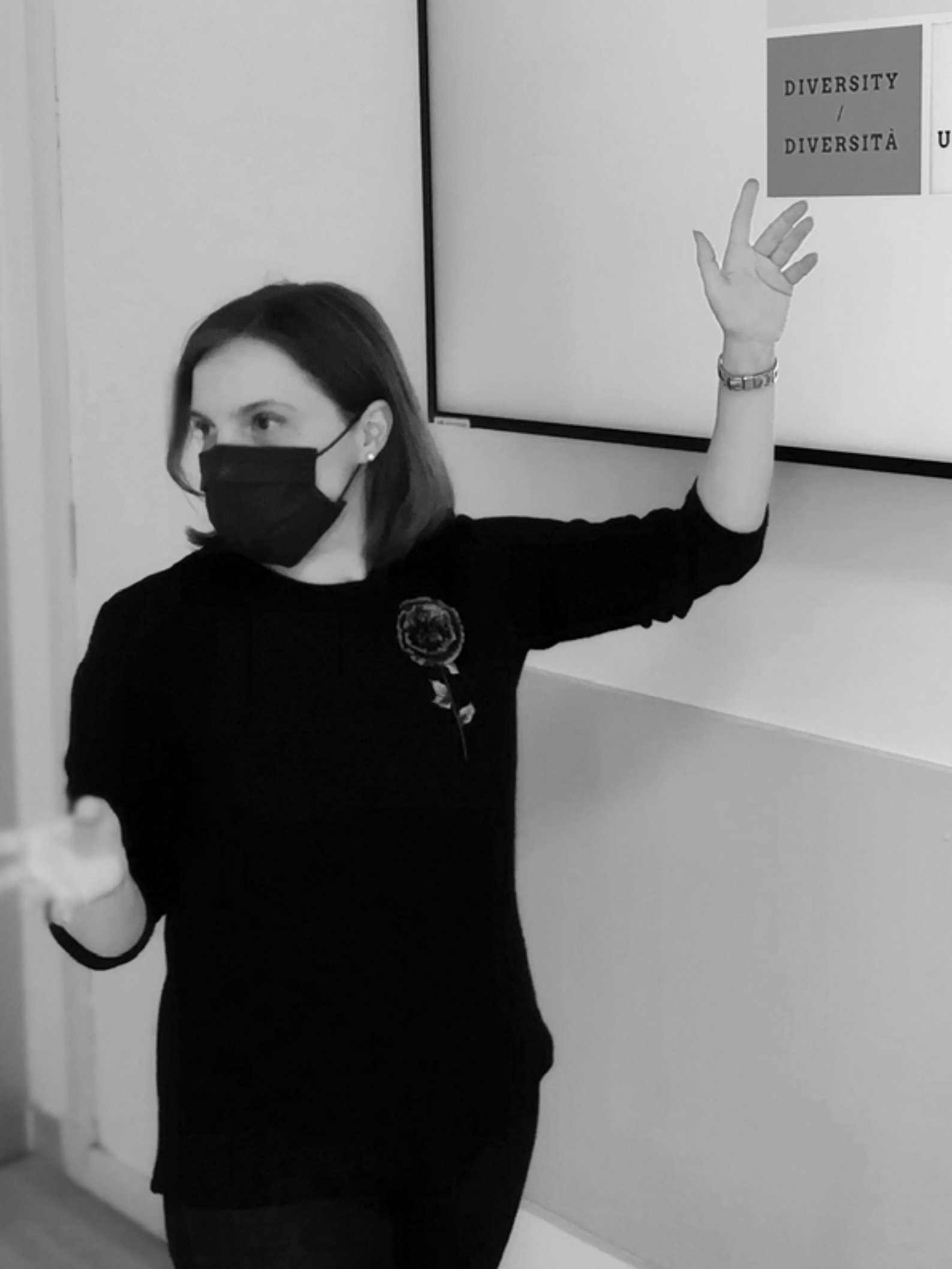
INFOCLICK

**Realizzazione di 15 INFOCLICK:**

- 1 Il lavoro dipendente nel settore privato in FVG nel 2020 (22/11/2021)
2. I lavoratori del settore pubblico in Friuli Venezia Giulia nel 2020 (20/11/2021)
3. L'export del Friuli Venezia Giulia (3° trimestre 2021) (13/11/2021)
4. Le Dichiarazioni Sostitutive Uniche nel 2020 (11/10/2021)
5. I nuovi rapporti di lavoro in FVG nel 1° semestre 2021 (27/09/2021)
6. L'export del Friuli Venezia Giulia (1° semestre 2021) (13/09/2021)
7. I nuovi rapporti di lavoro in FVG nel 1° trimestre 2021 (25/06/2021)
8. L'export del Friuli Venezia Giulia (1° trimestre 2021) (14/06/2021)
9. Le dichiarazioni Irpef 2020 (28/05/2021)
10. Il bilancio demografico regionale 2020 (30/03/2021)
11. I nuovi rapporti di lavoro in FVG nel 2020 (30/03/2021)
12. Occupati e disoccupati in FVG nel 2020 (15/03/2021)
13. L'export del Friuli Venezia Giulia nel 2020 (15/03/2021)
14. Le aperture di partite IVA in Friuli Venezia Giulia nel 2020 (15/02/2021)
15. I nuovi rapporti di lavoro in Friuli Venezia Giulia (gennaio-settembre 2020) (18/01/2021)

DIVERSITY  
/  
DIVERSITÀ

U



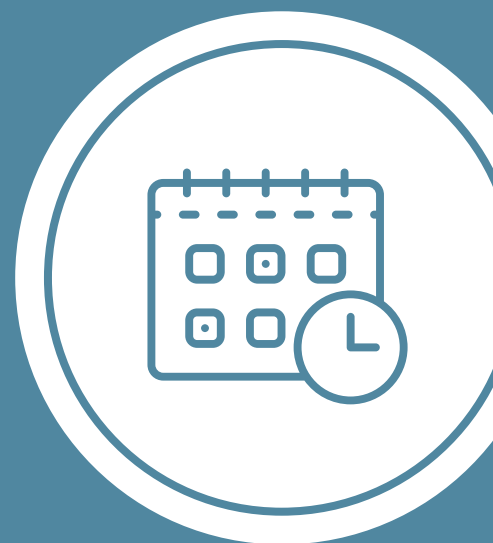
EQU

GUA

4.

# STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE

capitale organizzativo



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza dei 17 SDGs Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 assemblee soci</li> <li>• 95,5% percentuale partecipazione soci</li> <li>• 53% femmine componenti CdA</li> <li>• 58% femmine soci persone fisiche</li> </ul>
<p>3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	



capitale organizzativo

## 4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

### Struttura della base sociale e turnover

La base sociale dell'IRES FVG è costituita sia da persone fisiche, che lavorano o hanno lavorato con l'Istituto, sia da persone giuridiche, che sostengono l'attività istituzionale dell'Associazione. Attualmente ci sono 50 soci persone fisiche (di cui 21 maschi e 29 femmine) e 5 soci persone giuridiche. Per quanto riguarda le persone fisiche, il 96% dei lavoratori dell'IRES FVG è anche socio dell'Istituto. Le persone giuridiche sono: CGIL Regionale, SPI-CGIL, Legacoop FVG, CNA Regionale e ALEF FVG.

Soci persone giuridiche. Anno 2021

Soci persone giuridiche
CGIL - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
SPI CGIL - SINDACATO PENSIONATI ITALIANI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
LEGACOOP FVG - LEGA DELLE COOPERATIVE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
ALEF FVG - ASSOCIAZIONE LAVORATORI EMIGRATI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

Come si nota dalla successiva tabella, una parte della base sociale si è costituita diverso tempo addietro: vi sono, infatti, 28 soci che partecipano alla vita della struttura da più di 11 anni, altri 20 che comunque ne fanno parte da circa un decennio. La componente femminile è pari al 58%.

Soci per fasce di «anzianità sociale». Anno 2021

Anni	N.	%
DA 0 A 2	1	2%
DA 3 A 5	1	2%
DA 6 A 8	0	0%
DA 9 A 11	20	40%
PIÙ DI 11	28	56%
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Turnover base sociale. Anno 2021

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
PERSONE FISICHE	52	1	3	50
PERSONE GIURIDICHE	5	0	0	5
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>55</b>

Nel corso del 2021 sono state presentate 2 domande di recesso da socio da parte di 2 dipendenti che hanno trovato altra collocazione lavorativa. I due soci sono stati convocati alle assemblee fino alla fine dell'anno 2021, pertanto le dimissioni avranno effetto a partire dall'anno 2022.

### Partecipare e decidere: l'Assemblea dei Soci

È l'organo sovrano e si riunisce in sessione ordinaria almeno due volte l'anno per l'approvazione del Preventivo di Bilancio (entro dicembre) e del Bilancio Consuntivo e del Bilancio Sociale (entro aprile dell'anno successivo). Inoltre, ha i poteri di nomina del Presidente, del Vicepresidente, del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Revisore dei conti effettivo e di un suo supplente. Le tabelle sotto riportate sintetizzano l'operatività dell'Assemblea dei Soci, il numero di soci presenti all'assemblea annuale per l'approvazione del bilancio e i principali temi sui quali i soci sono stati coinvolti nel triennio 2019-2021.

Assemblea dei Soci: numero riunioni e presenze soci. Triennio 2019-2021

Anno	N. assemblee ordinarie	N. assemblee straordinarie	N° soci presenti (media)	Presenze %
2019	2	0	51	89,5%
2020	2	0	53	93,0%
2021	2	0	52	95,5%

Assemblea dei Soci: ordine del giorno e presenze soci. Triennio 2019-2021

Anno	Ordine del giorno	Data	Presenti	Deleghe	Tot soci	Presenze %
2019	Approvazione Bilancio Consuntivo e Bilancio Sociale anno 2018	18/04/2019	29	22	57	89,5%
2019	Approvazione Bilancio Preventivo 2020 - Premialità 2020 - Pari Opportunità: programma attività 2020	19/12/2019	36	15	57	89,5%
2020	Approvazione Bilancio Consuntivo 2019 e Bilancio Sociale 2019 - Modifica Regolamento sulla flessibilità dell'orario di lavoro	18/06/2020	44	9	57	93,0%
2020	Approvazione Bilancio Preventivo 2021 - Premialità 2021 - Pari Opportunità: programma attività 2021- Dimissioni amministratore e rideterminazione numero componenti CdA	22/12/2020	40	13	57	93,0%
2021	Approvazione Bilancio Consuntivo 2020 - Bilancio Sociale 2020	04/05/2021	44	8	52	96,0%
2021	Approvazione Bilancio Preventivo 2022 - Premialità 2022 - Pari Opportunità: programma attività 2022- Nomina degli organi dell'Associazione per il triennio 2022-2024: Presidente, Vice Presidente, Consiglio di Amministrazione, Sindaco/Revisore unico dei conti; Compensi, responsabilità e attività specifiche degli amministratori; Indennità Sindaco/Revisore unico dei conti	15/12/2021	38	14	52	95,0%

## 4.2. AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELL'ENTE

Gli organi dell'Associazione sono (Statuto, art. 8): l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice Presidente e l'Organo di controllo. Inoltre, dal 2018 l'IRES FVG ha introdotto il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" sulla responsabilità amministrativa delle imprese ai sensi del D.Lgs. 231/01, provvedendo a nominare l'Organismo di Vigilanza che rimane in carica fino alla sua sostituzione deliberata dal CdA. In caso di dimissioni volontarie della persona che ricopre l'incarico di OdV, il CdA dovrà provvedere, nel più breve tempo possibile, alla sua sostituzione.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione viene eletto dall'Assemblea dei Soci e dura in carica tre anni ed è rieleggibile. È composto dal Presidente, dal Vicepresidente, che ne fanno parte di diritto, e da un numero di componenti variabile da 7 a 13, di cui uno designato dai lavoratori dipendenti non soci assunti con un contratto a tempo indeterminato secondo le modalità previste nel "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività" e gli altri eletti dall'Assemblea fra i soci persone fisiche e i soggetti eventualmente indicati dai soci persone giuridiche. I membri del Consiglio di Amministrazione devono essere soci, salvo chi è eletto su designazione di soci non persone fisiche. Lo statuto (art.10) prescrive specifici requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità per gli amministratori. Al Consiglio di Amministrazione compete, secondo quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto, l'assolvimento dei compiti di gestione generale come l'amministrazione del patrimonio, la deliberazione del programma di attività, la predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi e dei bilanci sociali, la proposta di regolamenti all'Assemblea dei Soci, la deliberazione in materia di contratti, convenzioni, rimborsi, la deliberazione in merito all'ammissione di nuovi soci o alla loro esclusione. Il CdA può delegare, con apposita delibera, parte delle sue attribuzioni al Presidente o a uno o più componenti del Consiglio stesso. Gli amministratori sono responsabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e dei bilanci sociali che forniscano una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme che ne disciplinano contenuti e criteri di redazione.

Attualmente l'organo è composto da 13 consiglieri, dal Presidente e dal Vice Presidente. Sono rispettate le prescrizioni sulle cariche sociali dell'Impresa Sociale (Art.7 del D.Lgs. 112/2017), infatti non vi sono amministratori nominati da soggetti esterni all'organizzazione che esercita l'impresa sociale, non vi sono amministratori nominati da imprese private con finalità lucrative, né da amministrazioni pubbliche.

Come previsto dall'art. 5 del "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività", nei giorni 15 e 16 novembre 2021 si sono svolte le consultazioni interne per l'individuazione del candidato alla Presidenza dell'Istituto. Dalla consultazione a scrutinio segreto è emersa la volontà di confermare il Presidente in carica. Il 15 dicembre 2021 l'Assemblea ordinaria dei Soci ha nominato gli organi dell'Associazione per il triennio 2022-2024.

Nella tabella seguente sono elencati i nominativi degli amministratori con indicazione della data di prima nomina e numero dei mandati ricoperti. Non vi sono soggetti che ricoprono cariche istituzionali.

Consiglio di Amministrazione. Triennio 2022-2024

Nominativo	Ruolo	Data prima nomina (*)	N. mandati (**)
Maurizio Canciani	Presidente CdA	22/12/1994	10
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA	19/12/2003	7
Massimiliano Basello	Consigliere	30/11/2012	4
Elisa Candotti	Consigliere	30/11/2012	4
Chiara Cristini	Consigliere	16/04/2004	7
Marina De Tina	Consigliere	15/12/2006	6
Di Pauli Paola	Consigliere	15/12/2021	1
Michele Flaibani	Consigliere	30/11/2012	4
Lino Frascella	Consigliere	15/12/2006	6
Michele Ippoliti	Consigliere	16/04/2003	8
Mardero Giulia	Consigliere	15/12/2021	1
Morena Mauro	Consigliere	15/12/2006	6
Sabina Puppo	Consigliere	20/12/2010	5
Mara Qualizza	Consigliere	30/11/2012	4
Alessandro Russo	Consigliere	23/12/2009	5

(\*) La data di prima nomina fa riferimento alla nomina di membro del Consiglio di Amministrazione, non alle cariche di Presidente e Vicepresidente.

(\*\*) Il numero dei mandati totali comprende anche gli incarichi ricoperti nei precedenti Consigli di Amministrazione.

L'età media del Consiglio di Amministrazione è di 50 anni, con un'esperienza lavorativa media di circa 21 anni. Tutti i consiglieri sono in possesso di una laurea, con la prevalenza dell'indirizzo economico aziendale (il 40%); la componente femminile è pari al 53%.

Per i titolari di cariche sociali dell'Istituto non sono previste indennità di funzione e gettoni di presenza per la partecipazione agli Organi dell'Associazione, mentre costoro, al fine dell'attuazione dell'oggetto sociale dell'Istituto, sono abitualmente impegnati anche in attività specifiche e direttamente connesse allo svolgimento di operazioni formative (direzione, coordinamento, docenza, ecc.), nonché in progetti di ricerca e di consulenza.

Le tabelle seguenti riportano il piano di deleghe discusso e deliberato in CdA del 22/12/2021.

Deleghe poteri di firma: associazioni temporanee, contratti, convenzioni, rimborsi e gestione attività progettuali

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA



Deleghe poteri di firma: c/c bancari

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA
Elisa Candotti	Responsabile Contabilità

Rimane di esclusiva competenza del Presidente e del Vicepresidente il potere di firma per i seguenti atti:

- presentazione di progetti e richiesta di finanziamento;
- rinuncia a progetti e contributi;
- avvio di attività in assunzione di responsabilità;
- convenzioni e contratti con i committenti;
- rendiconto delle attività progettuali.

Nell'anno 2021 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 5 volte.

Operatività del Consiglio di Amministrazione. Triennio 2019-2021

Anno	Riunioni	Presenze (media)	Presenze %
2019	4	13,25	88%
2020	4	15	100%
2021	5	14	98,60%

### Sindaco Revisore dei conti

L'art. 12 dello Statuto sociale prevede che, qualora ciò sia necessario ai sensi della normativa sull'impresa sociale, ovvero quando i soci lo ritengano opportuno, l'Assemblea dei Soci nomina uno o più sindaci ed i loro supplenti, scelti tra le persone iscritte all'Albo dei Revisori dei conti, qualora ciò sia necessario ai sensi della normativa dell'impresa sociale. Qualora siano previsti più sindaci la nomina di uno di essi sarà effettuata dai lavoratori dipendenti non soci assunti con un contratto a tempo indeterminato, secondo le modalità previste nel "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività". Dura in carica tre anni ed è rieleggibile. Il Sindaco Revisore dei conti deve controllare l'amministrazione dell'Associazione, vigilare sull'osservanza della legge, dell'Atto Costitutivo, dello Statuto, accertare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corrispondenza del Bilancio alle risultanze dei libri contabili. Vigila, inoltre, sull'osservanza delle finalità sociali dell'Istituto. Per il triennio 2022-2024 il Sindaco Revisore dei Conti effettivo è il Rag. Albano Glerean ed il suo compenso lordo, determinato dall'Assemblea dei Soci, è di € 4.000,00 annui così suddivisa: € 2.500,00 per la funzione sindacale e € 1.500,00 per l'attività di revisione.

Organo di controllo

Nominativo	Ruolo	Professionalità	N. mandati (*)
Albano Glerean	Sindaco Revisore dei conti effettivo	Ragioniere commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	11
Giovanni Cucci	Sindaco Revisore dei conti supplente	Dottore commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	6

(\*) Il numero dei mandati totali comprende anche gli incarichi ricoperti nel precedente Collegio Sindacale.



5.

# PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

capitale umano



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza dei 17 SDGs Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38% collaboratrici femmine</li> <li>• 71% dipendenti femmine</li> <li>• 12,24% turnover complessivo risorse umane</li> <li>• 2.200 ore di formazione interna personale dipendente</li> </ul>
<p>3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 dipendenti inquadrati con contratto part time</li> <li>• 100% richieste part time accolte</li> </ul>
<p>4 Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES, sia di chi frequenta i percorsi formativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 261 docenti contrattualizzati</li> <li>• 8,82 punteggio medio valutazione docenti</li> </ul>
<p>8 Promuovere, attraverso le attività dell'IRES, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili</p>	



capitale umano

## 5.1. RISORSE UMANE INTERNE

### Composizione RU

Al 31/12/2021 i lavoratori impiegati stabilmente nell'Istituto erano 47, di cui 45 soci dell'IRES. La componente femminile rappresenta il 60% dei lavoratori.

Turnover Risorse Umane. Anno 2021

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
Dipendenti	33	2	4	31
Collaborazioni stabili	16	0	0	16
<b>TOTALE</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>47</b>

Lavoratori per classi d'età. Anno 2021

Età	N.	%
da 27 a 30	2	4%
da 30 a 34	0	0%
da 35 a 39	6	13%
da 40 a 44	8	17%
da 45 a 49	14	30%
da 50 a 55	11	23%
più di 55	6	13%
<b>TOTALE</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Il 64% del personale ha meno di 50 anni, tra questi è prevalente la fascia 45-49 anni con il 30%. Il 36% ha un'età superiore ai 50 anni.

Lavoratori per tipologia di laurea. Anno 2021

Tipologia laurea	N.	%
Economia	14	37%
Informatica	3	8%
Sociologia, Scienze politiche	9	24%
Psicologia, Pedagogia	3	8%
Scienza della formazione	2	5%
Lingue, Lettere, Filosofia	3	8%
Altro	4	11%
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

L'81% del personale è laureato, mentre il diploma di scuola superiore riguarda principalmente chi si occupa della segreteria e dell'amministrazione dell'Istituto. Per quanto attiene la tipologia di laurea, quelle in ambito umanistico e quelle che rientrano nell'indirizzo economico e informatico pesano entrambe il 45%. Le altre lauree fanno riferimento ad Architettura, Giurisprudenza e Scienze Geologiche. In assoluto, la laurea prevalente è in economia, seguono sociologia e scienze politiche a testimonianza dei profili professionali prevalenti quando l'Istituto si occupava soprattutto di ricerca in campo economico e sociale.

### **Gestione delle risorse umane**

A livello di rapporti interpersonali la struttura organizzativa favorisce un contatto diretto fra tutti i collaboratori e con i responsabili di funzione e la Direzione. L'IRES FVG, infatti, tende da sempre a privilegiare i rapporti umani e a favorire sistemi di opportunità nei quali le persone siano in grado di contestualizzare, applicare e valorizzare le proprie conoscenze. La stessa modalità lavorativa per progetti porta alla responsabilizzazione e al coinvolgimento di ogni collaboratore facendone emergere capacità e potenzialità.

### **La formazione delle risorse umane**

L'Istituto favorisce una continua crescita professionale attraverso forti investimenti in formazione formale e informale, quali affiancamenti on the job, coaching, autoformazione. Le esigenze formative vengono raccolte durante l'anno e poi analizzate e sintetizzate nel piano formativo annuale che viene presentato ed approvato in sede di CdA a novembre di ogni anno ed in vigore da gennaio a dicembre dell'anno successivo. Il Piano di formazione del personale interno viene redatto tenendo conto delle esigenze formative espresse da ciascun dipendente/collaboratore e dal riesame della direzione.

Nel 2021 le ore di formazione svolte dal personale sono state complessivamente 2.200 ore.

I temi affrontati fanno riferimento a:

- nuovo gestionale di contabilità;
- aspetti gestionali, amministrativi e rendicontali per la gestione dei progetti;
- aggiornamenti gestionale RENDIRES;
- aggiornamenti sistema qualità dell'Istituto (istruzioni operativa, modulistica, ecc.);
- gestione amministrativa dei contratti e degli appalti nelle progettualità con le scuole;
- firma elettronica;
- formazione Green Pass, Privacy e accesso ai luoghi di lavoro;
- formazione sicurezza lavoratori (aggiornamento primo soccorso, formazione antincendio rischio medio, formazione primo soccorso, formazione sicurezza specifica rischio basso)
- utilizzo FAD
- introduzione al Design Thinking e alla Teal Organization;
- SEO e implementazione Sito IRES FVG;
- Pari Opportunità - gestione moduli all'interno dei corsi;
- rapporti di valutazione progetti.

### **Condizioni contrattuali ed economico-retributive**

Tutto il personale dell'Istituto, eccetto 12 membri del consiglio di amministrazione e 2 ricercatori, è assunto con un contratto di lavoro dipendente.

Al 31/12/2021 erano presenti 31 dipendenti a tempo indeterminato (di cui 22 femmine), mentre i collaboratori erano 16 (di cui 6 donne). La situazione contrattuale dei 31 dipendenti era la seguente: 13 full-time, 16 part-time, 2 apprendistato. Il 92% del personale dell'Istituto ha più di 10 anni di esperienza: ciò da un lato segnala la fidelizzazione dei lavoratori e dall'altro lato garantisce un elevato livello di autonomia nello svolgimento delle mansioni lavorative.

Lavoratori per genere e tipologia contrattuale. Anno 2021

Tipologia contrattuale	M	F	Totale	% F
Dipendenti a tempo Indeterminato Full Time	7	6	13	46,15%
Dipendenti a tempo Indeterminato Part Time	1	15	16	93,75%
Dipendente con contratto apprendistato	1	1	2	50%
Collaborazioni stabili	10	6	16	38%
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>60%</b>

Non sono presenti volontari nell'organizzazione.

Lavoratori per anni di esperienza professionale all'IRES FVG. Anno 2021

Anni	N.	%
Da 0 a 5	3	6%
da 6 a 10	1	2%
da 11 a 15	11	23%
oltre i 15	32	69%
<b>TOTALE</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

L'IRES FVG applica ai propri dipendenti il CCNL del Commercio. I contratti del personale vanno dall'apprendistato al 1° livello e la retribuzione base lorda mensile va rispettivamente da €1.407,90 a €2.248,08. L'IRES FVG rispetta per quanto riguarda le retribuzioni medie i limiti richiesti dall'art.3 Decreto Legislativo n. 112 del 2017, sull'assenza dello scopo di lucro e sul divieto di distribuzione diretta o indiretta di utili. Anche per quanto riguarda il trattamento corrisposto per prestazioni non regolate da contratto di lavoro dipendente, l'IRES FVG rispetta i limiti previsti dall'art.13 (la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno ad otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda) del provvedimento di cui sopra.

Per il personale dipendente, come previsto dalla L.R. n. 27 del 21 luglio 2017, art. 22. comma 1, lettera g), nel cedolino paga dei dipendenti del mese di dicembre è stata inserita la perequazione tra il CCNL della Formazione Professionale e il CCNL Commercio e Terziario Confcommercio adottato dall'Istituto.

Per quanto riguarda il costo del lavoro 2021, comprensivo anche degli oneri sociali, il totale aumenta di circa € 629.075 (+46,3%) rispetto all'anno precedente arrivando a € 1.987.736,53. Si ricorda che nel 2020 il costo del lavoro era calato di circa € 493.774 (-26,65%) rispetto al 2019 in risposta alla decisa contrazione delle attività/commesse in seguito all'emergenza epidemiologia COVID-19 determinando il ricorso anche ad ammortizzatori sociali, in particolare del FIS (Fondo Integrazione Salariale).

Costo del lavoro: triennio 2019-2021

Anno	Costo del lavoro (€)		
	Dipendenti	Collaboratori stabili	Totale
2019	959.800,00	892.636,00	1.852.436,00
2020	702.661,00	656.001,39	1.358.662,00
2021	1.020.533,66	967.202,87	1.987.736,53

### Sicurezza sul lavoro

Per l'emergenza antincendio e primo soccorso sono stati predisposti i relativi servizi di intervento con mezzi adeguati e formati i relativi addetti in conformità a quanto previsto dal D.M. 10 marzo 1998. I lavoratori sono adeguatamente informati sulle procedure lavorative e i rischi presenti per le varie mansioni, consentendo il diretto coinvolgimento degli stessi nella gestione della sicurezza. Sono stati valutati con particolare attenzione i rischi da lavoro al videoterminale, che rappresenta l'attività principale delle risorse dell'IRES FVG. I lavoratori sono regolarmente informati e formati in materia di salute e sicurezza.

Per il personale dell'IRES FVG non sono stati denunciati infortuni nel corso del 2021.

Nel corso del 2021 per preservare la sicurezza e salute dei propri lavoratori e utenti in relazione al nuovo contesto di emergenza sanitaria Covid – 19 l'ente ha:

- seguito il Protocollo di Sicurezza Aziendale Anticontagio Covid-19;
- dotato gli ambienti di lavoro di dispositivi di sicurezza individuali (mascherine, gel, disinfettanti);
- aggiornato il personale dell'ente per la gestione degli interventi formativi in presenza in emergenza epidemiologica da COVID-19;
- formato il personale dell'ente in merito alle disposizioni sul Green Pass, Privacy e gestione degli accessi ai locali.

La formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro svolta nel 2021 è:

- formazione primo soccorso, antincendio rischio medio e sicurezza specifica rischio basso di alcuni addetti
- aggiornamento di alcuni addetti primo soccorso e antincendio.

### Pari Opportunità

Il rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione è richiamato nello Statuto e, considerate le finalità e le attività svolte dall'IRES FVG, l'attenzione alla valorizzazione di tutte le differenze è elemento presente trasversalmente sia nelle attività, sia nelle modalità di gestione dell'Istituto, con una considerazione particolare alla dimensione di genere.

Nel 2013 l'IRES FVG ha sottoscritto la "Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro", promossa dall'Associazione Sodalitas, dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità, Ministero del Lavoro e Ministero delle Pari Opportunità e ha individuato una figura referente per le pari opportunità nella dott.ssa Chiara Cristini.

Inoltre, dal 2017 l'IRES FVG aderisce a "Carta di Pordenone", protocollo d'intesa per la corretta rappresentazione di genere nelle comunicazioni.

L'IRES FVG è inoltre soggetto componente del tavolo regionale ACI DONNE, in riferimento a Legacoopsociali FVG.

La politica di promozione della parità di genere è evidente dalla composizione delle risorse umane (dipendenti e collaborazioni stabili) e degli organi di governo (si veda la tabella seguente). A fronte di una presenza femminile del 60% della forza lavoro complessiva e del 58% della base sociale, la rappresentanza femminile nel CDA è pari al 53%, incidenza decisamente superiore rispetto ai valori medi e a quanto previsto – per esempio – dalla L.120/2011.



Risorse umane, soci e consiglio di amministrazione, per genere. Anno 2021

	M	F	Totale	% F
Forza lavoro dipendente	9	22	31	71%
Collaborazioni stabili	10	6	16	38%
Totale risorse umane	20	28	47	60%
Soci – persone fisiche	21	29	50	58%
Consiglio di Amministrazione	7	8	15	53%

Nelle politiche dell'IRES FVG, l'attuazione dei principi di pari opportunità viene promossa attraverso il ricorso a misure e strumenti che prevedono un modello organizzativo attento alla qualità e alle condizioni di lavoro.

Si segnala in particolare:

- l'accoglimento di tutte le domande di Part Time presentate;
- l'utilizzo di forme di flessibilità oraria che cercano di tenere conto anche delle esigenze private e familiari delle risorse umane, come dimostra l'adozione del Regolamento sulla flessibilità dell'orario del lavoro;
- l'attuazione della prima sperimentazione Smart Working regolamentato da apposito Accordo di Lavoro Agile individuale con durata fino al 31/12/2021;
- l'adozione del Regolamento di Welfare Aziendale e prima sperimentazione nel 2021 per un totale di buoni d'acquisto erogati ai lavoratori per complessivi € 21.200.

Inoltre, le tematiche di parità sono presenti nell'ambito dell'attività formativa (sottoforma di moduli dedicati) e dei progetti di ricerca.

## 5.2. COLLABORATORI ESTERNI

L'attività di IRES FVG viene realizzata anche grazie al contributo di professionisti e consulenti provenienti dal mondo produttivo, delle professioni e del lavoro specializzati nelle varie discipline oggetto dei percorsi per rispondere in maniera efficace e puntuale alle diverse esigenze formative. La loro professionalità, infatti, influenza in maniera importante la qualità dei servizi offerti ai clienti e per tale motivo l'IRES FVG seleziona e valuta costantemente professionisti e consulenti in base a quanto stabilito dal Sistema Qualità e dalla Informazione Documentata n.4. I tutor/coordinatori del corso affiancano i docenti per rilevarne la capacità didattica e la congruenza con gli obiettivi assegnati dall'intervento e si interfacciano direttamente con i partecipanti per capire il loro punto di vista. Questo monitoraggio costante consente di poter intervenire qualora si verificassero delle criticità e/o incomprensioni o insoddisfazioni. Il sistema di valutazione dei docenti è stato modificato nel 2021. Le rilevazioni dei tutor/coordinatori sono sintetizzate nella valutazione periodica del docente che prende in considerazione aspetti inerenti: la puntualità nella consegna del materiale didattico concordato, la correttezza nella compilazione e nella produzione della documentazione prevista per la gestione e la rendicontazione del/dei progetto/i, la puntualità in aula e la soddisfazione degli allievi. Al termine di ogni intervento formativo, per ogni docente che ha erogato almeno 12 ore di lezione, gli allievi compilano tramite il GESTIONALE RENDIRES un questionario di valutazione docenti. Nel 2021 i docenti coinvolti, ossia quelli "contrattualizzati" nell'anno, sono stati complessivamente 261 (nel 2019 erano 191, nel 2020 erano 255). Il giudizio medio sulla professionalità dei docenti nel 2021 è pari a 8,82 su 10 (da questionario di valutazione dei docenti). Essendo stato cambiato il metodo di rilevazione nel 2021, il dato non è confrontabile con gli anni precedenti. Confermano comunque il livello alto di soddisfazione espresso dagli allievi in merito alla professionalità del corpo docenti. L'IRES FVG da sempre promuove il coinvolgimento dei docenti nella progettazione delle attività formative per meglio rispondere alle richieste del mercato del lavoro. Inoltre, le partnership avviate nella progettazione dei percorsi formativi portano spesso ad un coinvolgimento diretto nell'erogazione delle docenze di imprese, professionisti, fornitori, enti pubblici ed altri enti del territorio.



6.

# IMPEGNO PER L'AMBIENTE

capitale naturale



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza dei 17 SDGs Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</p> <p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<p>Nel bilancio sociale 2021 sono state evidenziate le azioni messe in atto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità</li><li>• Riduzione dell'utilizzo dei materiali d'ufficio (toner/carta)</li></ul>



capitale naturale





7.

# SEDI E STRUMENTAZIONE

capitale materiale



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,69 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>• 7,69 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> <li>• 20.754,54 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</p>	



capitale materiale



L'IRES FVG ha la propria sede legale a Udine, in Via Manzini n. 41 e dispone di altre 2 sedi operative attrezzate per uffici, sale riunioni e centro elaborazione dati, di cui una nella città di Trieste. Dispone, inoltre, di strutture interamente e specificamente dedicate allo svolgimento di attività formative, attrezzate con aule per lezioni teoriche, laboratori di informatica, sartoria, cucina e i più aggiornati sussidi didattici. La sede didattica di Udine si trova in viale Ungheria, n° 22 in zona centrale facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici (treno, autobus) ed è composta da: due laboratori informatici, cinque aule di teoria, un laboratorio di sartoria e un laboratorio di cucina. La sede triestina accreditata dell'IRES FVG si trova in via Vidali, n.1 in una zona centrale e ottimamente servita dai mezzi pubblici ed è composta da: due laboratori d'informatica e due aule didattiche.

In relazione alle situazioni di pericolo venutesi a creare con la diffusione del COVID-19 ed in conformità alle recenti disposizioni legislative, l'Istituto ha adottato tutte le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del nuovo virus negli ambienti di lavoro, disciplinando con il PROTOCOLLO DI SICUREZZA DELL'IRES FVG IMPRESA SOCIALE ANTICONTAGIO COVID-19 tutte le misure che devono essere adottate dai propri/e lavoratori/lavoratrici e dai soggetti esterni. Assicura che negli ambienti ad uso didattico (aule/laboratori specifici) vi è un'organizzazione degli spazi e della didattica tale da ridurre al massimo il rischio di prossimità e di aggregazione e che sono adottate misure organizzative di prevenzione e protezione contestualizzate alle esigenze laboratoriali. Le aule ed i laboratori sono dotati di strumentazione hardware e software per il collegamento in remoto (webcam su treppiede e microfoni). In aggiunta, alcune di esse dispongono di monitor a parete che facilitano l'interazione e la collaborazione tra la classe ed il docente e con eventuali allievi collegati da remoto.

Per i corsi previsti in modalità ADA (Apprendimento a Distanza Attivo) l'IRES FVG utilizza piattaforme (GoToMeeting e Zoom), che permettono, con il rilascio di specifici output, di tracciare in maniera univoca le presenze dei partecipanti e dei docenti o esperti/coach, garantendo l'autenticazione e il tracciamento della presenza di docenti e discenti. L'IRES FVG ha implementato una piattaforma per l'e-learning, basata su Moodle, per la didattica "asincrona" che, attraverso un sistema LMS (Learning Management System) consente agli allievi di accedere e fruire di percorsi didattici in standard SCORM. Tale piattaforma è integrata con il cloud pubblico dell'Istituto e con la piattaforma "Statistica" per l'erogazione di questionari e test. L'Istituto dispone di software (iSpring) che consentono la conversione di contenuti didattici in standard SCORM.

Inoltre, per soddisfare esigenze di tipo specialistico, l'IRES FVG ha stipulato specifiche convenzioni o accordi con alcuni Istituti regionali per l'utilizzo, su richiesta, di aule e/o laboratori. In particolare, la convenzione con l'I.P.S.I.A. Istituto Professionale di Stato per l'Industria e l'Artigianato "G. Ceconi" con sede a Udine per l'utilizzo di aule didattiche, e, dove necessario, di laboratori ad uso tecnico professionale.

Investimenti anno 2021

<b>Voci investimento (immobilizzazioni)</b>		€
Impianti telefonici		5.342,38
Attrezzature da cucina		3.646,79
Macchinari e attrezz. varie formative		573,99
Mobili e macch.ord ufficio		1.700,00
Mobili e macch.ord ufficio formative		495,80
Macchine ufficio elettron.elettrom.		6.471,91
Macchine ufficio elettron.elettrom. formative		2.176,18
Beni strumentali inferiori al 1.000.000		843,29
<b>TOTALE</b>		<b>20.754,54</b>

Nel corso del 2021 sono proseguiti gli investimenti tecnologici, iniziati nel periodo pandemico, finalizzati all'incremento dell'indipendenza geografica dei collaboratori dall'infrastruttura dell'Istituto. In particolare, è stata rafforzata l'infrastruttura telefonica attraverso l'esternalizzazione del PBX (Private Branch Exchange), precedentemente ospitato all'interno della sala server dell'Istituto e l'adozione di nuovi terminali VOIP per ogni postazione di lavoro. La nuova infrastruttura, oltre a garantire elevati standard di configurabilità e di scalabilità, offre interessanti servizi per il lavoro agile.

Grazie alla nuova infrastruttura VOIP, gli interni telefonici dei collaboratori possono essere remotizzati, consentendo ai collaboratori di fruire delle linee telefoniche e degli interni dell'Istituto anche da postazioni remote, provviste di apposito software.

Nell'ottica della medesima filosofia, nel 2021 si è provveduto a rafforzare la connettività VPN, attraverso un VPN server implementato nel cloud privato dell'Istituto.

Infine, si è provveduto a gettare le basi per l'implementazione e l'adozione di nuovo programma gestionale, mediante la creazione di un server ad hoc nel cloud privato dell'IRES, con tecnologia terminal server.

Nel 2022 si prevede di proseguire sulla strada intrapresa nell'anno precedente, finalizzata a favorire la mobilità dei lavoratori, e di procedere al rinnovo di una parte dell'infrastruttura didattica.

Alcuni obiettivi:

- Ottimizzazione e rafforzamento della connettività della sede di via Manzini, con la modifica di alcuni fornitori e l'aggiunta di una connettività di backup in tecnologia FTTC.
- Rivisitazione della connettività della sede di viale Ungheria (FTTH con costi più contenuti e prestazioni migliori).
- Ottimizzazione dell'installazione su cloud privato del server di contabilità.
- Miglioramento dell'infrastruttura Wi-Fi.
- Sostituzione dei personal computer di alcuni collaboratori dell'Istituto con notebook utilizzabili in ufficio in combinazione con docking-station, monitor e da casa.
- Rifacimento della LAN del LabInfo2 della sede di Trieste.
- Rinnovo dell'hardware del LabInfo2 della sede di Trieste.
- Rinnovo dell'hardware del LabInfo1 della sede didattica di viale Ungheria, a Udine.



8.

# ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

capitale finanziario



Temi materiali impattanti	Outcome 2021
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 3.537.590 di ricavi</li> <li>• 96,76% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.077.343 valore aggiunto globale netto creato</li> <li>• 95,69% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>



capitale finanziario

## 8.1. ANALISI DEI RICAVI

Nell'anno 2021 l'IRES FVG ha registrato ricavi complessivi per € 3.537.590 con un incremento di € 1.163.647 (+49,02%) rispetto all'esercizio precedente, quando si erano raggiunti i € 2.373.943 complessivi. La ripartizione delle voci di entrata è la seguente:

Tab. Riclassificazione ricavi. Anno 2021

Riclassificazione Ricavi	€	€	€
Contributi corsi di formazione	3.060.616		
Corsi commerciali	246.869		
<b>Totale ricavi da attività formativa</b>		<b>3.307.485</b>	<b>93,50%</b>
Ricerca ad enti pubblici	97.327		
Ricerca ad enti privati	18.205		
<b>Totale ricavi da attività di ricerca</b>		<b>115.532</b>	<b>3,27%</b>
<b>Totale ricavi da attività d'impresa sociale</b>		<b>3.423.017</b>	<b>96,76%</b>
Consulenza ad enti pubblici	49.625		
Consulenza ad enti privati	33.788		
<b>Totale ricavi da attività di consulenza</b>		<b>83.413</b>	<b>2,36%</b>
Altri ricavi			
Contributi ordinari soci	4.600		
Contributi straordinari soci	-		
Contributi spese sanificazione	8.143		
Rimborsi spese varie	402		
Abbuoni e arrotondamenti	47		
<b>Totale altri ricavi</b>		<b>13.192</b>	<b>0,37%</b>
<b>Proventi finanziari</b>		<b>158</b>	<b>0,00%</b>
<b>Proventi straordinari</b>		<b>17.810</b>	<b>0,50%</b>
<b>Totale</b>		<b>3.537.590</b>	<b>100,00%</b>

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 96,76%, ben al di sopra della soglia minima prevista dall'art. 2 c. 3 del D. Lgs n. 112 del 3 luglio 2017 – Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, che dispone che i ricavi connessi allo svolgimento dell'attività principale e di interesse generale siano superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'organizzazione che esercita l'impresa sociale.

La quota preponderante è rappresentata da attività formativa finanziata sia da contributi pubblici per € 3.060.616 (aumentati del 46,43% pari a € 970.482 rispetto all'anno precedente), che da imprese, enti e privati per ulteriori € 246.869 (raddoppiati rispetto al 2019 quando ammontavano a € 121.669) e complessivamente rappresenta l'93,50% delle entrate.

Seguono per importanza i ricavi da ricerca (€ 115.532, incrementati di € 99.732 rispetto all'anno precedente) e da consulenza (€ 83.413, diminuiti di € 14.367 rispetto al 2020). Le entrate diverse hanno un'incidenza residuale (0,37%) e sono costituiti in prevalenza da contributi per spese di sanificazione di € 8.143 e dai contributi ordinari soci di € 4.600. Abbiamo, inoltre, ricavi straordinari per € 17.810.

Prendendo in esame le entrate da attività/servizi, escludendo quindi i proventi finanziari e straordinari, e ripartendoli in base alla provenienza delle entrate, ossia distinguendoli tra fonti di finanziamento pubbliche e fonti di finanziamento private, otteniamo il seguente prospetto:

Ricavi per tipologia di finanziamento.

Tipologia	2021 €	2021 %
Privati	298.862	8,53%
Pubblici	3.207.568	91,47%
<b>Totale</b>	<b>3.506.430</b>	<b>100,00%</b>



## 8.2. SCHEMA DI RICLASSIFICAZIONE DEL CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO

Questa sezione individua le risorse economiche prodotte e gestite dall'associazione e la loro ripartizione tra i diversi stakeholder.

Il valore aggiunto è stato calcolato come differenza tra il valore dei beni e servizi che l'associazione ha generato con il ciclo produttivo e i costi della produzione che non costituiscono una remunerazione per gli stakeholder dell'IRES FVG. Esprime, pertanto, in termini economici quanto l'Istituto riesce a creare per remunerare le risorse umane, la pubblica amministrazione, il capitale di credito, il sistema azienda e la collettività, fornendo dei dati utili per capire gli impatti economici prodotti.

Per la sua determinazione sono stati riclassificati i costi e ricavi delle situazioni contabili, individuando:

- il valore della produzione, depurato dagli eventuali contributi pubblici ricevuti;
- i costi-consumi intermedi di competenza del periodo, ossia quei costi che non costituiscono remunerazione per i portatori di interesse interni ed esterni. Dal costo della produzione sono stati tolti, ad esempio, i costi relativi al personale (collaborazioni coordinate e continuative) classificati nella remunerazione del personale;
- i costi e i ricavi legati alla gestione accessoria e straordinaria;
- i costi e i ricavi connessi alla gestione finanziaria dell'azienda che rappresentano la remunerazione per i prestatori di capitale;
- i costi derivanti dalla gestione tributaria che rappresentano la remunerazione per la pubblica amministrazione.

Lo schema di riclassificazione del conto economico si presenta nel seguente modo:

Determinazione del valore aggiunto anno 2021

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2021 €	2021 %	2020 €	2020 %	2019 €	2019 %
<b>A) VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>3.511.637</b>	<b>169,04%</b>	<b>2.350.837</b>	<b>171,43%</b>	<b>3.364.969</b>	<b>175,78%</b>
1. ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.506.430	168,79%	2.330.383	169,94%	3.340.007	174,48%
2. var. delle rimanenze di prodotti, semilavorati e finiti (merci)	-	-	-	-	-	-
3. variazione dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-	-	-
4. altri ricavi e proventi	5.208	0,25%	20.445	1,49%	24.962	1,30%
<b>Ricavi della produzione tipica</b>	<b>3.511.637</b>	<b>169,04%</b>	<b>2.350.837</b>	<b>171,43%</b>	<b>3.364.969</b>	<b>175,78%</b>
5. ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)	-	-	-	-	-	-
<b>B) COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE</b>	<b>1.345.399</b>	<b>64,77%</b>	<b>894.596</b>	<b>65,24%</b>	<b>1.348.452</b>	<b>72,32%</b>
6. consumi di materie prime	47.754	2,30%	35.160	2,56%	40.600	2,12%
consumi di materie sussidiarie	-	-	-	-	-	-
consumi di materie di consumo	47.754	2,30%	35.160	2,56%	40.600	2,12%
costi di acquisto di merci (costo delle merci vendute)	-	-	-	-	-	-
7. costi per servizi	1.136.259	54,70%	721.633	52,62%	1.191.207	62,23%
8. costi per godimento di beni di terzi	126.258	6,08%	130.953	9,55%	139.228	7,27%
9. accantonamenti per rischi	30.000	1,44%	-	-	-	-
10. altri accantonamenti	-	-	-	-	-	-
11. oneri diversi di gestione	5.127	0,00%	6.850	0,50%	13.417	0,70%
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>2.166.238</b>	<b>104,28%</b>	<b>1.456.241</b>	<b>106,19%</b>	<b>1.980.518</b>	<b>103,46%</b>
<b>C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>	<b>6.749</b>	<b>0,32%</b>	<b>-109</b>	<b>-0,01%</b>	<b>8.057</b>	<b>0,42%</b>
12. + o - Saldo gestione accessoria	-	-	-	-	-	-
13. + o - Saldo componenti straordinari	6.749	0,32%	-109	-0,01%	8.057	0,42%
ricavi straordinari	17.810	0,86%	8.789	0,64%	8.712	0,46%
- costi straordinari	11.060	0,53%	8.898	0,65%	655	0,03%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>2.172.988</b>	<b>104,60%</b>	<b>1.456.132</b>	<b>106,18%</b>	<b>1.988.575</b>	<b>103,88%</b>
- ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	95.645	4,60%	84.795	6,18%	74.270	3,88%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>2.077.343</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.371.337</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.914.305</b>	<b>100,00%</b>

Il Valore Aggiunto Globale Netto aumenta di € 706.005 (+51%) nell'anno 2021 attestandosi sui € 2.077.343. Tale aumento è riconducibile alla crescita del valore della produzione passata da € 2.350.837 del 2020 a € 3.511.637 nel 2021 (+ € 1.160.800 pari al 49,38%). I costi intermedi di produzione sono aumentati di riflesso passando da € 894.596 nel 2020 a € 1.345.399 nel 2021(+ € 450.803 pari al 50,39%). Gli ammortamenti sono in aumento e si attestano a € 95.645.

### 8.3. DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO AGLI STAKEHOLDER

La successiva tabella permette di illustrare nel dettaglio la distribuzione del valore aggiunto tra i diversi portatori di interesse.

Distribuzione del valore aggiunto anno 2021

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2021 €	2021 %	2020 €	2020 %	2019 €	2019 %
<b>A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>1.987.737</b>	<b>95,69%</b>	<b>1.358.662</b>	<b>99,08%</b>	<b>1.852.436</b>	<b>96,77%</b>
personale non dipendente	967.203	46,56%	656.001	47,84%	892.636	46,63%
personale dipendente	1.020.534	49,13%	702.661	51,24%	959.799	50,14%
1. remunerazioni indirette	210.597	10,14%	144.490	10,54%	201.640	10,68%
2. remunerazioni dirette	809.937	38,99%	558.171	40,70%	758.159	39,46%
3. quote di riparto del reddito	-	-	-	-	-	-
<b>B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>54.638</b>	<b>2,63%</b>	<b>12.762</b>	<b>1,30%</b>	<b>50.971</b>	<b>2,66%</b>
imposte dirette	36.033	1,73%	5.663	0,41%	18.571	0,97%
imposte indirette	26.748	1,29%	26.415	1,93%	32.400	1,69%
- sovvenzioni in conto esercizio	8.143	0,39%	14.316	1,04%	-	-
<b>C) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI CREDITO</b>	<b>4.587</b>	<b>0,22%</b>	<b>5.651</b>	<b>0,41%</b>	<b>6.618</b>	<b>0,35%</b>
oneri per capitali a breve termine	42	0,00%	8	0,00%	2	0,00%
oneri per capitali a lungo termine	4.545	0,22%	5.644	0,41%	6.616	0,35%
<b>D) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI RISCHIO</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>E) REMUNERAZIONI DELL'AZIENDA</b>	<b>29.782</b>	<b>1,43%</b>	<b>-10.838</b>	<b>-0,79%</b>	<b>4.180</b>	<b>0,22%</b>
+/-variazioni di riserve	29.782	1,43%	-10.838	-0,79%	4.180	0,22%
<b>F) LIBERALITA' ESTERNE</b>	<b>500</b>	<b>0,03%</b>	<b>100</b>	<b>0,01%</b>	<b>100</b>	<b>0,01%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>2.077.343</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.371.337</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.914.305</b>	<b>100,00%</b>

La lettura della tabella evidenzia come il 95,69% del valore aggiunto globale netto creato sia destinato a coprire i costi del personale sia dipendente che in collaborazione coordinata e continuativa, con la prima componente che prevale con il 49,13% contro il 46,56%.

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è complessivamente pari a € 54.638 e fa riferimento alle risorse assorbite per imposte dirette (IMU, IRES, IRAP e ritenute d'acconto non recuperabili) pari a € 36.033 e alle imposte indirette (in buona parte per IVA indetraibile sui costi formativi ed associativi) pari a € 26.748 e alle risorse generate dai contributi previsti in seguito all'emergenza sanitaria Covid-19 ricevuti nell'anno 2021 per le spese di sanificazione per € 8.143.

Il pagamento degli interessi sui mutui assorbe € 4.545, in calo rispetto all'esercizio precedente.

L'utile d'esercizio è pari a € 29.782, mentre le liberalità riguardano i fondi destinati all'A.B.C - Associazione per i Bambini Chirurgici del Burlo onlus e il Premio di Laurea erogato in memoria di Domenico Tranquilli.



9.

# ATTIVITÀ E PROGETTI REALIZZATI

Le attività dell'IRES rientrano in due grandi aree:

- formazione professionale;
- ricerca e consulenza per imprese, enti privati e pubblici.

La formazione professionale rappresenta l'area d'intervento principale per l'Istituto (il 93,50% dei ricavi) e si realizza attraverso:

- attività rivolte a occupati e disoccupati finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE);
- attività rivolte ad occupati delle imprese finanziate dai Fondi interprofessionali;
- attività rivolte a privati a pagamento (Formazione commerciale) in prevalenza per corsi relativi alla Sicurezza sul lavoro, alla formazione e aggiornamento amministratori di condominio e all'acquisizione di particolari patentini/abilitazioni (HACCP, Saldatura, Revisori Auto, ECDL, ecc.).

L'area della ricerca e della consulenza, pur rivestendo un "peso economico" più contenuto, contraddistingue l'IRES FVG sin dalla sua fondazione rendendo sinergica formazione e ricerca. Le analisi e gli studi riguardanti il contesto socioeconomico regionale, la valutazione di progetti complessi e la consulenza e assistenza tecnica per la programmazione e le politiche pubbliche sono infatti strettamente connesse alle attività di formazione, contribuendo a conoscere in profondità temi, fenomeni e fabbisogni socioeconomici. Ciò grazie alle indagini condotte tra le imprese, sulle trasformazioni economiche e produttive regionali, sulle smart cities, sulle differenze di genere, sull'impresa inclusiva, sullo sviluppo locale sostenibile, sulla povertà, sulla condizione della popolazione anziana, sui fenomeni migratori.

#### Tipologia di progetti gestiti 2019-2021

	2019	2020	2021
Formazione professionale	526	465	558
Ricerca e consulenza	40	35	33
Progetti complessi	16	12	17
<b>Totale</b>	<b>582</b>	<b>512</b>	<b>608</b>

Nel corso del 2021 i progetti attivi sono stati complessivamente 608, di cui 558 di formazione professionale, 33 di ricerca e consulenza, 17 progetti complessi che si articolano in molteplici interventi. Il miglioramento della situazione pandemica rispetto all'anno precedente ha comportato una crescita del numero di progetti attivi in particolare di quelli a pagamento e di quelli rivolti ad utenza occupata. La difficoltà a realizzare attività formative in presenza è stata in gran parte compensata dal consolidamento, avvenuto nel 2021, delle modalità didattiche a distanza (FAD), che per molte tipologie di destinatari hanno ampliato la possibilità di partecipazione.

## 9.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE

La ripresa dell'attività nel corso del 2021 è visibile dagli incrementi consistenti delle ore-corso erogate, cresciute di oltre il 50%. L'aumento è stato maggiormente significativo nelle due aree che avevano subito la maggiore contrazione a causa della pandemia da COVID-19, ovvero i corsi a pagamento rivolti ad aziende, occupati e disoccupati.

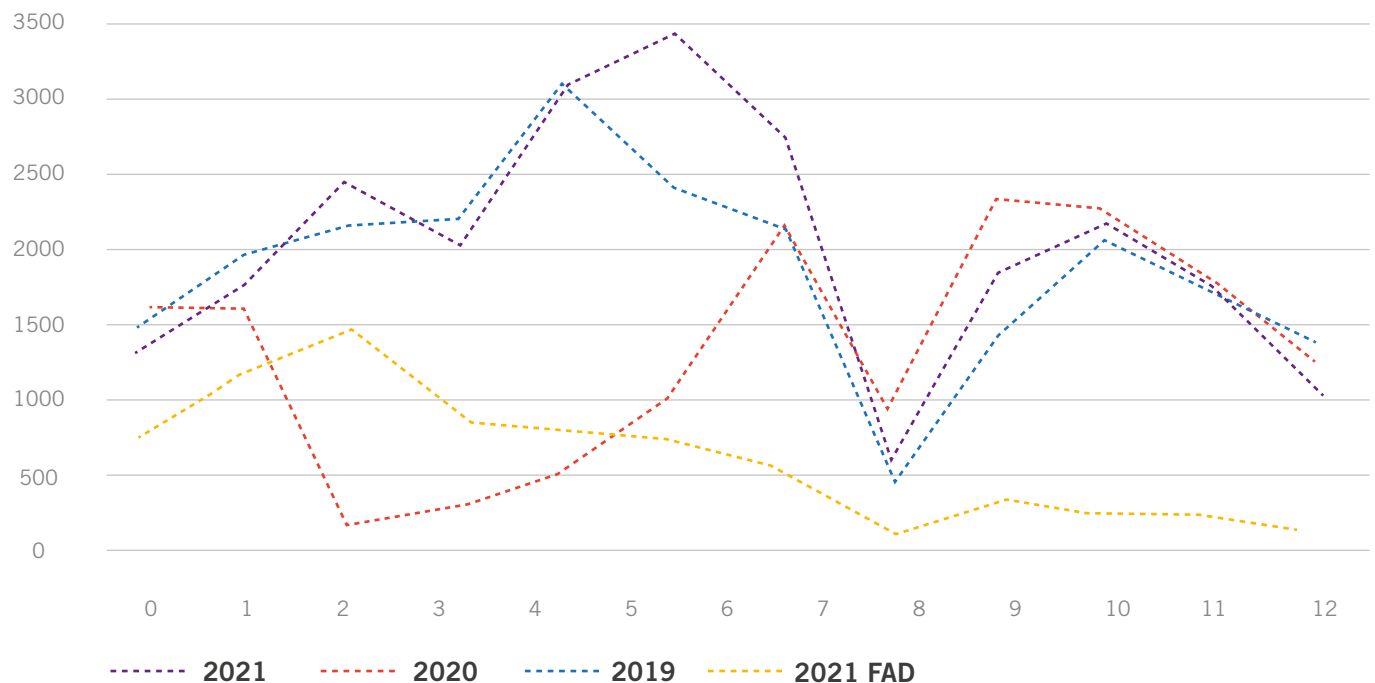
Ore corso erogate nel triennio 2019-2021 per tipologia di finanziamento

	2019	2020	2021	Var. % 2020-21	% ore 2021 per finanziamento
Attività commerciale	1.667	1.073	1.808	68,5%	7,4%
Fondi interprofessionali	2.313	1.338	1.919	43,4%	7,9%
FSE	18.697	13.700	20.692	51,0%	84,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.677</b>	<b>16.111</b>	<b>24.419</b>	<b>51,6%</b>	<b>100,0%</b>

Il grafico delle ore-corso erogate per mese, evidenzia un sostanziale ritorno alla normalità pre-pandemia mettendo in luce un buon andamento dell'attività formativa, superiore nei mesi estivi anche a quella del 2019 che a sua volta rappresentava un'annualità molto positiva sotto il profilo delle ore-corso erogate. Nel primo semestre va evidenziato l'ottimo risultato ottenuto dalla didattica a distanza, che ha permesso di mantenere alti i volumi di ore formative, indipendentemente dalle difficoltà ancora connesse all'emergenza COVID-19 (limitazioni nell'uso delle aule, difficoltà alla frequenza dei corsisti, dilazione dei calendari corsuali).

Complessivamente nell'anno sono state realizzate 7.300 ore in FAD con una netta prevalenza dei percorsi finanziati dal FSE mentre meno significativo è il peso della formazione rivolta ad aziende ed occupati.

Andamento mensile delle ore corso



Le difficoltà legate alla pandemia avevano nel 2020 impattato in maniera differente sulle tipologie di percorsi formativi FSE. Allo stesso modo la ripresa nel 2021 è stata eterogena con una crescita maggiore delle ore-corso volte a qualificare e/o riqualificare persone inoccupate e disoccupate e utenti svantaggiati.

L'incremento più alto si è avuto nell'attività formativa nell'area socio-sanitaria nonostante i vincoli sulla realizzazione dell'attività in presenza siano stati stringenti tutto l'anno. Sono rimaste stabili le ore realizzate nella formazione superiore (ITS e IFTS) a conferma che già nel 2020 si era osservata una maggiore capacità degli allievi di queste tipologie formative di adeguarsi rapidamente alle modalità didattiche a distanza.

Anche per i tirocini extracurriculari si registra nel corso dell'anno una ripresa delle ore realizzate.

La presenza, comunque, di periodi di sospensione obbligatoria, unita ai rallentamenti nella frequenza da parte degli allievi, per ragioni ovviamente legate alla situazione epidemiologica, mostra una crescita delle ore realizzate nettamente inferiore a quella dei progetti di tirocinio attivi nel corso del 2021.

Ore corso FSE erogate nel triennio 2019-2021 suddivise per tipologia di percorso

	2019	2020	2021	Var. % 2020-21
Qualificazione/riqualificazione per disoccupati/inoccupati	10.172	6.815	10.920	60,2%
Formazione superiore	1.860	2.486	2.532	1,9%
Area socio-sanitaria per occupati/disoccupati	1.383	1.997	3.299	65,2%
Persone svantaggiate/a rischio di esclusione	3.470	1.581	2.491	57,6%
Innovazione/Aggiornamento	1.812	821	810	-1,3%
<b>Totale complessivo ore corso</b>	<b>18.697</b>	<b>13.700</b>	<b>20.692</b>	<b>51,0%</b>



## Numero e ore di tirocini extracurricolari realizzate nel triennio 2019-2021

	2019	2020	2021
Numero di tirocini attivi	25	32	37
Ore di tirocinio realizzate	26.954	10.727	22.603

Le difficoltà più volte descritte si sono riverberate sul tasso di abbandono degli allievi in maniera differenziata, con un miglioramento dell'indice per i percorsi FSE ed un peggioramento per quanto concerne i corsi commerciali e quelli finanziati dai fondi interprofessionali. Il risultato dei percorsi nell'ambito del Fondo sociale Europeo è in parte spiegato grazie all'azione posta in essere con la FAD che in molti casi ha addirittura favorito la partecipazione degli allievi, agevolando l'equilibrio dei tempi di vita familiare rispetto alla frequenza dei corsi, favorendo il recupero di lezioni perse, limitando gli spostamenti ed i disagi per chi risiede lontano da aule e laboratori. Per quanto concerne invece i corsi rivolti alle aziende, il calo della frequenza è in gran parte ascrivibile alle difficoltà nel conciliare il rispetto delle scadenze dei piani formativi e le esigenze produttive, come noto quantomai estemporanee e di difficile programmazione nel corso del 2021 per molti comparti produttivi. Analogamente nel caso dei percorsi commerciali l'aumentato numero di abbandoni è quasi interamente connesso a corsi su commessa aziendale, dove è capitato spesso che parte della classe non abbia portato a termine interamente i percorsi, perché impegnata da improvvise richieste produttive.

## Tasso di abbandono dei corsi per tipologia di finanziamento 2019-2021

	2019	2020	2021
Attività commerciale	3,1%	2,4%	9,3%
Fondi interprofessionali	6,1%	4,8%	12,4%
FSE	24,7%	26,3%	18,2%

L'analisi degli allievi, basata su coloro che hanno frequentato almeno un'ora di corso/tirocinio nel corso del 2021, evidenzia anche in questo caso una crescita importante. L'incremento più rilevante, come lecito attendersi, è avvenuto nel segmento dei percorsi a pagamento che hanno potuto beneficiare da un lato del consolidamento delle modalità didattiche a distanza e dall'altro del parziale allentamento dei limiti alla formazione in presenza.

Numero di allievi nel triennio 2019-2021 suddivisi per tipologia di finanziamento (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2019	2020	2021	Var. % 2020-21	% allievi 2021 per finanziamento
Attività commerciale	1.681	1.334	2.400	79,9%	50,9%
Fondi interprofessionali	1.102	725	760	4,8%	16,1%
FSE	1.899	1.278	1.554	21,6%	33,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.682</b>	<b>3.337</b>	<b>4.714</b>	<b>41,3%</b>	<b>100%</b>

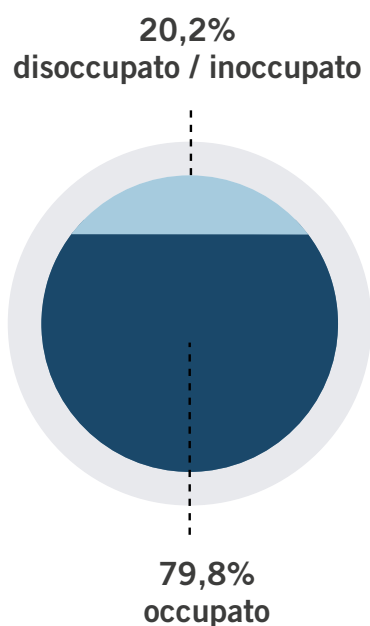
Nel 2021, contrariamente agli anni precedenti dove vi era una leggera prevalenza della componente maschile, si osserva una sostanziale parità di genere dal punto di vista degli allievi frequentanti, grazie all'aumento più consistente delle iscrizioni femminili. Il numero rilevante di iscrizioni maschili, proveniente dal comparto industriale ed artigianale, che caratterizza l'offerta commerciale e quella legata ai fondi interprofessionali, è più che bilanciato da una maggiore presenza femminile nei corsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo, dove incidono i percorsi nell'area socio-sanitaria e quelli legati ai lavori d'ufficio. Va osservato che nei corsi a pagamento nel 2021, rispetto agli anni passati, si registra un maggiore equilibrio, frutto di numerose attività realizzate con la pubblica amministrazione e con aziende della grande distribuzione commerciale dove la quota di occupazione femminile è rilevante.

Numero di allievi nel triennio 2019-2021 suddivisi per genere (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2019	2020	2021	Var. % 2020-21	% 2021 per genere
Femmine	2.228	1.613	2.385	47,9%	50,6%
Maschi	2.454	1.724	2.329	35,1%	49,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.682</b>	<b>3.337</b>	<b>4.714</b>	<b>41,3%</b>	<b>100%</b>

Anche nel 2021 emerge una netta prevalenza di allievi occupati, con un'incidenza ancora maggiore rispetto al biennio precedente, arrivando a sfiorare l'80%, frutto prevalentemente delle attività di formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali e di quella a pagamento.

## Allievi per condizione occupazionale



Il coinvolgimento del tessuto produttivo regionale è testimoniato dal numero di imprese, enti (pubblici e privati) e liberi professionisti che hanno partecipato all'attività formativa nel corso del 2021. Le modalità di tale coinvolgimento sono state duplici: in qualità di partner formatore nel caso di realtà che hanno ospitato stagisti o tirocinanti oppure come cliente in caso di iscrizione di allievi (titolari, soci, collaboratori, lavoratori dipendenti) a percorsi formativi sia monoaziendali che multiaziendali. Se nel primo caso gli interventi sono rientrati quasi esclusivamente nell'ambito dei percorsi FSE nel secondo il coinvolgimento ha riguardato tutte le linee di finanziamento, sebbene la prevalenza ovviamente sia ricaduta sulle attività a pagamento e soprattutto su quelle dei Fondi interprofessionali.

Nel 2021 sono stati 187 gli allievi che hanno beneficiato dell'esperienza di stage/tirocinio<sup>(1)</sup> con il coinvolgimento di 148 fra imprese ed enti pubblici o privati. Il numero maggiore di allievi rispetto alle aziende/enti ospitanti è connesso ai 21 casi di aziende/enti che hanno realizzato più di uno stage/tirocinio (in particolare nei percorsi di qualifica per Operatore socio-sanitario).

## Indicatori su stage curricolari e tirocini extracurricolari attivi nel 2021

Aziende ospitanti stage e tirocini	148
Numero stagisti e tirocinanti	187
Aziende/enti che hanno ospitato più stagisti/tirocinanti	21

## Indicatori su aziende/enti clienti attive, confronto 2020-21

Corsi e imprese coinvolte	2020	2021
Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020	443	647
Imprese/enti che hanno partecipato a più di un corso	86	164
Numero di allievi iscritti provenienti da Imprese/enti <sup>(2)</sup>	2.139	2.980
Numero di corsi rivolti ad Imprese/enti	176	305
Numero corsi monoaziendali	107	194
Numero corsi pluriaziendali	69	111

Le imprese e gli enti coinvolti in qualità di clienti in percorsi formativi sono aumentati in maniera consistente passando dai 443 del 2020 ai 647 del 2021. Tutti gli indicatori dell'attività di formazione continua rivolta ai soggetti economici sono migliorati nel corso del 2021: numero di imprese/enti coinvolti, numero di corsi attivi, sia mono che pluriaziendali, numero di allievi frequentati. Sono state ben 164 le imprese o gli enti pubblici e privati che hanno partecipato a più di una iniziativa formativa, anche su aree di competenza diversificate.

Rimane elevata l'incidenza dei soggetti provenienti dal Friuli Venezia Giulia, pari al 91,2%, in linea con quella che è la mission dell'IRES FVG.

La parte più rilevante delle iscrizioni è connessa ai percorsi a pagamento sulla sicurezza sul lavoro, che sono quasi raddoppiate rispetto al 2020, mentre si sono mantenute stabili quelle per i corsi professionalizzanti finanziati dai Fondi interprofessionali e per l'ottenimento di patentini e certificazioni. L'impegno posto nella ridefinizione dell'offerta formativa erogata dall'Istituto ha consentito nel corso del 2021 di raggiungere risultati lusinghieri per quanto concerne la formazione esterna rivolta agli apprendisti.

## Numero di allievi provenienti da imprese/enti per tipologia di corso, confronto 2020-21

Tipologia corsuale	Allievi iscritti 2020	Allievi iscritti 2021
Sicurezza sul lavoro	684	1377
Fondi interprofessionali	726	804
Aggiornamenti/specializzazioni obbligatorie, patentini	433	436
Altri interventi di formazione continua	224	111
Apprendistato	72	252
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.139</b>	<b>2.980</b>

Se dunque questi sono gli esiti dal punto di vista quantitativo dell'attività formativa, di seguito vengono presentati alcuni interventi particolarmente significativi che permettono di apprezzare ed approfondire la conoscenza di metodi, strumenti e risultati raggiunti in aderenza alle linee strategiche dell'IRES FVG.

(1) Il criterio di costruzione degli indicatori è analogo a quello precedentemente riportato: sono conteggiati gli allievi che hanno frequentato nel corso del 2020 almeno un'ora di stage o tirocinio.

(2) La differenza fra questo dato e quello degli allievi occupati dipende dal fatto che in questa tabella non sono compresi gli iscritti che si sono dichiarati occupati senza però essere collegati a imprese/enti. Si tratta ad esempio di lavoratori autonomi con contratti di collaborazione occasionale o collaborazione a progetto. Sono inoltre esclusi gli occupati che hanno frequentato percorsi FSE a titolo personale.

## TECNICHE DI CUCINA SOSTENIBILE E DEL TERRITORIO



### Obiettivi e contenuti

L'obiettivo del percorso è stato quello di **promuovere processi di innovazione di prodotto, e strategie per favorire lo sviluppo di modelli ristorativi sostenibili**.

Gli obiettivi formativi si sono focalizzati su:

- rafforzare la conoscenza e le competenze relative all'alimentazione sana, ai principi della nutraceutica e dell'igiene alimentare;
- favorire l'adozione di competenze procedurali ecosostenibili da adottare e applicare nei contesti ristorativi;
- migliorare le competenze trasversali per lavorare in maniera positiva e costruttiva in gruppo;
- diffondere la cultura del mangiare sano e sostenibile, ponendo attenzione alla rete dei produttori locali e alle scelte di acquisto e consumo sostenibile;
- favorire l'occupabilità degli allievi e delle allieve attraverso una maggiore consapevolezza delle competenze acquisite e della loro spendibilità nel mercato del lavoro (anche in termini imprenditoriali e manageriali).

### Aspetti qualificanti e innovativi

Nonostante la pandemia e il lockdown abbiano impattato in modo significativo sul comparto della ristorazione, emergono tuttavia segnali positivi di sviluppo e occupabilità nel comparto. Il percorso formativo si è rivolto proprio a chi è **già titolare di un'attività** e ha resistito alle chiusure e difficoltà imposte dal covid, ma anche a **persone interessate ad inserirsi nel settore della ristorazione** in modo autonomo o come dipendente. Per tutti/e, la finalità è quella di favorire la diffusione delle competenze richieste da nuovi trend di consumo e dai relativi cambiamenti del settore della ristorazione

e della cucina. Oltre agli **aspetti innovativi legati alla eco-sostenibilità**, elemento fondante e ispiratore per IRES FVG, se ne citano altri quali la **cucina naturale, a km 0, senza sprechi** e un'attenzione particolare alla storica inclinazione del nostro territorio di creare **ottimi prodotti** vitivinicoli e agricoli. Nello specifico, infatti, è stato introdotto nel percorso formativo un modulo di avvicinamento al vino per aumentare la consapevolezza del grande valore che viene generato attraverso il giusto abbinamento tra "un buon piatto ed un buon calice".

### Destinatari/e

Il corso si è rivolto a **persone di tutte le condizioni occupazionali ed età**, purchè non in stato di quiescenza lavorativa. Come requisito preferenziale è stata richiesta tuttavia una passione per la cucina e il possesso di buone capacità comunicative, ritenute fondamentali nell'ambito di una cucina professionale per il lavoro di squadra.

### Principali risultati raggiunti

Vale la pena sottolineare che il percorso è giunto alla **terza edizione**, ad indicare che il tema della **sostenibilità economica e ambientale in cucina** e la possibilità di **valorizzare i prodotti locali** sta incontrando un crescente interesse dei destinatari. Si evidenzia anche che, nonostante l'impatto della pandemia sull'organizzazione del corso, l'attività formativa ha pienamente soddisfatto le attese dell'aula.

**Attività:** Percorso formativo finanziato dal FSE

**Ambiti tematici:** #formazione #FSE #cucina #sostenibilità #innovazione

## TECNICHE DI TAPPEZZERIA PER L'ARREDO



### Obiettivi e contenuti

L'obiettivo principale della formazione in *Tecniche di tappezzeria per l'arredo*, è stato lo **sviluppo delle competenze tecnico professionali** necessarie all'esecuzione e alla **lavorazione artistica di prodotti di tappezzeria** dedicati all'arredo, la loro manutenzione e conservazione.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Un elemento di rilievo va individuato nella **collaborazione** con importanti realtà artistico-culturali del territorio regionale. La docente Barbara Girardi, **fiber artista** tra le organizzatrici dell'**evento internazionale Premio Valcellina**, ha proposto agli allievi di realizzare un'opera finalizzata alla partecipazione all'Esposizione Collaterale che si tiene parallelamente all'evento del Concorso Internazionale d'Arte Tessile Contemporanea (dedicato ai giovani fiber artisti under 35).

Si è trattato di un **lavoro collettivo** interamente ideato e sviluppato dai partecipanti, con lo scopo di sensibilizzare il pubblico sulla vita/non **vita all'interno del penitenziario**. Un timido ma allo stesso tempo ambizioso progetto che ha dato voce alla loro condizione di isolamento temporaneo. Nella raffigurazione, intitolata "Ridatemi la mia barca", delle mani colorate tendono verso l'esterno della grata che si fa morbida nell'accogliere i messaggi di speranza **ricamati** liberamente in una dimensione sospesa tra un "dentro" e un "fuori". Della mostra è stato realizzato un **catalogo** in cui è dedicato uno spazio all'opera fuori concorso.

### Destinatari/e

Il corso era rivolto alla popolazione in esecuzione penale presso la Casa Circondariale di Udine.

### Principali risultati raggiunti

**Valorizzazione degli stakeholder territoriali:** un risultato molto significativo è stato il consolidamento del rapporto di collaborazione con l'Associazione di Promozione Sociale **Le Arti Tessili APS**, da molti anni promotrice dell'annuale "**Premio Valcellina Award**" Concorso Internazionale di Arte Tessile Contemporanea, che si è svolto a fine giugno 2021. L'opera è stata esposta nel periodo di giugno-settembre 2021 presso il Museo dell'Arte Fabbriile di Maniago (PN).

**Attività:** formazione FSE

**Ambiti tematici:** #formazione #FSE #inclusione

## TECNICO SUPERIORE DI PROCESSO, PRODUZIONE, COMUNICAZIONE E MARKETING PER IL SETTORE ARREDAMENTO – ARREDO NAVALE E NAUTICO



### Obiettivi e contenuti

Il percorso formativo nato dalla stretta collaborazione tra la Fondazione MITS Malignani e il Liceo Artistico Sello di Udine, articolato in due annualità 2020/2022, si è concentrato sulla trasmissione delle competenze tecniche legate alla **valorizzazione strategica delle caratteristiche del design italiano e del potenziale di vendita** nel mercato internazionale della produzione dell'arredo per il **settore nautico e navale**. Ampio spazio è stato riservato alle **tecniche di progettazione degli arredi interni delle navi da crociera e degli yacht**, grazie anche alla realizzazione di attività di project work con **importanti aziende del settore** attive nel Triveneto (Gruppo Fincantieri, Marine Interiors, Maritime Technology Cluster FVG, Pianca) Il percorso è promosso dalla "Fondazione Istituto Tecnico Superiore nuove tecnologie per il Made in Italy, indirizzo per l'industria meccanica e aeronautica" (**Fondazione MITS**) costituita ufficialmente il 15 settembre 2010 con sede ufficiale e operativa presso l'I.S.I.S. "A. Malignani" a Udine. L'IRES FVG Impresa Sociale è tra i **soci fondatori e partner di gestione** del percorso. L'obiettivo della Fondazione MITS è quello di formare **figure tecniche professionali di livello post-secondario** che rispondano alle esigenze del mondo del lavoro e possano trovare un'immediata collocazione nel settore di riferimento.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Il progetto è riuscito ad integrare tutte le fasi del processo proprio della formazione (dalla progettazione, alla realizzazione/gestione) **coinvolgendo attivamente i principali stakeholders del territorio** ed utilizzando docenti

in grado di intervenire facendo ricorso a **tecniche didattiche innovative come il design thinking**: la metodologia ideativa di costruire attorno ad un prodotto/servizio un suo significato e una sua storia a partire dai bisogni delle persone. Da tale connubio e sinergia, i partecipanti hanno ottenuto ottimi risultati **vincendo un numero elevato di premi rivolti a progetti di innovazione**. Tra questi si ricorda la prima posizione raggiunta nella competizione nazionale con il progetto "**Abitacolo 4.0**" all'"**ITS 4.0 Challenge 2021**", organizzato dalla Università Ca' Foscari di Venezia, che ha coinvolto più di 40 Fondazioni di tutta Italia, più di 500 studenti e 50 aziende partner per altrettanti progetti di innovazione tecnologica. La "sfida" data agli allievi dall'azienda partner Pianca spa di Gaiarine (TV) era di creare un **modulo notte per spazi abitati** in maniera temporanea per lavoro e/o vacanza. Il riferimento concettuale preso a riferimento dagli allievi è stato l'**Abitacolo** progettato nel 1971 da **Bruno Munari**, arredo che si fa ambiente, **flessibile e personalizzabile**. La soluzione ideata concepisce arredi integrati che caratterizzano 3 stazioni funzionali: *dormire, lavorare, socializzare*; soluzioni – date dalle tecnologie IoT – che permettono di separare, organizzare e, soprattutto, personalizzare ogni stazione. (<https://www.its40.it/wp/itsday2021/>). È stato anche realizzato il prototipo digitale con software di progettazione 2D e 3D in scale 1:20 in PVC semiespanso, mentre gli arredi sono stati realizzati in PLA con stampante 3D all'interno dei laboratori del MITS Malignani

### Destinatari/e

Il percorso formativo post diploma biennale è rivolto a giovani ed adulti occupati o disoccupati in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore

### Principali risultati raggiunti

Il percorso formativo ha visto la preiscrizione di oltre 50 persone interessate e, tra queste, in 30 hanno concluso l'intero il ciclo di selezione (con prove scritte e orali) per 23 posti disponibili. Poiché il percorso rientra in un ambito STEM, si sottolinea come risultato positivo la composizione di genere dell'aula, con 14 allieve e 9 allievi.

**Attività:** Formazione ITS

**Ambiti tematici:** #formazione #ITS #STEM

## TECNICHE DI PROGRAMMAZIONE JAVA



### Obiettivi e contenuti

L'intervento rientra nel Piano Integrato di Politiche per l'Occupazione e per il Lavoro (PIPOL 18/20) e afferisce all'ATI 3 - Hub Udine e Bassa Friulana - EN.A.I.P. Un partenariato che raggruppa 14 enti formativi, fra cui l'IRES FVG. Il percorso formativo, della durata complessiva di 450 ore di cui 136 in stage, rientra nell'offerta specifica FPGO prevista dal Piano stesso e finalizzata a rispondere ai fabbisogni occupazionali manifestati dalle imprese. In particolare, il corso ha inteso rispondere alla domanda di personale dell'azienda **Gruppo Euris Spa** per la propria sede di Udine.

La richiesta è stata oggetto di una preventiva pianificazione di dettaglio, in termini di **contenuti e tempistiche** di avvio, da parte dell'IRES FVG, soggetto incaricato dell'attuazione dell'intervento, insieme con il **Servizio Interventi per i lavoratori e le imprese dell'HUB Udine e bassa Friulana e con il responsabile delle risorse umane di Gruppo Euris Spa**. L'intervento era finalizzato a formare personale qualificato da inserire all'interno dell'organico aziendale di Gruppo Euris spa, fornendo ai partecipanti specifiche competenze tecnico-professionali relative al settore Servizi di informatica con particolare riferimento alle abilità connesse alla programmazione software tramite il linguaggio Java.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Gli aspetti qualificanti e innovativi del progetto possono essere ricondotti ai seguenti:

- gli esiti del percorso, che hanno superato le aspettative dell'azienda: il Gruppo Euris si è infatti dichiarato estremamente soddisfatto del lavoro svolto e dei risultati ottenuti, sia in termini di **competenze** acquisite dai partecipanti che di inserimenti occupazionali

realizzati. Dei 9 partecipanti che hanno portato a termine il percorso, 8 sono stati assunti dall'azienda (7 a tempo determinato e 1 a tempo indeterminato).

- la modalità di collaborazione tra impresa, ente di formazione e servizio pubblico (Regione), che ha consentito di attivare un percorso di inserimento efficace che può rappresentare un modello di intervento di riferimento per il contesto locale.
- è stato sviluppato nell'ambito di un'area "STEM", ha visto una prevalenza maschile di partecipanti, ma si segnala come elemento positivo la presenza di 3 allieve, di cui 2 hanno portato a termine il percorso e sono state assunte in azienda.

### Destinatari/e

Il percorso formativo si è rivolto a persone maggiorenni aderenti al programma PIPOL, domiciliate o residenti sul territorio regionale, fortemente motivate alla frequenza ad un corso nell'ambito dei Servizi di informatica, accomunate dal possesso di esperienze formative e/o professionali coerenti con il profilo del corso, appassionate di IT ed interessate a sviluppare competenze specialistiche nell'ambito della programmazione informatica.

Il corso ha visto la preiscrizione di oltre 66 persone interessate. Di queste, in 27 hanno concluso tutto il ciclo di selezione per 12 posti disponibili.

### Principali risultati raggiunti

I risultati sono connessi in particolare all'efficacia dell'intervento, che ha portato all'assunzione di 8 partecipanti su 9, facilitando in tal modo il matching tra domanda e offerta di lavoro, grazie a una governance in cui vi è stata piena sinergia tra i soggetti-chiave del sistema formazione-lavoro regionale.

**Attività:** #Formazione #FSE

**Ambiti tematici:** #Formazione #Impresa



## VELA – VALORIZZARE L'EFFICIENZA LAVORATIVA CON L'APPRENDIMENTO ED.2



### Obiettivi e contenuti

Il Piano formativo territoriale VELA 2, concluso nel 2021, si è articolato in 58 azioni formative per un totale di 1.018 ore a favore di 392 partecipanti (corrispondenti a 272 teste) provenienti da 21 aziende nelle **aree tematiche dell'innovazione organizzativa, della digitalizzazione, della qualificazione dei prodotti e dei processi**. Il Piano è stato finanziato dall'Avviso 3/2018 di Fondimpresa.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Un elemento di rilievo del piano formativo è la conferma e, per alcuni indicatori, il **superamento delle previsioni progettuali**, nonostante le restrizioni imposte dalla pandemia. Si segnala in particolare l'elevata efficacia in termini di formati nel piano (272 lavoratori a fronte dei 176 previsti), dell'elevata partecipazione delle donne (36% del totale dei formati) e dei lavoratori inquadrati come impiegati. In termini di ore erogate, si registra una percentuale pari al 96,95% rispetto al previsto (1.018 ore a fronte delle 1.050 progettate). In merito ai **contenuti, la qualificazione dei prodotti e dei processi produttivi** ha interessato 25 su 58 corsi e 344 su 1.018 ore, (pari rispettivamente al 43,1% e 33,8%) con la realizzazione di corsi su specifici **programmi** (Cad 3D e Datawarehouse) e **funzionalità delle linee di produzione** (tecnologia meccanica, tecniche di pressopiegatura), corsi sul **disegno** e la **direttiva macchine** e sulla messa a punto di strumenti per **qualificare i processi** (come il design thinking, software dedicati, l'empowerment per le addette al front office). L'**innovazione dell'organizzazione** rappresenta la seconda area tematica, con 26 progetti formativi (44,8%) per un totale di 520 ore (51,1%), concentrati per lo più su aspetti relativi all'ottimizzazione di strumenti per **facilitare e favorire il lavoro di squadra e l'innovazione organizzativa,**

**sulla revisione dei processi, sul rafforzamento di competenze relazionali, sul benessere aziendale e sulla responsabilità sociale d'impresa**. Infine, con riferimento all'**internazionalizzazione** si sono concentrati 7 corsi su 58 e 154 ore su 1.018 di formazione (pari al 12,1% e al 15,1% dei totali), con specifico riferimento alle **lingue e alla gestione dei rapporti di import/export**. La formazione è stata erogata attraverso attività d'aula, introducendo anche modalità differenti dall'approccio frontale, tra cui: *l'action learning, il coaching, il training on the job e l'affiancamento*. La sospensione della formazione in presenza da marzo 2020 a metà giugno e, in seguito, da inizio novembre ha rallentato significativamente lo svolgimento delle attività. Nel programma è stata inoltre attuata da subito la modalità di formazione a distanza per fare fronte all'emergenza Covid: risale infatti al 9 aprile 2020 il primo webinar cui sono seguite le prime esperienze di teleformazione, che hanno coinvolto 7 imprese per un totale di 314 ore.

### Destinatari/e

Aziende aderenti a Fondimpresa.

### Principali risultati raggiunti

Il significativo **livello di partecipazione** rappresenta il punto di forza dell'intervento. Il piano formativo ha soddisfatto le esigenze formative di **21 aziende**, di cui 17 PMI, per la maggior parte collocate in provincia di Udine. Le partecipazioni alle attività formative sono state **complessivamente 392**, con una netta prevalenza di personale impiegatizio. Il coinvolgimento delle **donne** (98 persone) è stato largamente superiore alle previsioni (64 persone). Il piano formativo ha coinvolto inoltre 53 lavoratori/trici **over 50 e 5 stranieri/e, superando oltre una volta e mezza il numero previsto** in fase progettuale. Infine, è stata registrata la partecipazione di **47 lavoratori/trici con meno di 30 anni, risultato superiore rispetto alle aspettative**. Un valore aggiunto del percorso è la costruzione continua di un dialogo diretto con le imprese, in un processo che parte dalla rilevazione puntuale dei fabbisogni formativi trasformandole in percorsi formativi e opportunità di innovazione organizzativa e del sistema. Un ulteriore risultato è la costruzione e rafforzamento di una community di esperti/e e formatori/trici con cui l'IRES FVG ha la possibilità di confrontarsi, promuovendo approcci e tematiche innovative importanti per lo sviluppo economico regionale.

**Attività:** #Formazione #Fondimpresa

**Ambiti tematici:** #Formazione #Impresa

## 9.2 ESITI OCCUPAZIONALI

A 6 mesi dalla conclusione dei percorsi formativi per disoccupati con stage o del tirocinio viene somministrato un questionario agli allievi partecipanti al fine di conoscere gli esiti occupazionali rispetto all'attività frequentata.

In particolare, l'IRES gestisce sia tirocini formativi curricolari che extra curricolari. I primi sono svolti all'interno di un percorso di formazione (es. qualifiche, post diploma) e sono a completamento del processo di apprendimento del corso. Invece, i tirocini extra curricolari, quali i tirocini formativi e di orientamento e i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro, ovvero ad agevolare percorsi di recupero o reinserimento occupazionale. I tirocini curricolari ed extra curricolari, oltre a prevedere la formazione del soggetto direttamente sul campo professionalizzando le proprie competenze, rappresentano una forma di ingresso nel mondo del lavoro, consentendo al partecipante di entrare in rete con una serie di soggetti che possono agevolare la futura assunzione.

Di seguito si presentano i dati relativi ai percorsi conclusi da luglio 2020 a giugno 2021 compresi.

Stato occupazionale degli allievi a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio/stage. Anno 2021

Status occupazionale a sei mesi dal termine	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi (tirocini curricolari)	% sul totale generale	% donne sul totale generale
Occupato	75,0	61,4	62,5	65,9
Attualmente non occupato, ma ho lavorato negli ultimi 6 mesi	0,0	5,0	4,6	5,7
Non occupato e non ho mai lavorato negli ultimi 6 mesi	25,0	33,6	32,9	28,4
<b>Totale</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

L'analisi dello stato occupazionale mette in luce che circa il 62,5% (59,6% nel 2020) degli allievi ha trovato un impiego e il 4,6% (21,9% nel 2020) ha comunque lavorato negli ultimi 6 mesi. In generale, tenuto conto del perdurare della difficile congiuntura economica e sanitaria, questo dato, segnala un buon livello di efficacia dei percorsi formativi ai fini della futura occupabilità dei frequentanti.

Nel dettaglio, la percentuale degli allievi impiegati per i tirocini extra curricolari si attesta sul 75% (72,2% nel 2020) confermando la validità di questo strumento ai fini dell'inserimento e reinserimento lavorativo.

Nel caso dei tirocini curricolari il 61,4% (55,7% nel 2020) degli stagisti ha trovato una occupazione e il 5% (21,7% nel 2020) ha comunque lavorato negli ultimi 6 mesi, attestando l'efficacia degli stage che, pur essendo finalizzati al completamento del percorso formativo e nonostante la durata generalmente breve, di fatto rappresentano una forma importante di primo contatto con le aziende e di opportunità di lavoro, soprattutto per chi ha appena concluso i propri studi.

L'efficacia dell'esperienza di tirocinio e di stage e la coerenza tra il percorso formativo e il settore lavorativo sono rappresentati nelle tabelle seguenti e riportano i dati relativi agli allievi occupati e agli allievi non occupati che hanno comunque lavorato negli ultimi 6 mesi.

#### Efficacia dell'esperienza di tirocinio/stage. Anno 2021

Occupazione degli allievi che lavorano o hanno lavorato negli ultimi 6 mesi	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi (tirocini curricolari)	% totale generale	% donne
Solo presso l'azienda ospitante	77,8	26,9	31,4	30,2
Anche presso l'az. ospitante, ma lavorano o hanno lavorato anche in altre aziende	11,1	8,6	8,8	9,5
Solo in altre aziende	11,1	64,5	59,8	60,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nel complesso i dati sopra esposti confermano il fatto che sia il tirocinio extra curricolare che lo stage consentono al partecipante di entrare in rete con una serie di soggetti che possono agevolare il percorso di inserimento o reinserimento lavorativo e nel 31,4% (45,5% nel 2020) dei casi l'azienda ospitante prosegue il rapporto di lavoro con l'allievo seguito nel periodo di tirocinio/stage.

#### Coerenza tra tirocinio/stage e settore lavorativo. Anno 2021

Allievi occupati in un settore coerente con il percorso formativo	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi (tirocini curricolari)	% totale generale	% donne
Occupati in un settore coerente	88,9	79,6	80,4	79,4
Occupati in un settore in parte coerente	11,1	9,7	9,8	12,7
Occupati in un settore diverso	0,0	10,7	9,8	7,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Infine, si rileva una forte coerenza tra l'esperienza di tirocinio e stage e il settore lavorativo considerando che nel 80,4% (61,8% nel 2020) dei casi il settore e la mansione svolta si configurano come il naturale sbocco lavorativo rispetto al percorso realizzato e nel 9,8% dei casi l'occupazione individuata è coerente almeno in parte con gli apprendimenti realizzati.

## 9.3 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

L'IRES FVG ritiene la soddisfazione delle attese dei clienti un obiettivo irrinunciabile per il successo dell'Istituto, da perseguire attraverso il coinvolgimento delle parti interessate e l'applicazione del Sistema per la Qualità che prevede modalità e strumenti per la rilevazione delle esigenze e delle aspettative dei clienti durante le fasi di:

- definizione ed analisi dei bisogni;
- definizione delle caratteristiche/contenuti dell'intervento;
- monitoraggio durante l'erogazione dell'intervento stesso.

Al termine degli interventi, indipendentemente dalla durata degli stessi, viene inoltre rilevata la soddisfazione degli allievi mediante la compilazione del:

- questionario di valutazione finale, che può eventualmente essere sostituito con quello proposto da committente;
  - questionario di valutazione dei docenti per tutti i docenti che hanno erogato almeno 12 ore di lezione;
- al fine di conoscere il loro giudizio sull'andamento dell'intervento, il grado di soddisfazione rispetto alle originarie aspettative e alle specifiche descritte nella comunicazione promozionale e/o definite nel Patto Formativo e sul corpo docenti.

Al termine dello stage, ove previsto, o del tirocinio si sottopone agli allievi il questionario di valutazione finale stage/ tirocinio allievo al fine di verificare i risultati ottenuti da tale esperienza.

Numero allievi che ha compilato il questionario. Anno 2021

	2021	2020
Numero allievi che hanno compilato il questionario	1.663	712
Numero allievi soddisfatti	1.609	693
% allievi soddisfatti	96,8%	97,3%
Punteggio medio	8,78	8,67

Dalla rilevazione risulta che ben il 96,8% degli allievi (1.609 su 1.663 allievi che hanno compilato il questionario) è soddisfatto con punteggio medio pari a 8,78. Nelle tabelle seguenti si riportano i principali risultati che emergono dalla compilazione dei questionari di soddisfazione finale. Nel 2021 è stato modificato il questionario di rilevazione e la scala dei giudizi. Per rendere confrontabili i dati delle due annualità, gli stessi sono stati standardizzati su una scala che va da 1 a 10. Gli item utilizzati nel 2021 sono molto simili a quelli del 2020, ma, per correttezza e completezza, si riportano di seguito le due differenti versioni dello stesso indicatore. Le celle senza descrizione ed i dati mancanti sono riconducibili alle modifiche.

## Soddisfazione allievi su aspetti organizzativi e didattici. Anno 2021

Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici (questionario versione 2021)	Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Il tutor è stato di aiuto alle esigenze della classe	Il Personale ha cercato di risolvere i problemi	9,30	9,09
Organizzazione e l'orario delle lezioni proposto dall'ente	Adeguatezza orario delle lezioni	9,12	8,86
Il tutor è stato di aiuto all'apprendimento	Il Personale ha fornito informazioni chiare e corrette	8,94	9,34
Durata del corso adeguata	Adeguatezza durata corso	8,66	8,63
Materiale didattico	Adeguatezza materiali didattici	8,39	8,67
Il tempo per le esercitazioni era adeguato	Adeguatezza durata esercitazioni	7,81	8,57
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza laboratori informatici	7,69	9,11
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza altri laboratori	7,69	9,08
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza aule	7,69	8,64
	Professionalità dei docenti	n.d.	9,46
	Adeguatezza cadenza delle lezioni	n.d.	8,95

Il livello di soddisfazione degli allievi rispetto agli aspetti didattici e organizzativi conferma anche quest'anno il giudizio generalmente elevato raggiungendo punteggi più alti per il personale coinvolto nella formazione, segno della qualità e professionalità delle risorse umane dell'Istituto.

Tasso di soddisfazione degli allievi: giudizio complessivo.

Elementi di giudizio complessivo (questionario versione 2021)	Elementi di giudizio complessivo (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Soddisfazione complessiva	Soddisfazione complessiva per il corso	9,09	8,45
Soddisfazione per i contenuti	Utilità degli argomenti trattati	8,92	8,69
Le materie sono coerenti con gli obiettivi del corso che lei si aspettava	Il corso ha risposto alle aspettative	8,91	7,98
Apprendimento di nuove competenze		8,75	n.d.
Sono stati approfonditi contenuti utili alla professione		8,38	n.d.

Mediamente il livello di soddisfazione complessivo è buono segnalando la rispondenza del percorso rispetto alle esigenze formative e all'utilità del medesimo.

Tasso di soddisfazione degli allievi: lo stage.

Soddisfazione allievi relativo al periodo di stage (questionario versione 2021)	Soddisfazione allievi relativo al periodo di stage (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Mi sono sentito a mio agio nelle relazioni con il personale aziendale	Inserimento nell'organizzazione aziendale	8,99	8,76
Complessivamente lo stage è stata una bella esperienza	Positiva esperienza di stage	8,82	8,29
Durante lo stage ha ricevuto un adeguato supporto dal tutor dell'IRES FVG	Adeguatezza supporto del tutor IRES FVG	8,64	7,95
Le mie conoscenze/competenze si sono ben integrate con le esigenze aziendali	Integrazione con le esigenze aziendali	8,49	8,48
Come valuta l'organizzazione dello stage		8,38	n.d.
La durata complessiva del periodo di stage era adeguata	Adeguatezza durata stage	8,30	8,21

Infine, per quanto attiene allo stage gli allievi ritengono l'esperienza positiva e con possibilità di futuro inserimento lavorativo all'interno dell'azienda ospitante.

## 9.4 PROGETTAZIONE, RICERCA E CONSULENZA

L'IRES FVG svolge dal 1983 analisi e ricerche riguardanti il contesto socioeconomico regionale, la valutazione di progetti e politiche pubbliche, la consulenza e assistenza tecnica per la programmazione e le politiche pubbliche, la progettazione europea e di interventi di sviluppo locale. Queste attività, tra loro sinergiche e connesse con quelle di progettazione e formazione dell'Istituto, hanno l'obiettivo di supportare i committenti nel processo di conoscenza e intervento, fornendo indicazioni operative secondo rigorosi standard metodologici. In particolare:

- La ricerca è basata su metodologie e strumenti di analisi quantitativi (analisi di fonti secondarie, costruzione di campioni, survey) e qualitativi (interviste in profondità, focus group). Realizzate per committenti pubblici, privati e del terzo settore, si pongono l'obiettivo di conoscere i fenomeni e le problematiche per proporre soluzioni innovative di intervento, preferendo l'approccio della ricerca-azione.
- La valutazione, l'IRES FVG realizza azioni di monitoraggio e valutazione di politiche regionali e locali, di progetti complessi a finanziamento pubblico europeo, nazionale e regionale e di servizi per committenti pubblici, privati e del terzo settore. Le attività di valutazione ex ante, in itinere, ex post condotte dall'Istituto rispondono a finalità di accountability, di decisione e per l'apprendimento, focalizzandosi sulle dimensioni di efficienza, efficacia, qualità e soddisfazione del cliente, equità, impatto e genere.

**L'IRES è iscritto all'anagrafe nazionale delle ricerche e pubblica report di approfondimento e divulgazione riguardanti gli ambiti socio economici regionali.**

- L'assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici (enti locali, direzioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia), l'IRES FVG affianca i committenti nel disegno e implementazione di interventi di politiche pubbliche. Attraverso un approccio partecipativo e di facilitazione, condotto da personale con consolidata esperienza e competenza, l'Istituto è in grado di supportare il committente suggerendo le modalità più efficaci per affrontare i nodi critici connessi alla gestione, organizzazione e ai criteri di qualità e sostenere le capacità di analisi, di scelta, di decisione, di implementazione e sviluppo di policy.
- La progettazione di interventi complessi (regionali, nazionali e a finanziamento diretto UE) in ambito regionale, nazionale e comunitario, sviluppati in partnership con enti pubblici, privati e del terzo settore.

Tali attività si basano su competenze tematiche che da sempre caratterizzano l'IRES FVG:

- fabbisogni formativi;
- trasformazioni economiche e produttive regionali;
- differenze di genere nel mercato del lavoro;
- impresa inclusiva;
- sviluppo locale e sostenibile;
- terzo settore e servizi di welfare;
- trasformazioni demografiche;
- condizioni socioeconomiche della popolazione;
- fenomeni migratori.

Tali attività contribuiscono al raggiungimento dei temi strategici dell'IRES, come evidenziato nel box sottostante.

Attività	Elementi materiali
Ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza dei 17 Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR (Responsabilità sociale di impresa) e i valori dell'IRES FVG</li> <li>• Rafforzare la comunicazione rivolta agli stakeholder esterni riguardante la conoscenza dei 17 Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</li> <li>• Integrare le attività di ricerca e formazione con l'attenzione alla CSR, sostenibilità, diversity management</li> <li>• Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>• Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</li> <li>• Favorire, attraverso le proprie attività, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro</li> </ul>
Valutazione	
Assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici	
Progettazione di interventi complessi	



I box sottostanti evidenziano i principali lavori svolti negli ambiti di attività sopra indicati.

## Servizio di verifica dell'attuazione e di valutazione degli effetti delle leggi regionali 10/2011 e 17/2014 con riferimento alla rete delle cure palliative e della terapia del dolore in Regione Friuli Venezia Giulia

### Obiettivi e contenuti

Si è trattato di un'indagine finalizzata a verificare il livello di attuazione della rete delle cure palliative e della terapia del dolore anche al fine di stimare l'eventuale incremento nella qualità dei servizi offerti nel quinquennio 2016-2020.

L'indagine ha permesso di fare luce su due aspetti fondamentali:

1. il livello di attuazione della rete delle cure palliative e della terapia del dolore (servizi offerti, struttura organizzativa messa a disposizione e professionalità coinvolte);
2. il monitoraggio di alcuni indicatori fondamentali nel quinquennio 2016-2020:
  - numero annuo di pazienti presi in carico annualmente;
  - tempistiche medie annuali di presa in carico;
  - numero di malati terminali affetti da tumore presi in carico annualmente negli ultimi tre mesi di vita;
  - numero di pazienti deceduti ogni anno in ospedale e al di fuori delle strutture ospedaliere.

Per raggiungere gli obiettivi, l'indagine è stata realizzata ricorrendo ad un sistema misto: si è fatto ricorso ad un modello quantitativo per il monitoraggio degli indicatori, mentre si è fatto ricorso a strumenti qualitativi per approfondire alcune tematiche con interviste in profondità a testimoni privilegiati.

La **traccia d'intervista** qualitativa seguiva il seguente schema:

**Significato e scopo delle cure palliative:** come vengono intese le cure palliative e la terapia del dolore; quando vengono attivate le cure palliative; esiste un protocollo da seguire per l'attivazione e la gestione dei casi; quali sono i sintomi per i quali si interviene.

**Staff e governance:** com'è organizzato lo staff e quali sono le eventuali criticità emerse; qual è la governance e le interazioni territoriali con altri soggetti.

**Attività svolte:** quali sono i setting seguiti; quali sono le attività che vengono eventualmente svolte a domicilio; solitamente in quale fase della malattia s'interviene, a fine vita; quali sono le patologie seguite.

**Le cure palliative del futuro:** definizione dell'approccio metodologico; valutazione delle risorse disponibili; indicatori da proporre per costruire una banca dati utile e condivisa; eventuali difficoltà nella raccolta e gestione dei dati; tendenze di medio e lungo periodo.

### Aspetti qualificanti e innovativi

È stato **innovativo l'approccio metodologico al tema** che ha coniugato due modelli di ricerca complementari. Possono essere considerati nuovi anche il committente e le modalità tramite le quali si è stato affidato l'incarico: è il primo lavoro che l'IRES FVG realizza per il **Consiglio Regionale del Friuli Venezia Giulia** per rispondere ad una **missione valutativa**.

Le missioni valutative del Consiglio Regionale sono "attività conoscitive di approfondimento, finalizzate all'analisi dell'attuazione di una legge o alla valutazione degli effetti di una politica regionale". La missione valutativa ha una finalità prettamente conoscitiva, verte sull'attuazione o sui risultati di una legge o di una politica regionale e deve rispettare criteri che ne garantiscano la terzietà e il rigore scientifico.



**Destinatari/e**

L'indagine ha coinvolto numerosi esponenti del sistema sanitario regionale, in particolare i referenti delle reti delle cure palliative e della terapia del dolore. Inoltre, ha permesso di realizzare incontri con esponenti di ARCS (Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute) con la direzione di ASU FC (Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale), ASU GI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina) e AS FO (Azienda sanitaria Friuli Occidentale).

Gli interlocutori con i quali sono stati realizzati il maggior numero di incontri sono stati: Dott.ssa Cristina Barazzutti direttrice di programmazione in ASU FC; Dott.ssa Anna Maria Conte coordinatrice regionale della rete delle cure palliative; Dott. Luca Miceli coordinatore regionale della rete della terapia del dolore.

**Principali risultati raggiunti**

A fine progetto sono stati consegnati al committente

**due report:**

- il primo comprende grafici e tabelle per illustrare i principali dati quantitativi emersi dal monitoraggio del quinquennio 2016-2020;
- il secondo contiene la sintesi delle interviste in profondità e comprende anche un'analisi SWOT, la sintesi dei principali risultati e le proposte di miglioramento per il futuro.

---

**Attività:** Ricerca valutativa

**Ambiti tematici:** #ricerca #valutazione #socio sanitario

## INSPIRE – INNOVAZIONE SPERIMENTAZIONE INTEGRAZIONE

La sperimentazione della metodologia VAM nella formazione agli insegnanti di italiano L2, agli educatori delle comunità di accoglienza e nei laboratori con i beneficiari



### Obiettivi e contenuti

Inspire sperimenta **metodologie didattiche innovative** che rendano più efficace l'**alfabetizzazione**, l'**apprendimento della lingua italiana** e l'acquisizione delle **competenze civiche e sociali** per l'integrazione socio culturale di minori e adulti stranieri con maggiori fragilità e con difficoltà di apprendimento.

Il progetto ha come capofila il **Civiform** e vede come partner, oltre all'IRES FVG: **Fondazione OSF, IRSSeS, Casa dell'Immacolata, Hattivalab, Slovenski Dijaski Dom Srecko Kosovel, Ics, Itaca e Oikos**.

Nel progetto, l'IRES FVG ha sperimentato l'applicazione della metodologia «**VAM/Video Alfabetizzazione Multisensoriale**» all'apprendimento della lingua italiana. Queste metodologie sono state sperimentate in due percorsi:

- formazione agli insegnanti di italiano L2 e agli educatori delle comunità di accoglienza;
- laboratori con i beneficiari.

La sperimentazione ha poi portato a modellizzare gli interventi che sono stati trasformati in linee guida sull'uso del VAM e in video tematici (apprendere l'italiano e la sicurezza sul lavoro).

### Aspetti qualificanti e innovativi

Elemento innovativo è la metodologia VAM approccio fondato sulla **multisensorialità**, attraverso la combinazione delle **tecnologie dell'audiovisivo con altre tecniche didattiche più usuali**, coinvolgendo attivamente le persone partecipanti, attivandone la motivazione e l'apprendimento linguistico. La metodologia VAM supera infatti la lezione frontale, utilizzando le tecnologie dell'audiovisivo, il disegno, la drammatizzazione, i giochi di ruolo, l'uso del proprio corpo.

L'obiettivo è quello di creare una **comunicazione intensa tra i partecipanti**, sollecitando un'ampia gamma di percezioni visive, auditive, prossemiche.

Con gli insegnanti e formatori sono stati realizzati percorsi volti a sperimentare nuove modalità didattiche connesse all'**apprendimento della lingua italiana** e per veicolare temi come la sicurezza sul lavoro.

Con le persone analfabete la VAM ha permesso di apprendere la lingua italiana attraverso un'esperienza diretta che ha messo in gioco tutti i cinque sensi e ha favorito l'eliminazione delle barriere emotive.

Si tratta di laboratori non strutturati, nei quali gli input partono direttamente da chi partecipa e i **"vapers"** (un conduttore e due collaboratori che ne supportano l'attività) si affidano alla propria spontaneità, alla propria esperienza ed è un continuo arricchirsi vicendevolmente con le persone che partecipano. Si tratta di un laboratorio in cui le parole entrano in azione, ove tutti partecipano e nessuno viene escluso.

I percorsi sono stati modellizzati e trasformati in "VAM-Istruzioni per l'uso", una linea guida per formatori e formatrici che intendono replicare l'esperienza.

Sono stati inoltre realizzati 11 video dedicati all'apprendimento dell'italiano sul tema della sicurezza sul lavoro.

### Destinatari/e

La sperimentazione realizzata da IRES FVG nell'ambito di Inspire ha avuto due tipologie di destinatari:

- insegnanti di italiano L2 ed educatori di comunità;
- adulti stranieri, richiedenti asilo, rifugiati con livello linguistico prealfa e analfabeti.

### Principali risultati raggiunti

Sono stati coinvolti 13 docenti ed educatori nel percorso dedicato al target dedicato ai formatori;

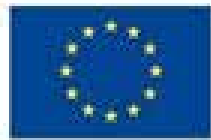
Per quanto riguarda gli adulti stranieri, sono stati realizzati 3 laboratori frequentati da 29 allievi anche con difficoltà di apprendimento 28 hanno portato a termine il percorso con entusiasmo.

---

**Attività:** Progetto complesso

**Ambiti tematici:** #migrazione #metodologie formative #innovazione #inclusione

## Progetto Erasmus Plus TOOL4GENDER



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

TOOL4GENDER- (2019-1-ES01-KA201-064539)

# TOOL4GENDER



### Obiettivi e contenuti

Realizzato tra settembre 2019 e dicembre 2021, il progetto **Tools to Support Teachers and Educational Institutions in the Prevention of Gender Violence** (Tool4Gender), finanziato dall'Ue nell'ambito del Programma Erasmus+, si è proposto di **prevenire la violenza di genere agendo in una fase molto precoce** (bambini/e in età scolare tra gli 8 e i 16 anni), coinvolgendo gli adulti-chiave di riferimento (docenti, educatori/trici, familiari).

Focus del progetto è stata la **formazione degli operatori-chiave** dell'educazione, istruzione e formazione e delle famiglie sul tema della prevenzione della violenza di genere, cercando di migliorarne le capacità e le competenze di intervento, grazie allo **sviluppo di strumenti operativi** ("Tools") utilizzabili nella propria attività educativa e formativa.

La partnership era composta da 7 Partner di 5 Paesi UE:

- **Spagna:** GINSO, capofila di progetto; Sociedad Espanola de Asistencia Sociosanitaria de Valencia, Senior Europa Sociedad Limitada;
- **Romania:** Save the Children, Branch Dolj;
- **Cipro:** Heron Digital Education & Mathisis LTD, Cipro;
- **Estonia:** MTÜ Lastekaitse Liit, Estonia;
- **Italia:** IRES FVG

In particolare, l'IRES FVG ha collaborato alla realizzazione delle linee guida, del modulo formativo on line dell'APP e ha coordinato l'attività di valutazione, partecipando agli incontri transnazionali e organizzando, in collaborazione con l'Amministrazione comunale, Vocedonna, Carta di Pordenone e l'Ordine dei giornalisti del FVG un convegno a Pordenone in cui ha presentato gli strumenti operativi del progetto.

#### Aspetti qualificanti e innovativi

Il percorso ha consentito di sviluppare **metodologie innovative nella formazione ai formatori e agli adulti** (sviluppo di un *virtual learning environment* e di una *App*) su un tema-chiave per l'IRES FVG qual è la prevenzione della violenza di genere (connesso dunque all'ambito delle pari opportunità).

Tali metodologie e contenuti possono essere **facilmente trasferite nell'ambito dei percorsi formativi** erogati dall'IRES poiché si adattano a diverse tipologie di utenza.

L'intervento inoltre ha consentito di attivare una prima mappatura degli interventi e progetti rivolti alle giovani generazioni per contrastare la violenza contro le donne. Un elemento qualificante è stata inoltre la possibilità di operare con una **partnership internazionale** di esperti/e sui temi della prevenzione alla violenza, formazione e ricerca sociale, oltre che la possibilità di coinvolgere nel percorso esperti/e con cui creare una **rete di collaborazione e capacity building**.

#### Destinatari/e

Il progetto e gli strumenti operativi sono stati pensati (e testati) per insegnanti delle scuole primarie e per le scuole secondarie di primo e secondo grado, educatori/trici, operatori/trici sociali, formatori/trici, famiglie, ma in generale a un pubblico generale che si vuole avvicinare per la prima volta al fenomeno della violenza di genere.

#### Principali risultati raggiunti

Sono stati elaborati tre strumenti operativi:

- **Linee guida** contenenti una mappatura di progetti realizzati nei 5 Paesi per la prevenzione della violenza di genere rivolti alle giovani generazioni;
- **Percorso formativo** in ambiente VLE per favorire la conoscenza del fenomeno tra gli adulti-chiave della formazione/educazione;
- **App** utilizzabile da un/a docente o familiare con ragazzi/e, per sensibilizzarli al tema della violenza.

Il progetto è stato inserito come articolo nella rivista "Quaderni di Orientamento" n. 57 della Regione Friuli Venezia Giulia.

I prodotti realizzati sono disponibili sul sito di progetto: [www.tool4gender.eu](http://www.tool4gender.eu)

---

**Attività:** Progetto europeo

**Ambiti tematici:** #pariopportunità #genere #formazione #prevenzioneviolenza



10.

**VALUTAZIONE DEGLI  
AMMINISTRATORI  
CIRCA I RISCHI DI  
TIPO ECONOMICO-  
FINANZIARIO**

## VALUTAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI CIRCA I RISCHI DI TIPO ECONOMICO-FINANZIARIO CUI L'IRES FVG È POTENZIALMENTE ESPOSTO E DEI FATTORI RILEVANTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

### Valutazione dei rischi

#### I rischi economici e finanziari

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Esposizione verso il settore pubblico:</b> l'IRES FVG svolge il 91,47% della propria attività con risorse pubbliche, rispondendo di volta in volta a bandi ed avvisi e sottostando alle condizioni economiche (parametro ora corso) definite dal committente (principalmente Regione) che possono risultare non adeguate alla complessità e alla tipologia di progetti da gestire.</li> <li>• <b>Tempistiche di approvazione e avvio delle attività:</b> le tempistiche di programmazione, approvazione, e quindi di avvio, delle attività possono creare degli squilibri dovuti all'alternarsi di periodi di maggiore intensità a quelli di minore intensità generando momenti di mancata copertura dei costi della struttura.</li> <li>• <b>Tempistiche di liquidazione delle attività:</b> l'IRES FVG è esposta al rischio di mancanza di liquidità in funzione all'andamento dei pagamenti delle attività realizzate con fondi pubblici e gestione di crediti e debiti verso partner per i progetti gestiti in partenariato, pur potendo essere queste partite considerate ad alta affidabilità e con solvibilità certa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nuove opportunità di lavoro e mercati:</b> i rischi connessi all'esposizione verso il settore pubblico e le connesse tempistiche di progettazione, approvazione e avvio sono tenuti costantemente sotto controllo dalla direzione oltre alla ricerca di nuove opportunità di lavoro e mercati. L'IRES FVG anche per il futuro intende consolidare le offerte formative gestite a livello commerciale e incrementare le attività di ricerca e formazione per le aziende. Tale differenziazione avviene anche attraverso la scelta di partner nuovi con i quali arricchire il proprio know how interno, ampliare l'offerta formativa e il territorio coperto e, di conseguenza, il bacino di utenza raggiunto.</li> <li>• <b>Monitoraggio della sostenibilità dei flussi finanziari:</b> per la gestione del potenziale rischio di mancanza di liquidità connessa alle tempistiche di liquidazione delle attività a finanziamento pubblico (ministeriali, regionali, fondi professionali) l'ente punta al mantenimento di un adeguato livello di liquidità, ad un efficiente monitoraggio dei flussi finanziari e all'ottenimento dal sistema assicurativo e bancario di adeguati strumenti per sostenere l'attività. Inoltre, la patrimonializzazione della società è adeguata a garantire i rischi di medio periodo.</li> </ul>



## Rischi legati alla qualità del servizio e cambiamenti del contesto operativo

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mancata rispondenza ai requisiti richiesti dal committente:</b> l'Istituto è esposto a rischi legati alla qualità del servizio offerto dovuti principalmente alla probabilità di non rispondenza ai requisiti per complessità normative, regolamenti, contratti in riferimento a requisiti di qualità quali ad esempio il regolamento di accreditamento regionale che impone vincoli di risultato e di obiettivo molto stringenti e il cui aggiornamento potrebbe rappresentare per l'IRES FVG o un ulteriore rischio o un'opportunità di ampliamento della propria attività.</li> <li>• <b>Mancato avvio delle attività approvate:</b> il rischio prodotto/ servizio potrebbe derivare dalla progettazione di corsi che vengono approvati e finanziati, ma che non vengono erogati per mancanza di utenti provocando ricadute sul grado di affidabilità dell'ente per le valutazioni degli enti committenti.</li> <li>• <b>Cambiamento del contesto operativo:</b> l'ente è esposto a rischi di inadeguatezza rispetto alle richieste del mercato o problemi derivanti da elementi esterni non prevedibili/controllabili. L'emergenza Coronavirus ha comportato negli ultimi anni profondi cambiamenti in tutte le organizzazioni aziendali, modificandone sia il contesto interno (organizzazione del lavoro, gestione fisica degli spazi di lavoro e modalità di accesso, modalità di interazione, ecc.) sia il contesto esterno (normativa, aspettative e richieste del mercato, ecc.). La trasformazione digitale innescata (accelerata) da questo contesto nell'ambito della formazione professionale comporta: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la necessità di migliorare le modalità di formazione online;</li> <li>b) l'esigenza di migliorare gli strumenti informatici potenziando, ad esempio, sistemi di videoconferenza, suite per il lavoro in team, dotazioni di notebook con connessa formazione al personale coinvolto nell'erogazione della formazione.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Monitoraggio dei processi aziendali:</b> il modello organizzativo adottato permette che le attività, i controlli, le risorse e gli output dei diversi processi aziendali siano gestiti in maniera interconnessa e anche le misurazioni e le conseguenti analisi siano efficaci per lo sviluppo di piani di miglioramento. L'IRES FVG ha un efficace sistema di monitoraggio per seguire l'andamento dei processi aziendali e le decisioni strategiche sono basate su analisi dei fatti. Grazie al gestionale RENDIRES si ha un efficace accesso ai dati e alle informazioni necessarie a monitorare lo stato di avanzamento dei diversi progetti. L'aggiornamento e la gestione del Sistema Qualità e l'adozione del Modello Organizzativo 231 consentono di ridurre al minimo i rischi di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme legislative, regolamentari o i rischi operativi collegati alla progettazione/erogazione degli interventi formativi.</li> <li>• <b>Potenziamento di progettazioni congiunte:</b> per offrire percorsi formativi rispondenti alle richieste del mercato del lavoro e del contesto economico e sociale in cui l'ente opera è importante potenziare la rete di relazioni e il coinvolgimento degli stakeholder, in enti territoriali, associazioni datoriali e sindacali, professionisti e consulenti e imprese, per promuovere la progettazione congiunta delle attività. Inoltre, è necessario un costante impegno nell'attività di ricerca e analisi delle dinamiche economiche e sociali del territorio. Per le attività rivolte alle aziende vi è un costante impegno nella funzione marketing.</li> <li>• <b>Adeguamento degli strumenti informatici e formazione del personale:</b> l'ente intende proseguire un percorso già avviato negli anni precedenti rivolto a innovare le modalità di erogazione della formazione, sia potenziando i sistemi per la gestione della formazione a distanza (sincrona e asincrona) che per innovare le metodologie di erogazione della formazione. Inoltre, per adeguare gli strumenti di lavoro a nuove forme organizzative l'ente ha potenziato i sistemi per l'accesso e la condivisione delle cartelle di lavoro e le suite per il lavoro in team. In particolare, nell'anno 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) è stata rafforzata l'infrastruttura telefonica attraverso l'esternalizzazione del PBX (Private Branch Exchange) e sono stati adottati nuovi terminali VOIP per ogni postazione di lavoro. Grazie alla nuova infrastruttura VOIP, gli interni telefonici dei collaboratori possono essere remotizzati, consentendo ai collaboratori di fruire delle linee telefoniche e degli interni dell'Istituto anche da postazioni remote, provviste di apposito software;</li> <li>b) si è provveduto a rafforzare la connettività VPN, attraverso un VPN server implementato nel cloud privato dell'Istituto, sempre nell'ottica di consentire il lavoro agile.</li> </ul> </li> </ul>

## Strategie per il futuro

## Ambito

## Strategie per il futuro

capitale  
relazionale

- Rafforzamento della relazione con tutti gli stakeholder territoriali al fine di migliorare la capacità di lettura dei bisogni del tessuto economico e sociale in cui l'IRES FVG opera e promuovere forme di progettazione partecipata.
- Potenziamento della funzione marketing e monitoraggio degli strumenti social dell'IRES FVG.

Indicatori	Outcome 2021	Outcome 2020
Numero di accordi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 accordi con Servizi sociali e assistenziali</li> <li>• 2 accordi con ordini professionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali</li> <li>• 2 accordi con ordini professionali</li> </ul>
Numero di protocolli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> </ul>
Numero di convenzioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> </ul>
Numero di Associazioni Temporanee d'impresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 associazioni temporanee d'impresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 associazioni temporanee d'impresa</li> </ul>
Numero di Partecipazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 partecipazioni in altri enti/società</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 partecipazioni in altri enti/società</li> </ul>
Numero visitatori sito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70.230 visitatori annuali sito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 81.600 visitatori annuali sito</li> </ul>
Numero fan e follower profili Social dell'Istituto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.309 fan della pagina Facebook</li> <li>• 1.973 follower del profilo Twitter</li> <li>• 4.690 collegamenti LinkedIn</li> <li>• 389 follower profilo Instagram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.094 fan della pagina Facebook</li> <li>• 1.960 follower del profilo Twitter</li> <li>• 4.340 collegamenti LinkedIn</li> <li>• 337 follower profilo Instagram</li> </ul>
Numero imprese/enti clienti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 647 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 433 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020</li> </ul>
Esiti occupazionali tirocini	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 72,2% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>
Esiti occupazionali stage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61,4% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 55,7% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>
Numero allievi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.714 allievi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.337 allievi</li> </ul>
Percentuale allieve sul totale allievi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.714 allievi con il 50,6% femmine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.337 allievi con il 49,5% femmine</li> </ul>
Percentuale allievi soddisfatti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,8% allievi soddisfatti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 97,3% allievi soddisfatti</li> </ul>

## Ambito

## Strategie per il futuro

capitale  
organizzativo

- Rafforzamento del coinvolgimento della base sociale agli andamenti e alle strategie dell'ente, anche attraverso il potenziamento dell'analisi della materialità e il miglioramento del bilancio sociale.
- Promozione delle politiche di pari opportunità negli organi decisionali.
- Potenziamento dei laboratori di sviluppo di idee e progetti in logica bottom up e di miglioramento dell'organizzazione.

Indicatori	Outcome 2021	Outcome 2020
Numero di assemblee	• 2 assemblee soci	• 2 assemblee soci
Percentuale partecipazione	• 95,5% percentuale partecipazione soci	• 93,0% percentuale partecipazione soci
Presenza femminile negli organi societari	• 53% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche	• 43% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche

capitale  
umano

- Aggiornamento e miglioramento delle competenze del proprio personale attraverso interventi formativi validati annualmente dalla Direzione.
- Mantenimento degli strumenti atti a garantire la remunerazione del lavoro, la sicurezza, il coinvolgimento, la flessibilità e la conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro.

Indicatori	Outcome 2021	Outcome 2020
Percentuale presenza femminile nelle risorse umane (collaboratori e dipendenti)	• 38% collaboratrici femmine • 71% dipendenti femmine	• 38% collaboratrici femmine • 70% dipendenti femmine
Turnover	• 12,24% turnover complessivo risorse umane	• 10% turnover complessivo risorse umane
Ore di formazione interna	• 2.200 ore di formazione interna personale dipendente	• 2.207,5 ore di formazione interna personale dipendente
Numero contratti part time	• 16 dipendenti inquadrati con contratto part time	• 19 dipendenti inquadrati con contratto part time
Percentuale richieste part time accolte	• 100% richieste part time accolte	• 100% richieste part time accolte
Numero docenti contrattualizzati	• 261 docenti contrattualizzati	• 255 docenti contrattualizzati
Valutazione dei docenti	• 8,82 punteggio medio valutazione docenti	• Il confronto con anno precedente non è possibile essendo modificato il sistema di valutazione (questionario e scala di rilevazione della soddisfazione)

## Ambito

## Strategie per il futuro

capitale naturale

- Promozione presso gli utenti dell'IRES FVG e adozione da parte del personale di comportamenti virtuosi.
- Promozione delle tematiche ambientali e di sostenibilità all'interno dei progetti e dei corsi gestiti.
- Per il futuro si vuole monitorare i seguenti indicatori (più rilevanti per la tipologia di attività esercitata dall'ente):
  - \* Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità
  - \* Utilizzo materiali d'ufficio (toner / carta)
  - \* CARBON FOOT PRINT (2023)

capitale materiale

- Adeguamento della struttura produttiva (aule, attrezzature laboratori, piattaforme di videoconferenza e formazione FAD, implementazione di nuove funzionalità del gestionale RENDIRES) in relazione ai cambiamenti tecnologici e di contesto.

**Indicatori****Outcome 2021****Outcome 2020**

Tasso di occupazione aule e laboratori

- Sia per effetto della pandemia, che per la modalità mista di erogazione della formazione che abbina la modalità tradizionale in aula a quella online, l'indicatore ha perso di significatività e pertanto non viene più rilevato.

Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori

- 7,69 punteggio medio adeguatezza dei laboratori
- 7,69 punteggio medio adeguatezza delle aule
- 9Il confronto con anno precedente non è possibile essendo modificato il sistema di valutazione (questionario e scala di rilevazione della soddisfazione)

Volume nuovi investimenti

- € 20.754,54 nuovi investimenti in immobilizzazioni
- € 62.805,86 nuovi investimenti in immobilizzazioni

capitale finanziario

Incremento dei ricavi derivanti dall'attività di impresa sociale attraverso:

- il mantenimento o incremento delle quote di mercato registrate negli anni passati nell'ambito della formazione finanziata FSE, nella progettazione dei Fondi Interprofessionali e nell'attività formativa commerciale.
- Incremento delle collaborazioni con soggetti (pubblici e privati) al fine di incrementare la qualità e i risultati delle progettualità realizzate.
- Creazione di valore aggiunto adeguato alla remunerazione dei principali stakeholder. .

**Indicatori****Outcome 2021****Outcome 2020**

Volume ricavi

- € 3.537.590 di ricavi
- € 2.373.943 di ricavi

% ricavi da attività di impresa sociale

- 96,76% ricavi da attività di impresa sociale
- 93,84% ricavi da attività di impresa sociale

Volume valore aggiunto globale netto

- € 2.077.343 valore aggiunto globale netto creato
- € 1.371.337 valore aggiunto globale netto creato

% valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale

- 95,69% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale
- 99,08% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale



**POOL**  
OVER

eggs  
AIB\_07



8 018140 300447

**POOL**  
OVER

AIB\_04



8 018140 300447

**POOL**  
OVER

AIB

AIB\_06



8 018140 300447

11.

# MONITORAGGIO SVOLTO DA ORGANO DI CONTROLLO

## RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO AL BILANCIO SOCIALE AL 31.12.2021

AI SIGNORI/E SOCI/E

### Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, ho svolto nel corso dell'esercizio 2021 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte dell'IRES Impresa Sociale, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso Codice del Terzo Settore. Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- È stata rilevata l'osservanza delle finalità sociali dell'IRES nello svolgimento delle attività di ricerca, progettazione, valutazione e formazione professionale di cui all'art. 2 dello Statuto dell'Impresa Sociale.
- In via principale le attività di formazione professionale di cui all'art. 2, c. 3 del D.L. 3/7/2017, n. 112 ha una percentuale del 96,76% dei ricavi complessivi.
- Il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. da a) a e), del CTS.
- Viene osservato l'art. 4 del D.Lgs. 3/7/2017, n. 112 "Struttura proprietaria e disciplina dei gruppi". La base sociale dell'IRES FVG Impresa Sociale è costituita sia da persone fisiche, che lavorano o hanno lavorato con l'Istituto, sia da persone giuridiche, che sostengono l'attività istituzionale dell'Impresa Sociale.
- Sono state osservate le disposizioni di cui all'art. 11 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 "Coinvolgimento di lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati all'attività".

L'IRES FVG ha condotto per la prima volta l'Analisi di Materialità seguendo l'approccio suggerito dalle linee guida del GRI 101.

Il coinvolgimento degli stakeholder ha considerato il grado di influenza e di interesse di cui sono portatori e con una metodologia di ricerca mirata è stato possibile individuare le strategie di coinvolgimento più efficaci. Con l'introduzione del "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività", approvato all'unanimità dall'Assemblea dei soci del 14 dicembre 2018, vengono assicurate l'informazione, la consultazione e la partecipazione alla vita associativa dell'Impresa Sociale.

- Viene rispettato il limite imposto dall'art. 3 del D.Lgs. 112/2017 che vieta la distribuzione anche indiretta degli utili conseguiti a fondatori, soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori e a tutti gli altri componenti degli organi sociali.
- Viene rispettato il limite previsto dall'art. 13 del citato Decreto (la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno ad otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda). L'IRES FVG Impresa Sociale applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del commercio.
- L'Impresa Sociale non si serve di personale volontario.
- Nel corso del 2021 per preservare la sicurezza e salute dei propri lavoratori e utenti in relazione al nuovo contesto di emergenza sanitaria Covid – 19 l'ente ha:
  - seguito il Protocollo di Sicurezza Aziendale Anticontagio Covid-19;
  - dotato gli ambienti di lavoro di dispositivi di sicurezza individuali (mascherine, gel, disinfettanti);
  - formato il personale dell'ente in merito alle disposizioni sul Green Pass, Privacy e gestione degli accessi ai locali.



- Sono state osservate le disposizioni concernenti il D.M. 10/03/1998 relative all'antincendio e primo soccorso. I lavoratori sono stati informati sui rischi e sulle procedure lavorative e sulla sicurezza, in particolar modo al videoterminale.
- Sono stati attivati tutti i protocolli per la sicurezza in tema di salute ed emergenza sanitaria COVID-19, nonché tutti i corsi di formazione.
- Nel corso dell'anno 2021 non sono stati denunciati infortuni.
- Per quanto riguarda le Pari Opportunità sono molto alte le percentuali di presenza femminile nella forza lavoro complessiva (60%) e nella base sociale (58%). Nel CdA la quota di presenza femminile raggiunge il 53%.

#### **Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Ho svolto nel corso dell'esercizio 2021 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dall'IRES Impresa Sociale, alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del CTS. L'Impresa Sociale IRES ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2021 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione per la predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, il revisore ha la responsabilità di attestare, come previsto dall'ordinamento, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

A tale fine, ho verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale rappresentino fedelmente l'attività svolta dall'ente e che siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento.

Il mio comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020. In questo senso, ho verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che facciano ritenere che il bilancio sociale dell'ente non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida; per cui si attesta che il bilancio sociale della "IMPRESA SOCIALE IRES FVG" è stato redatto in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Manzano, 22 aprile 2022  
L'Organo di controllo  
Rag. Glerean Albano

## Consiglio di Amministrazione

Canciani Maurizio	Presidente
Pascolini Marco	Vicepresidente
Basello Massimiliano	Consigliere
Candotti Elisa	Consigliere
Cristini Chiara	Consigliere
De Tina Marina	Consigliere
Di Pauli Paola	Consigliere
Flaibani Michele	Consigliere
Frascella Lino	Consigliere
Ippoliti Michele	Consigliere
Mardero Giulia	Consigliere
Mauro Morena	Consigliere
Puppo Sabina	Consigliere
Qualizza Mara	Consigliere
Russo Alessandro	Consigliere



IREAL

JUST

LOVE

