



BILANCIO SOCIALE 2020

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
info@iresfvg.org
PEC iresfvg@legalmail.it
n. verde 800 434 811



BILANCIO SOCIALE 2020





INDICE

1.	2.	3.	4.	5.
Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale pag. 9	Informazioni generali sull'associazione pag. 27	Reti e relazioni (capitale relazionale) pag. 33	Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo) pag. 41	Persone che operano per l'ente (capitale umano) pag. 49
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. 28		4.1. Consistenza e composizione della base sociale pag. 43	5.1. Risorse umane interne pag. 51
1.2. 1.2. Temi strategici e valori pag. 16	2.2. Sede legale, sedi secondarie e aree territoriali pag. 29		4.2. Amministrazione e controllo dell'ente pag. 45	5.2. Collaboratori esterni pag. 57
1.3. Analisi di materialità pag. 20	2.3. Attività svolte pag. 30			
1.4. Creazione del valore pag. 23	2.4. Storia dell'impresa pag. 31			

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. 67	Attività e progetti realizzati pag. 75	Valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario pag. 103
		8.1 Analisi dei ricavi pag. 69	9.1 Formazione professionale pag. 77	
		8.2. Schema di riclassificazione del conto economico a valore aggiunto pag. 71	9.2 Esiti occupazionali pag. 92	11.
		8.3. Distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder pag. 73	9.3 Soddisfazione dei clienti pag. 94	Monitoraggio svolto da organo di controllo pag. 111
			9.4 Progettazione, ricerca e consulenza pag. 96	



1.

METODOLOGIA E MODALITÀ ADOTTATE PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

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

Il Bilancio Sociale 2020 di IRES FVG Impresa Sociale garantisce continuità al processo iniziato nel 2012 per la rendicontazione e la gestione delle tematiche di sostenibilità dell'Istituto. Rispetto alle precedenti edizioni, **la struttura del documento è stata modificata 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 IRES FVG e gli Stakeholders. 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
Parte 1 – Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	Cap 1 – Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale
Parte 2 – Informazioni generali sull'ente	Cap 2 – Informazioni generali sull'associazione Cap 3 – Reti e relazioni (capitale relazionale)
Parte 3 – Struttura, governo e amministrazione	Cap 4 – Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo)
Parte 4 – Persone che operano per l'ente	Cap 5 – Persone che operano per l'ente (capitale umano)
Parte 5 – Obiettivi e attività	Cap 9 – Le attività e i progetti realizzati Cap 10 – 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
Parte 6 – Situazione economico-finanziaria	Cap 8 – Esame della situazione economico-finanziaria (capitale finanziario)
Parte 7 – Altre informazioni	Cap 6 – L'impegno per l'ambiente Cap 5 – Persone che operano per l'ente (capitale umano) per il tema delle Pari Opportunità Cap 9 – Le attività e i progetti realizzati per il tema delle Pari Opportunità
Parte 8 – Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)	Cap 11 – Monitoraggio svolto da organo di controllo

Tutte le informazioni riportate provengono dall'area della progettazione, dalla gestione degli interventi, dal controllo della qualità e dall'area risorse umane e per il rilevamento 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 2020, tuttavia, al fine di consentire al lettore una comparabilità dei dati su più esercizi, viene esposta la situazione riguardante il triennio 2018-2020.

Per dare ulteriore valore aggiunto al Bilancio Sociale, l'IRES FVG ha condotto per la prima volta 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, da quest'anno viene presentato l'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 processo è stato accompagnato da un percorso di formazione fatto con l'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.



Il bilancio sociale è stato approvato dall'Assemblea di Soci in data 20/05/2021.

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

Gli stakeholder sono soggetti e/o individui che possono avere un impatto significativo sulle attività, prodotti e servizi dell'IRES e le cui azioni possono incidere sulla capacità dell'ente di implementare con successo le proprie strategie e raggiungere gli obiettivi. Essi hanno dunque un interesse/impatto verso le attività dell'IRES e verso cui l'IRES stesso ha un interesse. Inoltre, sono i soggetti con cui viene costruita una solida relazione continuativa.

Al fine di individuare e coinvolgere correttamente gli interlocutori rilevanti, la metodologia di mappatura ed engagement si è 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 risorse umane (dipendenti e collaboratori) 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, i clienti, i committenti, intendendo sia le persone in cerca di occupazione, i lavoratori con esigenza di riqualificazione, e più in generale, tutte le persone desiderose di aggiornarsi, sia le aziende che affidano a IRES 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 in qualità di soggetto attuatore o che richiedono a IRES 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 tutti i docenti esterni all'IRES ossia i professionisti e i consulenti provenienti dal mondo produttivo, delle professioni e del lavoro.

Mappa degli stakeholder

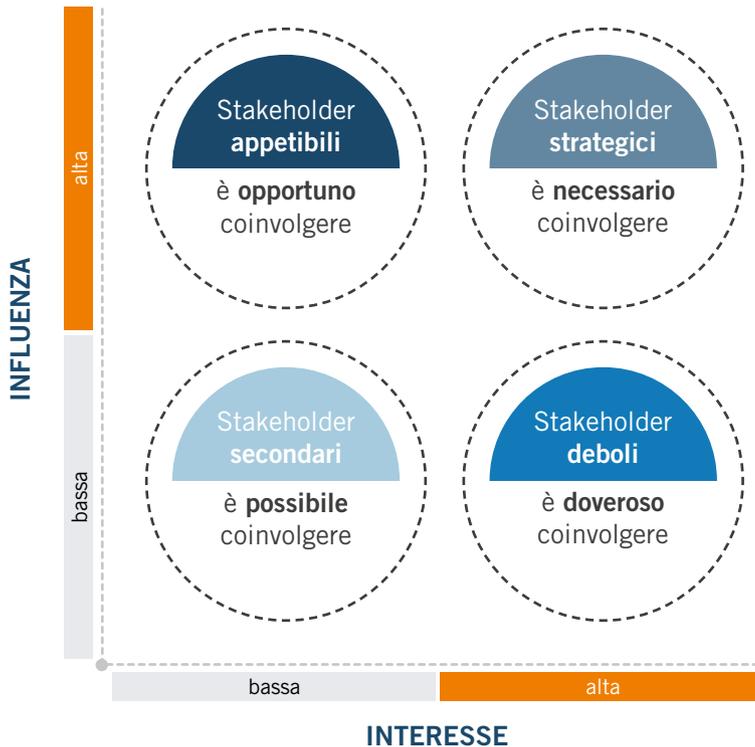


Il processo di coinvolgimento degli stakeholder (stakeholder engagement), si è basato considerando come parametri di riferimento: il grado (alto/basso) di influenza e di interesse di cui sono portatori.

In base a tali criteri, è stato possibile individuare la rilevanza degli stakeholder dell'IRES, 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



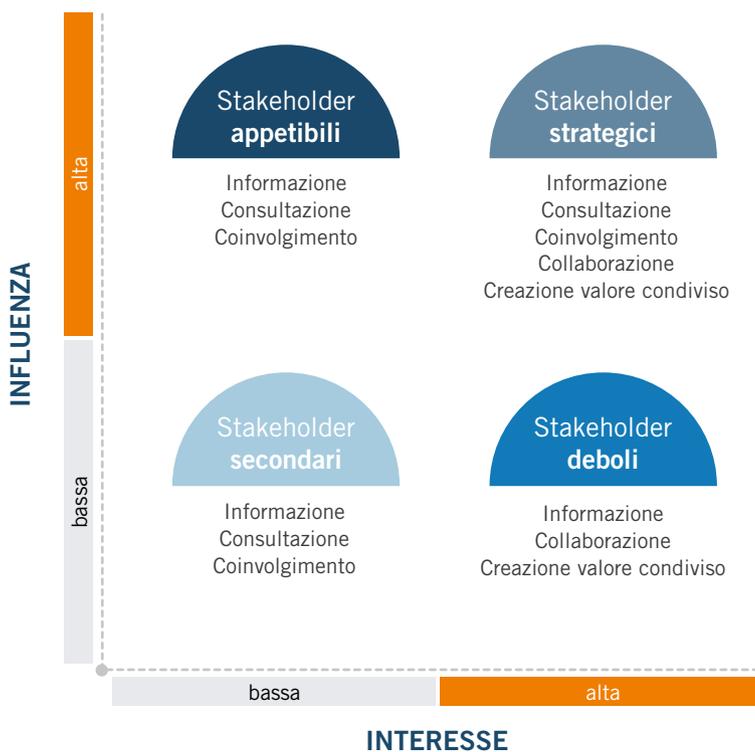
Rispetto alla matrice sopraindicata, le attività previste e pianificate nei confronti degli stakeholder sono state sviluppate adottando canali di comunicazione/relazione e relativi strumenti.

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.

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 e 8)

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 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 (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 all’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 a 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 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 costituzione, l'IRES 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 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 individuati ed esplicitati in maniera condivisa e partecipata con gli stakeholder interni.

Valori di riferimento dell'IRES	SDG	Elementi materiali
<p>Centralità della persona</p> <p>Centralità della persona e delle risorse culturali, professionali, sociali per lo sviluppo socio-economico del territorio.</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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, 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 • Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile • Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi • Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio

Valori di riferimento dell'IRES

SDG

Elementi materiali

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.



- 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, 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

Valori di riferimento dell'IRES

SDG

Elementi materiali

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 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.



- 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 socio-economico 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

Valori di riferimento dell'IRES

SDG

Elementi materiali

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, 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.



- 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, 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 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;
- 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, 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



TRANSFORMAZIONE ECONOMICA E SOCIALE
PROGETTI VENEZIA DALLA
IRES

PROGETTI VENEZIA
IRES

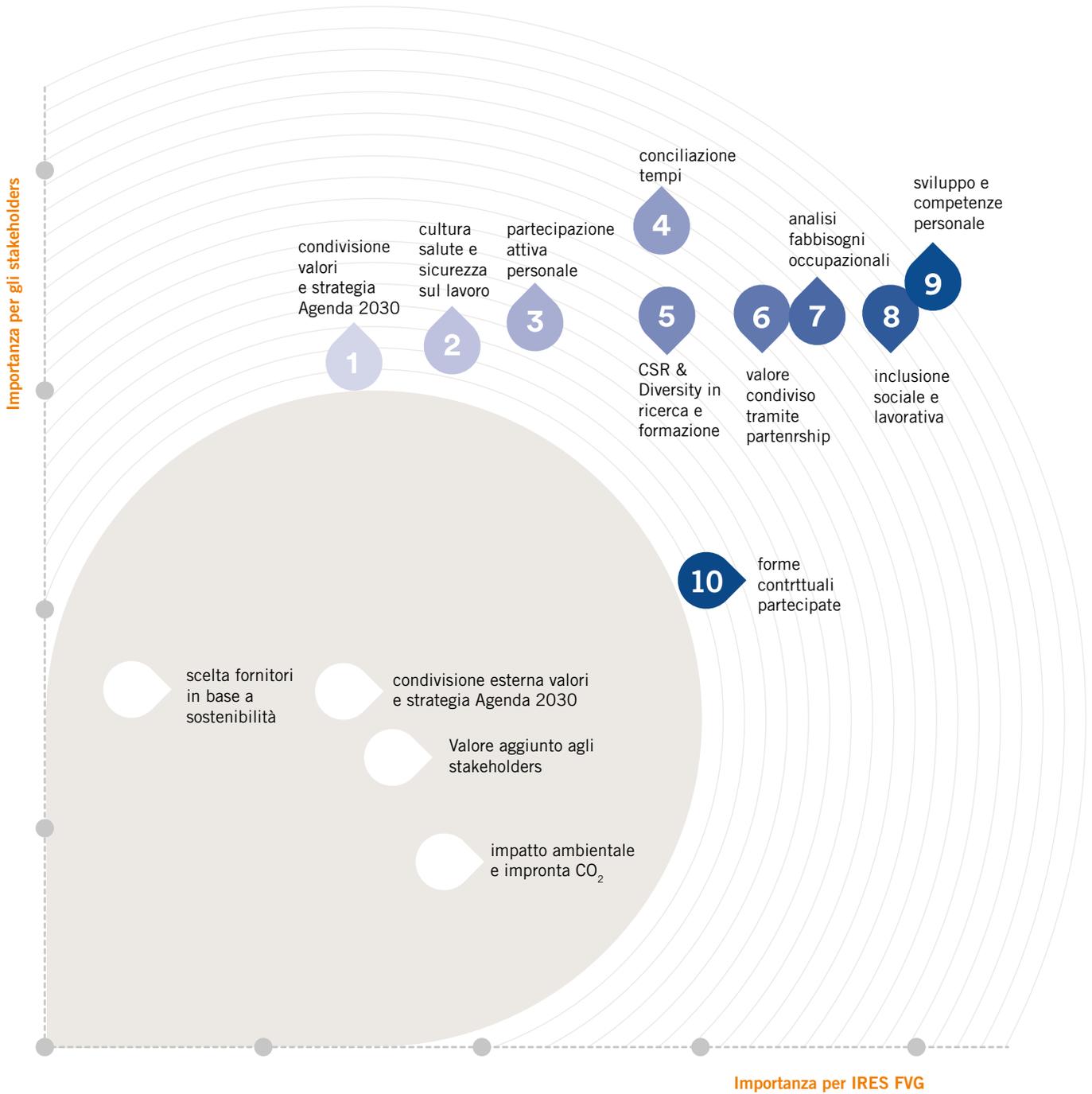


1.3. ANALISI DI MATERIALITÀ

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 (Stakeholders), è stato attivato un percorso di analisi di materialità che si è sviluppato in queste 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 IRES 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

Per ogni organizzazione, la creazione di valore deriva, in prima battuta, da un insieme di input materiali, utilizzati nel processo di produzione ed erogazione del servizio. Dipende, anche, da un insieme di capitali intangibili d'impresa, altrettanto importanti e significativi quanto quelli materiali. La competenza e professionalità delle persone, la qualità delle relazioni instaurate, l'assetto organizzativo, il know-how aziendale, ecc. Possiamo, quindi, scomporre l'azienda in un insieme di sei classi di capitale – o asset – che ne spiegano la capacità di generare valore.

Le classi di capitale sono:

- 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. Possono essere erose o rafforzate dall'operatività aziendale; necessario è, quindi, monitorarle al fine di valutare se vi sia un consolidamento piuttosto che un depauperamento.

A tal proposito, per ciascuna di queste, vengono rilevati alcuni indicatori di Outcome (o Key Performance Indicators sintetici). Dalle dinamiche positive di questi indicatori, si può comprendere se l'organizzazione stia rafforzando – o meno – gli asset su cui poggia la sua capacità di generare valore.

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 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 anche un **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 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 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, 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 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 93,84%, 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

- **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**



3.

RETI E RELAZIONI

capitale relazionale



Temi materiali impattanti	Outcome 2020
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali • 2 accordi con ordini professionali
<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"> • 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici • 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università
<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"> • 11 associazioni temporanee d'impresa • 8 partecipazioni in altri enti/società • 81.600 visitatori annuali sito • 4.094 fan della pagina Facebook • 1.960 follower del profilo Twitter • 4.340 collegamenti LinkedIn • 337 follower profilo Instagram • 433 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020 (cfr. capitolo 9) • 72,2% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9) • 55,7% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9) • 3.337 allievi con il 49,5% femmine (cfr. capitolo 9) • 97,3% allievi soddisfatti (cfr. capitolo 9)



capitale relazionale

L'IRES 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.
- 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali: 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.
- 11 associazioni temporanee d'impresa: 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.

Inoltre, nel 2013 l'IRES 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 2020 sono state avviate anche le seguenti collaborazioni:

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE DELLE PERSONE IN CONDIZIONE DI FRAGILITÀ	Protocollo d'intesa 2020-2023	Protocollo d'intesa tra IRES FVG, ENAIP FVG, IAL FVG, CRAMARS, DSM ASUFC, COR, HUB Servizi ai lavoratori Medio e Alto Friuli, Servizio Sociale dei Comuni dell'ambito territoriale della Carnia, Servizio Sociale dei Comuni dell'ambito territoriale del Gemonese e del Canal del Ferro – ValCanale per la realizzazione di interventi formativi per utenza fragile.
POLO TECNICO PROFESSIONALE SETTORE CULTURALE E CREATIVITÀ	Associazione Temporanea d'Impresa 2020-2022	L'accordo prevede complessivamente il coinvolgimento di 45 Partner ed il Capofila dell'ISIS Galilei-Pacassi-Fermi di Gorizia. I 46 soggetti coinvolti dall'accordo (Capofila+45 partner) sono distribuiti nelle seguenti categorie: <ul style="list-style-type: none"> • 17 tra istituti di istruzione superiore e licei attivi in tutto il FVG; • 15 enti di formazione accreditati ed attivi in FVG; • 3 imprese attive nell'industria culturale e creativa; • 4 associazioni culturali attive nell'ambito del settore culturale e creativo; • 3 organismi universitari (Università di UD, di TS e Consorzio di PN); • 2 ITS e l'istituto superiore per le industrie artistiche di Roma; • il Cpia di Udine. Nell'ambito delle 7 operazioni attive entro il Polo, l'IRES è responsabile di un'intera azione dedicata all'Osservatorio sui fabbisogni formativi e professionali del settore culturale e creativo. Inoltre, partecipa alle attività di coordinamento generale del polo.
FOR.E.I. FVG - FORMAZIONE PER L'ESERCITO ITALIANO FVG	Associazione Temporanea d'Impresa 2020-2021	ATI tra ENAIP FVG e IRES FVG, CeFS, ENFAP FVG, EDILMASTER e FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA, Casa dell'Immacolata per la realizzazione di percorsi formativi professionalizzanti per il personale dell'Esercito.

*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 31/12/2020.

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 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 meccatronico 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 srl	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	
Totale	16.183,59	

Seminari istituzionali promossi dall'IRES. Anno 2020

Seminari ed eventi istituzionali

PRESENTAZIONE DEL BANDO COOPSTARTUP FVG	Online 18 settembre 2020	Webinar realizzato da IRES in collaborazione con Legacoop FVG per la presentazione del Bando 2020 del progetto CoopStartup FVG
STRUMENTI PER SUPPORTATE INSEGNANTI E REALTÀ EDUCATIVE NELLA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE	Pordenone 14 settembre 2020	Seminario realizzato da IRES nell'ambito del progetto Tool4Gender per la presentazione delle finalità e obiettivi del percorso
EMERGENZA CORONAVIRUS E RAPPORTI COMMERCIALI	Online 9 aprile 2020	Webinar dedicato alle aziende per monitorare le ricadute della pandemia sul tessuto produttivo del territorio
PER FARE IL PANE CI VUOLE L'ALBERO	Udine 30 gennaio 2020	Evento inaugurale e di presentazione dei nuovi laboratori di cucina IRES

Partecipazione a fiere e seminari. Anno 2020

Partecipazione a fiere, eventi e seminari

FORMAZIONE DINAMICA PER UN'ORGANIZZAZIONE DINAMICA	Online 15 dicembre 2020	Partecipazione alla IV giornata Apaform dei formatori di management
ESERCIZI DI DIAGNOSI ORGANIZZATIVA	Online 26 novembre 2020	Webinar programmato con Apaform e rivolto ai soci sui temi del management e dell'innovazione organizzativa
L'EDU LARP: COME E PERCHÈ FARE GIOCHI DI RUOLO EDUCATIVI	Online 23 novembre 2020	Webinar di presentazione del libro "EDU-LARP. Game Design per giochi di ruolo creativi" e di presentazione delle attività IRES collegate al Game Based Learning
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE COME IMPULSO ALLA CRESCITA	Online 13 novembre 2020	Webinar programmato con Apaform e rivolto ai soci sui temi del management e dell'innovazione organizzativa
L'ESPERIENZA DEI POLI TECNICO PROFESSIONALI DELLA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA	Udine 7 febbraio 2020	Intervento di IRES FVG al seminario finale di presentazione dei risultati dell'esperienza realizzata nell'ambito dei Poli Tecnico Professionali FVG con particolare riferimento agli Osservatori sui fabbisogni formativi e professionali

Presenza on line Anno 2020



Sito internet
www.iresfvg.org

81.600
visitatori annuali



IRES
Impresa Sociale

4.094 fan della
pagina Facebook
(+5,6% rispetto al
2019)



@IRESFVG

1.960 follower
del profilo Twitter
(-0,4% rispetto al
2019)



IRES
Impresa Sociale

Circa 4.340
collegamenti
(+13,7% rispetto al
2019)



Iresfvg

337 follower
(il profilo è stato
attivato nel 2020)

Prodotti divulgativi sulle attività di ricerca. Anno 2020



iReport

Realizzazione di 2 iREPORT di approfondimento su:

- iReport 02/2020 – Partecipazione e occupazione femminile nel mercato del lavoro del FVG
- iReport 01/2020 – I primi 10 mesi di reddito di cittadinanza in FVG



infoGrafiche

Realizzazione delle seguenti INFOGRAFICHE:

- Contratti di lavoro FVG 2018-2019
- Reddito di cittadinanza: i primi 10 mesi in FVG



infoClick

Realizzazione di 17 INFOCLICK:

- 1) L'export del Friuli Venezia Giulia, gennaio-settembre 2020 (21/12/2020)
- 2) Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia, gennaio-settembre 2020 (21/12/2020)
- 3) Il lavoro dipendente nel settore privato in FVG, 2008-2019 (10/12/2020)
- 4) I lavoratori del settore pubblico in Friuli Venezia Giulia nel 2019 (30/11/2020)
- 5) Il bilancio demografico regionale tra gennaio e maggio 2020 (05/10/2020)
- 6) I nuovi rapporti di lavoro in Friuli Venezia Giulia nel primo semestre 2020 (28/09/2020)
- 7) Il bilancio demografico regionale tra gennaio e aprile 2020 (19/09/2020)
- 8) Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia nel primo semestre 2020 (12/09/2020)
- 9) L'export del Friuli Venezia Giulia nel 1° semestre 2020 (11/09/2020)
- 10) Il bilancio demografico regionale 2019 (14/07/2020)
- 11) I nuovi rapporti di lavoro in FVG nel primo trimestre 2020 (29/06/2020)
- 12) Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia nel primo trimestre 2020 (13/06/2020)
- 13) L'export del Friuli Venezia Giulia nel primo trimestre 2020 (12/06/2020)
- 14) Le dichiarazioni Irpef 2019 (24/04/2020)
- 15) L'export del Friuli Venezia Giulia nel 2019 (13/03/2020)
- 16) Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia nel 2019 (13/03/2020)
- 17) I lavoratori del settore pubblico in Friuli Venezia Giulia nel 2018 (03/02/2020)

Tale attività ha portato ad alimentare il dibattito istituzionale e a migliorare in generale la conoscenza del mercato del lavoro regionale e delle sue caratteristiche attraverso una diffusione massiccia sui principali mass media regionali.



Nel 2020 si sono registrati 162 passaggi tra stampa, tv o radio, in particolare:

42 articoli sulla Stampa cartacea, di cui:

- 15 su Messaggero Veneto
- 13 su Il Piccolo
- 14 su Gazzettino

18 Servizi Video, di cui:

- 10 su TG3
- 1 su UdineseTv
- 6 su Telefriuli
- 1 su Telequattro

102 articoli sulla Stampa online, di cui:

- 1 Sky tg 24
- 10 Ansa
- 16 Il Friuli
- 9 Diario del Web
- 15 Udine Today
- 4 Aska News
- 6 TriestePrima
- 2 Udine20
- 9 Friuli sera
- 12 Il Pais
- 1 Venetie Post
- 5 Effe Radio
- 4 Radio Studio Nord
- 3 Tablet quotidiano
- 2 Friuli oggi
- 1 Pordenone oggi
- 2 Il Friuli Venezia Giulia

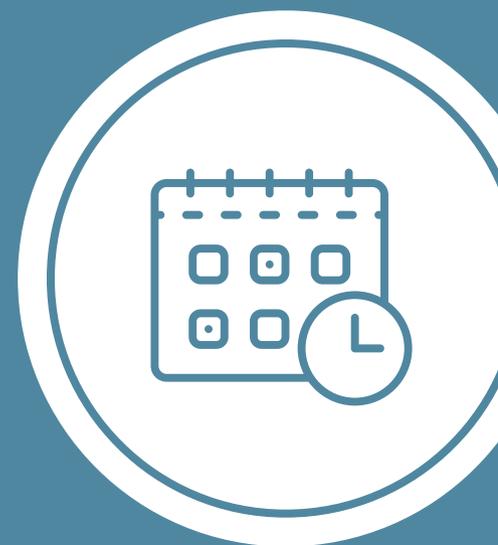


ISTITUTO DI RICERCHE
ECONOMICHE E SOCIALI
IRES
FRIULI VENEZIA GIULIA

4.

STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE

capitale organizzativo



Temi materiali impattanti	Outcome 2020
<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"> • 2 assemblee soci • 93,0% percentuale partecipazione soci • 43% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche
<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 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 52 soci persone fisiche (di cui 22 maschi e 30 femmine) e 5 soci persone giuridiche. Per quanto riguarda le persone fisiche, il 95,9% dei lavoratori dell'IRES è anche socio dell'Istituto. Le persone giuridiche sono: CGIL Regionale, SPI-CGIL, Legacoop FVG, CNA Regionale e ALEF FVG.

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, 26 soci che partecipano alla vita della struttura da più di 11 anni, altri 7 che comunque ne fanno parte da circa un decennio. La componente femminile è pari al 57,7%.

Soci per fasce di «anzianità sociale». Anno 2020

Anni	N.	%
DA 0 A 2	1	2%
DA 3 A 5	0	0%
DA 6 A 8	18	35%
DA 9 A 11	7	13%
PIÙ DI 11	26	50%
TOTALE	52	100%

Turnover base sociale. Anno 2020

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
PERSONE FISICHE	52	0	0	52
PERSONE GIURIDICHE	5	0	0	5
TOTALE	57	0	0	57

Nel corso del 2020 sono state presentate 3 domande di dimissione da socio da parte di 3 dipendenti che hanno trovato altra collocazione lavorativa. I tre soci sono stati convocati alle assemblee fino alla fine dell'anno 2020, pertanto le dimissioni avranno effetto a partire dall'anno 2021.

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 2018-2020.

Assemblea dei Soci: numero riunioni e presenze soci. Triennio 2018-20

Anno	N. assemblee ordinarie	N. assemblee straordinarie	N° soci presenti (media)	Presenze %
2018	2	1	54	87,1%
2019	2	0	51	89,5%
2020	2	0	53	93,0%

Assemblea dei Soci: ordine del giorno e presenze soci. Triennio 2018-20

Anno	Ordine del giorno	Data	Presenti	Deleghe	Tot soci	Presenze %
2018	Approvazione Bilancio Consuntivo e Bilancio Sociale anno 2017	24/04/2018	%	18	62	87,1%
2018	Modifica dello Statuto dell'Associazione.	14/12/2018	34	20	62	87,1%
2018	Approvazione regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli enti e di altri soggetti interessati alle attività - Approvazione Bilancio Preventivo anno 2019 - Premialità 2019 - Pari Opportunità: programma attività 2019 - Nomina degli organi dell'Associazione per il triennio 2019-2021 - Compensi, responsabilità e attività specifiche degli amministratori - Indennità Sindaco Revisore dei conti e di altri soggetti interessati alle attività - Approvazione Bilancio Preventivo anno 2019 - Premialità 2019 - Pari Opportunità: programma attività 2019 - Nomina degli organi dell'Associazione per il triennio 2019-2021 - Compensi, responsabilità e attività specifiche degli amministratori - Indennità Sindaco Revisore dei conti	14/12/2018	33	22	62	88,7%
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%

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 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.

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 indicati dai soci non persone fisiche. 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 12 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.

Nel 2020 un consigliere ha presentato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione per motivi personali. Considerato che il CdA rimarrà in carica sino al 31/12/2021 è stata approvata dall'Assemblea dei Soci del 22 dicembre 2020 la rideterminazione del numero dei componenti del CdA, senza procedere alla sostituzione del consigliere dimissionario.

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 2019-21

Nominativo	Ruolo	Data prima nomina (*)	N. mandati (**)
Maurizio Canciani	Presidente CdA	22/12/1994	9
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA	19/12/2003	6
Massimiliano Basello	Consigliere	30/11/2012	3
Elisa Candotti	Consigliere	30/11/2012	3
Chiara Cristini	Consigliere	16/04/2004	6
Marina De Tina	Consigliere	15/12/2006	5
Michele Flaibani	Consigliere	30/11/2012	3
Lino Frascella	Consigliere	15/12/2006	5
Michele Ippoliti	Consigliere	16/04/2003	7
Morena Mauro	Consigliere	15/12/2006	5
Sabina Puppo	Consigliere	20/12/2010	4
Mara Qualizza	Consigliere	30/11/2012	3
Alessandro Russo	Consigliere	23/12/2009	4
Paolo Emilio Zilli	Consigliere	20/12/2000	7

(*) 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 48 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 50%); la componente femminile è pari al 42,9%.

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 20/12/2018.

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

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA

Deleghe poteri di firma: gestione delle attività progettuali (progetti di formazione, ricerca e consulenza) e c/c bancari

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA
Paolo Emilio Zilli	Responsabile Amministrazione

Rimane di esclusiva competenza del Presidente e del Vice Presidente 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 2020 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 4 volte con la piena partecipazione.

Operatività del Consiglio di Amministrazione. Triennio 2018-20

Anno	Riunioni	Presenze (media)	Presenze %
2018	5	13,5	90%
2019	4	13,25	88%
2020	4	15	100%

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 2019-2021 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.

Operatività del Consiglio di Amministrazione. Triennio 2018-20

Nominativo	Ruolo	Professionalità	N. mandati (*)
Albano Glerean	Sindaco Revisore dei conti effettivo	Ragioniere commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	10
Giovanni Cucci	Sindaco Revisore dei conti supplente	Dottore commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	5

(*) 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 2020
<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"> • 38% collaboratrici femmine • 70% dipendenti femmine • - 2,94% turnover dipendenti • 2.207,5 ore di formazione interna personale dipendente
<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"> • 19 dipendenti inquadrati con contratto part time • 100% richieste part time accolte • 255 docenti contrattualizzati
<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"> • 9,46 punteggio medio valutazione docenti
<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 31/12/2020 i lavoratori impiegati stabilmente nell'Istituto erano 49, di cui 47 soci dell'IRES. La componente femminile rappresenta il 59,2% dei lavoratori.

Turnover Risorse Umane. Anno 2020

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
Dipendenti	34	2	3	33
Collaborazioni stabili	16	0	0	16
TOTALE	50	2	0	49

Lavoratori per classi d'età. Anno 2020

Età	N.	%
da 27 a 30	1	2%
da 30 a 34	2	4%
da 35 a 39	8	16%
da 40 a 44	9	18%
da 45 a 49	16	33%
da 50 a 55	8	16%
più di 55	5	10%
TOTALE	49	100%

Il 73% del personale ha meno di 50 anni, tra questi è prevalente la fascia 45-49 anni con il 33%. Il 26% ha un'età superiore ai 50 anni.

Lavoratori per tipologia di laurea. Anno 2020

Tipologia laurea	N.	%
Economia	17	40%
Informatica	3	7%
Sociologia, Scienze politiche	10	23%
Psicologia, Pedagogia	3	7%
Scienza della formazione	2	5%
Lingue, Lettere, Filosofia	3	7%
Altro	5	12%
TOTALE	43	100%

L'87,8% 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, circa il 41,9% è in ambito umanistico e 47% rientra nell'indirizzo economico e informatico. 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, 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 permette una continua crescita professionale a tutti i collaboratori 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 approvato 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 2020 le ore di formazione svolte dal personale sono state complessivamente 2.207,5 ore.

I temi affrontati fanno riferimento a:

- aspetti gestionali, amministrativi e rendicontali per la gestione dei progetti;
- aggiornamenti gestionale RENDIRES;
- aggiornamenti sistema qualità dell'Istituto (istruzioni operativa, modulistica, ecc.);
- lavorare in sicurezza a casa
- sicurezza lavoratori legata all'emergenza Covid-19
- corso Smartworker
- utilizzo FAD
- introduzione al Design Thinking e alla Teal Organization
- applicazione Aiuti di Stato nella gestione delle attività formative
- SEO e implementazione Sito IRES
- Pari Opportunità - gestione moduli all'interno dei corsi

Condizioni contrattuali ed economico-retributive

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

Al 31/12/2020 erano presenti 33 dipendenti a tempo indeterminato (di cui 23 donne), mentre i collaboratori erano 16 (di cui 6 donne). La situazione contrattuale dei 33 dipendenti era la seguente: 13 full-time, 19 part-time, 1 apprendistato. Il 93,9% 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 2020

Tipologia contrattuale	M	F	Totale	% F
Dipendenti a tempo Indeterminato Full Time	7	6	13	46,2%
Dipendenti a tempo Indeterminato Part Time	2	17	19	89,5%
Dipendente con contratto apprendistato	1	0	1	0%
Collaborazioni stabili	10	6	16	37,5%
TOTALE	20	29	49	59,2%

Non sono presenti volontari nell'organizzazione.

Lavoratori per anni di esperienza professionale all'IRES. Anno 2020

Anni	N.	%
Da 0 a 5	2	4%
da 6 a 10	3	6%
da 11 a 15	14	29%
oltre i 15	30	61%
TOTALE	49	100%

L'IRES applica ai propri dipendenti il CCNL del Commercio. La retribuzione base lorda mensile, rispettivamente al 4° e al 1° livello, va da € 1.618,75 a € 2.248,08. L'IRES rispetta per quanto riguarda le retribuzioni medie i limiti richiesti dall'art.3 Decreto Legislativo n. 112 del 2017, come modificato dal Decreto Legislativo 20 luglio 2018, n. 95, 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 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 quanto riguarda il costo del lavoro 2020, comprensivo anche degli oneri sociali, il totale cala di circa € 493.774 (-26,65%) arrivando a € 1.358.662.

Costo del lavoro: triennio 2018-2020

Anno	Costo del lavoro (€)		
	Dipendenti	Collaboratori stabili	Totale
2018	905.407,14	764.596,54	1.670.003,68
2019	959.800,00	892.636,00	1.852.436,00
2020	702.661,00	656.001,39	1.358.662,00

In seguito all'emergenza epidemiologica COVID-19 l'IRES ha subito una decisa contrazione delle attività/commesse nelle aree di business dell'azienda. Il calo dei volumi di attività, in particolare nell'ambito della formazione, ha determinato di riflesso la necessità di ridurre i costi ed in particolare il costo del lavoro del personale anche ricorrendo all'utilizzo di ammortizzatori sociali, in particolare del FIS (Fondo Integrazione Salariale).

Allo scopo di garantire forme di sostegno al reddito per il personale dipendente l'IRES ha:

- siglato in data 26/03/2020 (aggiornamento del primo accordo siglato in data 13/03/2020) l'Accordo Sindacale per la domanda di accesso all'assegno ordinario FIS (Fondo Integrazione Salariale art. 30 D.LGS. 148/2015) per il periodo dal 10/03/2020 al 11/05/2020 compreso, pari a 9 settimane lavorative per 31 lavoratori dipendenti;
- siglato in data 11/05/2020 l'Accordo Sindacale per la domanda di accesso all'assegno ordinario FIS (Fondo Integrazione Salariale art. 30 D.LGS. 148/2015) per il periodo dal 12/05/2020 al 30/06/2020 compreso, pari a ulteriori 5 settimane per 31 lavoratori;
- anticipato alle normali scadenze il pagamento delle buste paga.

Descrizione sintetica

Attraverso il POR FSE FVG, in particolare il Programma Specifico 101/20, l'IRES si è dotato nel corso del 2020 di un Piano straordinario di smart working per portare l'istituto, anche nella fase post Covid-19, verso modelli organizzativi e approcci al lavoro innovativi, flessibili e sostenibili. Infatti, lo smart working significa, prima di tutto, riprogettare, innovando, il modo di lavorare e di organizzare l'impresa. Si tratta, infatti, di pensare ad un'organizzazione agile e flessibile in grado di superare i concetti tradizionali del luogo e orario di lavoro attraverso un processo che possa favorire l'autonomia, la flessibilità e la responsabilizzazione di chi lavora condividendo costantemente gli obiettivi e i risultati da raggiungere.

Beneficiari

L'intervento ha coinvolto, in generale, l'intero Istituto anche se la formazione pilota ha visto la partecipazione di un primo gruppo di 10 dipendenti con l'intento comunque di mettere a disposizione di tutti i lavoratori e le lavoratrici gli strumenti contrattuali, formativi e strumentali sviluppati e acquistati nell'ambito del Piano straordinario di smartworking.

Piano straordinario di smartworking

Indicatori

Predisposizione del modello di accordo individuale per la gestione del lavoro a distanza dei lavoratori e delle lavoratrici IRES, formazione allo smartworking in formazione online sincrona di un gruppo di 10 dipendenti e acquisto di 7 notebook per il lavoro da casa.

Aspetti qualificanti

Il Piano straordinario di smartworking IRES ha visto l'attivazione di diversi interventi realizzati in particolare nell'autunno 2020. Nello specifico, la consulenza giuslavoristica ha permesso di definire la Policy IRES e le modalità di gestione dello smartworking all'interno dell'Istituto anche attraverso la definizione di un modello di accordo individuale da adottare con i lavoratori e le lavoratrici dell'Istituto interessati a questa modalità lavorativa. Si è provveduto, quindi, a formare il primo gruppo di dipendenti con la realizzazione a novembre 2020 di un corso di formazione pilota della durata di 16 ore sugli aspetti contrattuali, organizzativi, normativi e di sicurezza e di protezione dei dati personali del lavoro a distanza. Infine, è stato possibile acquistare strumentazione e dispositivi per favorire il lavoro da remoto di alcuni lavoratori/trici IRES coinvolti dal Piano.

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. I lavoratori sono regolarmente informati e formati in materia di salute e sicurezza.

Per il personale dell'IRES non sono stati denunciati infortuni nel corso del 2020.

Nel corso del 2020 per preservare la sicurezza e salute dei propri lavoratori e utenti in relazione al nuovo contesto di emergenza sanitaria Covid – 19 l'ente ha:

- predisposto ed adottato il Protocollo di Sicurezza Aziendale Anticontagio Covid-19
- dotato gli ambienti di lavoro di dispositivi di sicurezza individuali (mascherine, gel, disinfettanti)
- incentivato la modalità di lavoro a distanza per limitare le occasioni di contagio soprattutto all'inizio della pandemia
- formato il personale dell'ente per la sicurezza e salute per il lavoro in smart working
- formato il personale dell'ente per la gestione degli interventi formativi in presenza in emergenza epidemiologica da COVID-19

La formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro svolta nel 2020 è:

- aggiornamento formazione lavoratori – covid 19 – 26 maggio 2020
- aggiornamento di alcuni addetti primo soccorso e antincendio

Pari Opportunità

Considerate le finalità e le attività svolte dall'Istituto, risultano centrali il rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione, l'attenzione alla valorizzazione di tutte le differenze, con una considerazione particolare a quelle di genere. Nel 2013 l'IRES 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 aderisce a "Carta di Pordenone", protocollo d'intesa per la corretta rappresentazione di genere nelle comunicazioni.

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 59% della forza lavoro complessiva e del 58% della base sociale, la rappresentanza femminile nel CDA è pari al 43%, una "quota di genere" decisamente superiore rispetto ai valori medi e a quanto previsto – per esempio – dalla L.120/2011 per le società partecipate e per le imprese quotate in borsa.

Risorse umane, soci e consiglio di amministrazione, per genere. Anno 2020

Tipologia contrattuale	M	F	Totale	% F
Forza lavoro dipendente	10	23	33	70%
Collaborazioni stabili	10	6	16	38%
Totale risorse umane	20	29	49	59%
Soci – persone fisiche	22	30	52	58%
Consiglio di Amministrazione	8	6	14	43%

Nelle politiche dell'IRES, 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.

5.2. COLLABORATORI ESTERNI

L'attività di IRES 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 seleziona e valuta costantemente professionisti e consulenti in base a quanto stabilito dal Sistema Qualità e dalla Informazione Documentata N.4.

La valutazione dei docenti, generalmente fatta al termine di ogni intervento formativo, viene effettuata prendendo in considerazione i seguenti aspetti:

- Condizioni Contrattuali
- Flessibilità/Affidabilità
- Competenza e qualità della docenza
- Efficacia del metodo didattico impiegato - chiarezza espositiva
- Predisposizione materiale didattico (Sufficiente, Chiaro, Esaustivo / Completo, Sollecito/In ritardo)
- Sintesi Valutazione degli allievi espressa sul Questionario Valutazione Docente – Allievo

Nel 2020 i docenti coinvolti, ossia quelli “contrattualizzati” nell'anno, sono stati complessivamente 255 (nel 2018 erano 183, nel 2019 erano 191). Come si vedrà nel paragrafo inerente la soddisfazione dei clienti, il giudizio medio sulla professionalità dei docenti nel 2020 è pari a 9,46 su 10 migliorata rispetto al 2019 quando era 9,25 su 10 (da questionario finale corso).

L'IRES da sempre promuove il coinvolgimento dei docenti nella progettazione delle attività formative per meglio rispondere alle richieste del mercato del lavoro.

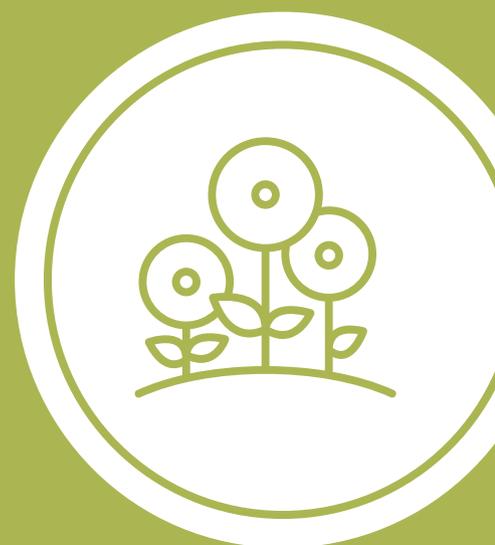
Inoltre, le partnership avviate nella progettazione dei percorsi formativi portano spesso ad un coinvolgimento diretto nell'erogazione delle docenze di imprese, professionisti, fornitori, enti pubblici ed altri enti del territorio.



6.

IMPEGNO PER L'AMBIENTE

capitale naturale



Temi materiali impattanti	Outcome 2020
<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>	<ul style="list-style-type: none">• Nel bilancio sociale 2020 sono state evidenziate le azioni messe in atto. 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 dei materiali d'ufficio (toner/carta)



capitale naturale

7.

SEDI E STRUMENTAZIONE

capitale materiale



Temi materiali impattanti	Outcome 2020
<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"> • 29% tasso occupazione delle aule • 27% tasso occupazione dei laboratori • 9,11 punteggio medio adeguatezza dei laboratori informatici
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 8,64 punteggio medio adeguatezza delle aule • 62.805,86 nuovi investimenti in immobilizzazioni
<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, 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. Per i corsi previsti in modalità ADA (Apprendimento a Distanza Attivo) l'IRES dispone di licenze su due piattaforme per la didattica "sincrona" (6 licenze su GoToMeeting e 6 licenze su 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, inoltre, dispone dell'utilizzo della piattaforma "asincrona" Skilla di Amicucci Formazione che attraverso un sistema LMS (Learning Management System) consente agli allievi di accedere e fruire di percorsi didattici in standard SCORM. La piattaforma Skilla mette, infatti, a disposizione un ampio catalogo eLearning di pillole formative su vari temi, dalle soft skills alla formazione sicurezza e normata. Inoltre, IRES 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 2020

Voci investimento (immobilizzazioni)	€
Impianti telefonici	97,60
Attrezzature da cucina	5.106,54
Macchinari e attrezz. varie formative	4.831,20
Mobili e macch.ord ufficio associative	1.412,76
Mobili e macch.ord ufficio formative	495,80
Macchine ufficio elettron.elettrom. associative	2.515,80
Macchine ufficio elettron.elettrom. Comm.li	169,00
Macchine ufficio elettron.elettrom. formative	47.660,42
Beni strumentali inferiori al 1.000.000	516,74
Totale	62.805,86



8.

ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

capitale finanziario



Temi materiali impattanti	Outcome 2020
6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio	<ul style="list-style-type: none">• 2.373.943 di ricavi• 93,84% ricavi da attività di impresa sociale
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	<ul style="list-style-type: none">• 1.371.337 valore aggiunto globale netto creato• 99,08% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale



capitale finanziario

8.1. ANALISI DEI RICAVI

Nell'anno 2020 l'IRES ha registrato ricavi complessivi per € 2.373.943 con un decremento di € 999.738 (-29,63%) rispetto all'esercizio precedente, quando si erano raggiunti i € 3.373.681 complessivi. La ripartizione delle voci di entrata è la seguente:

Riclassificazione ricavi. Anno 2020

Riclassificazione Ricavi	€	€	€
Contributi corsi di formazione	2.090.134		
Corsi commerciali	121.669		
Totale ricavi da attività formativa		2.211.803	93,17%
Ricerca ad enti pubblici	12.050		
Ricerca ad enti privati	3.750		
Totale ricavi da attività di ricerca		15.800	0,67%
Totale ricavi da attività d'impresa sociale		2.227.603	93,84%
Consulenza ad enti pubblici	84.530		
Consulenza ad enti privati	14.250		
Consulenza a enti soci	4.000		
Totale ricavi da attività di consulenza		102.780	4,33%
Altri ricavi	4.700		
Contributi ordinari soci	-		
Contributi straordinari soci	15.636		
Contributi regionali	2.517		
Contributi calo fatturato – Covid-19	11.799		
Contributi canoni di locazione – Covid-19	-		
Risarcimenti assicurativi	100		
Rimborsi spese varie			
Affitto sale e attrezzature			
Ricavi da emissione certificati			
Abbuoni e arrotondamenti	13		
Totale altri ricavi		34.766	1,46%
Proventi finanziari		5	0,00%
Proventi straordinari		8.790	0,37%
Totale		2.373.943	100,00%

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 93,84%, 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 € 2.090.134 (calati del 28,58% pari a € 836.319 rispetto all'anno precedente), che da imprese, enti e privati per ulteriori € 121.669 (diminuiti di € 103.164, pari al 45,88% rispetto al 2019 quando ammontavano a € 224.833) e complessivamente rappresenta l'93,17% delle entrate.

Seguono per importanza i ricavi da consulenza (€ 102.780, calati del 28,88%) e da ricerca (€ 15.800, calati del 64,29%). Le entrate diverse hanno un'incidenza residuale (1,46%) e sono costituiti in prevalenza da contributi regionali riferiti al progetto istituzionale FVG Economy 6 per complessivi € 15.636, seguiti dai contributi su canoni di locazione riferiti al credito d'imposta sugli affitti art. 28 DL 34 di € 11.799, contributi ordinari soci di € 4.700 e dai contributi per calo fatturato previsto dall'art. 25 DL 34/2020 a fondo perduto di € 2.517. Abbiamo, inoltre, ricavi straordinari per € 8.790.

L'IRES dispone di tre linee di contabilità che registrano le fonti di provenienza delle entrate e anche la ripartizione dei costi per segmento: attività commerciale (consulenze, ricerche e formazione fatturata alle diverse tipologie di committenza), attività formativa finanziata esclusivamente da contributi pubblici (comunitari, nazionali, regionali) e attività istituzionale finanziata dal contributo per il progetto istituzionale che autofinanziata dai soci dell'Istituto.

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	2020 €	2020 %
Privati	143.668	6,16%
Pubblici	2.186.715	93,84%
Totale	2.330.383	100,00%

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. 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 a 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 2020

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI			
	2020 €	2020 %	2019 €	2018 €
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	2.350.837	171,43%	3.364.969	3.115.257
1. ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.330.383	169,94%	3.340.007	3.060.471
2. var. delle rimanenze di prodotti, semilavorati e finiti (merci)	-	-	-	-
3. variazione dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-
4. altri ricavi e proventi	20.445	1,49%	24.962	54.786
Ricavi della produzione tipica	2.350.837	171,43%	3.364.969	3.115.257
5. ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)	-	-	-	-
B) COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE	894.596	65,24%	1.348.452	1.311.845
6. consumi di materie prime	35.160	2,56%	40.600	43.985
consumi di materie sussidiarie	-	-	-	-
consumi di materie di consumo	35.160	2,56%	40.600	43.985
costi di acquisto di merci (costo delle merci vendute)	-	-	-	-
7. costi per servizi	721.633	52,62%	1.191.207	1.128.763
8. costi per godimento di beni di terzi	130.953	9,55%	139.228	136.085
9. accantonamenti per rischi	-	-	-	-
10. altri accantonamenti	-	-	-	-
11. oneri diversi di gestione	6.850	0,50%	13.417	3.013
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	1.456.241	106,19%	1.980.518	1.803.412
C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	-109	-0,01%	8.057	4.171
12. + o - Saldo gestione accessoria	-	-	-	-
13. + o - Saldo componenti straordinari	-109	-0,01%	8.057	4.171
ricavi straordinari	8.789	0,64%	8.712	4.265
- costi straordinari	8.898	0,65%	655	94
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	1.456.132	106,18%	1.988.575	1.807.583
- ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	84.795	6,18%	74.270	75.270
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.371.337	100,00%	1.914.305	1.732.313

Il Valore Aggiunto Globale Netto cala di € 542.968 (-28.37%) nell'anno 2020 attestandosi sui € 1.371.337. Tale calo è ascrivibile alla diminuzione del valore della produzione passato da € 3.364.969 del 2019 a € 2.350.837 del 2020 (- 1.014.132 pari al 30,13%). Tale calo si è riflesso sui costi intermedi di produzione scesi complessivamente di € 453.856. Gli ammortamenti sono in aumento e si attestano a € 84.795.

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 2020

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI			
	2020 €	2020 %	2019 €	2018 €
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	1.358.662	99,08%	1.852.436	1.670.004
personale non dipendente	656.001	47,84%	892.636	764.597
personale dipendente	702.661	51,24%	959.799	905.407
1. remunerazioni indirette	144.490	10,54%	201.640	192.661
2. remunerazioni dirette	558.171	40,70%	758.159	712.746
3. quote di riparto del reddito	-	-	-	-
B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12.762	1,30%	50.971	50.571
imposte dirette	5.663	0,41%	18.571	20.497
imposte indirette	26.415	1,93%	32.400	30.074
- sovvenzioni in conto esercizio	14.316	1,04%	-	-
C) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI CREDITO	5.651	0,41%	6.618	7.510
oneri per capitali a breve termine	8	0,00%	2	-
oneri per capitali a lungo termine	5.644	0,41%	6.616	7.510
D) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI RISCHIO	-	-	-	-
E) REMUNERAZIONI DELL'AZIENDA	-10.838	-0,79%	4.180	4.128
+/-variazioni di riserve	-10.838	-0,79%	4.180	4.128
F) LIBERALITA' ESTERNE	100	0,01%	100	100
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.371.337	100,00%	1.914.305	1.732.313

La lettura della tabella evidenzia come il 99,08% 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 51,24% contro il 47,84%.

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è complessivamente pari a € 12.762 e fa riferimento alle risorse assorbite per imposte dirette (IMU, IRES, IRAP e ritenute d'acconto non recuperabili) pari a € 5.663 e alle imposte indirette (in buona parte per IVA indetraibile sui costi formativi ed associativi) pari a € 26.415 e alle risorse generate dai contributi previsti in seguito all'emergenza sanitaria Covid-19 ricevuti nell'anno 2020 per il calo di fatturato e per l'abbattimento dei canoni di locazione per complessivi € 14.316.

Il pagamento degli interessi sui mutui assorbono € 5.644, in calo rispetto all'esercizio precedente dove si erano attestati a € 6.616.

La perdita d'esercizio è pari a € 10.838, mentre le liberalità riguardano i fondi destinati all'A.B.C - Associazione per i Bambini Chirurgici del Burlo onlus.



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 (oltre l'93,17% 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.).

Tipologia di progetti gestiti 2019-2020

	2019	2020
Formazione professionale	526	465
Ricerca e consulenza	40	35
Progetti complessi	16	12
Totale	582	512

Nel corso del 2020 i progetti attivi sono stati complessivamente 512, di cui 465 di formazione professionale, 35 di ricerca e consulenza, 12 progetti complessi che si articolano in molteplici interventi. Rispetto all'anno precedente si è osservato un calo di attività a causa della ben nota emergenza da COVID-19 che ha impattato in particolare sulla possibilità di promuovere e realizzare percorsi formativi in presenza.

Nonostante la riconversione di gran parte dell'attività d'aula in formazione a distanza (FAD) i vincoli imposti dai diversi interventi legislativi nazionali e regionali hanno rallentato gli avvisi di numerose iniziative formative, in particolare quelle finanziate dai fondi interprofessionali. Un calo dei progetti di ricerca-consulenza e dei progetti complessi si è comunque evidenziato sebbene in maniera minore rispetto all'attività formativa.

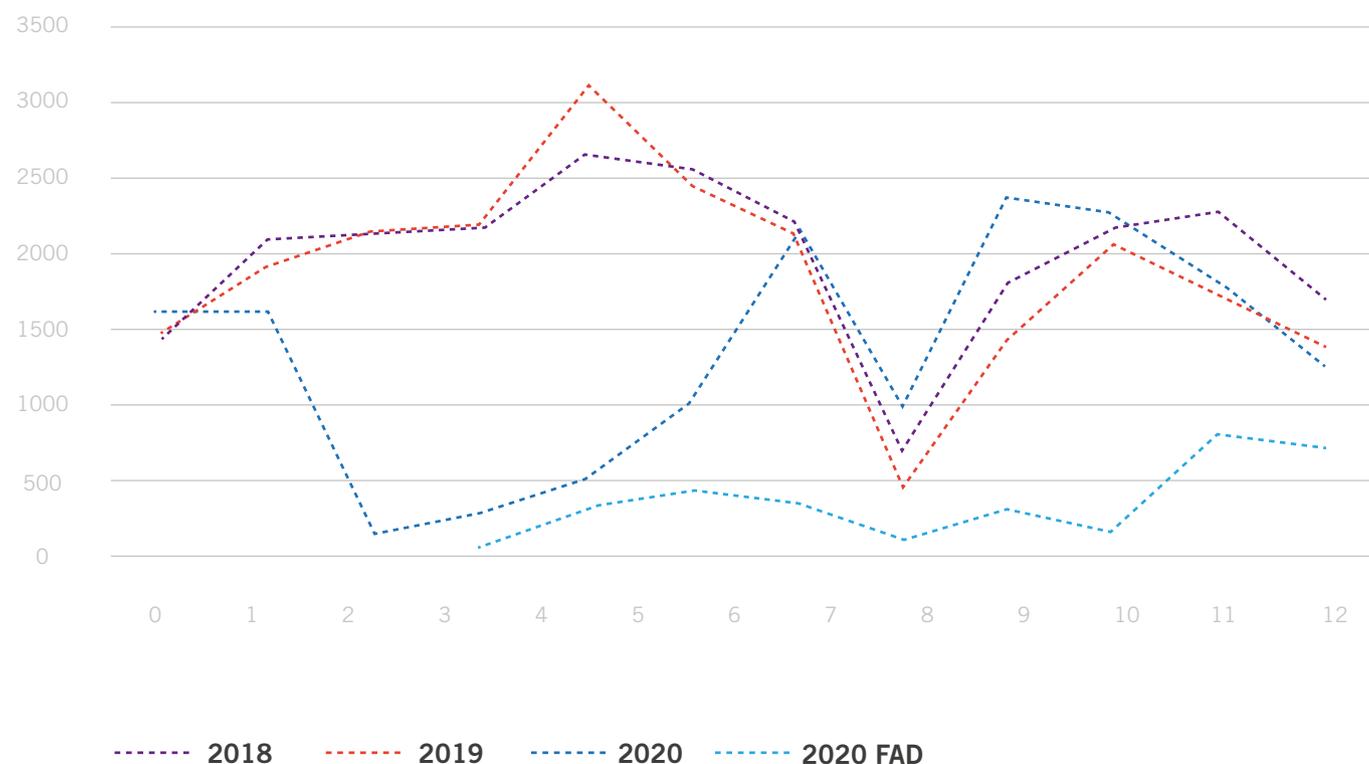
9.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'impatto negativo dei blocchi dell'attività causati dal COVID-19 è ancora meglio evidenziato dalla riduzione di ore-corso erogate nel 2020. Il calo complessivo è stato del 29%, con una riduzione più consistente per quanto concerne la formazione rivolta alle aziende finanziata dai Fondi interprofessionali e la formazione a pagamento, dove è significativo il peso di imprese e lavoratori occupati.

Ore corso erogate nel triennio 2018-2020 per tipologia di finanziamento

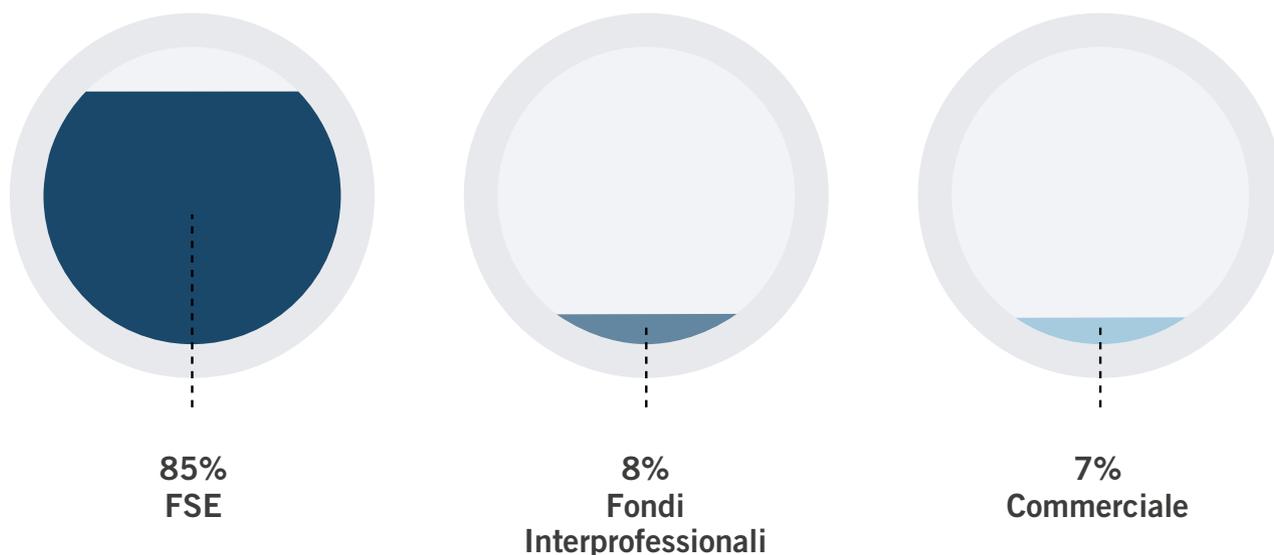
	2018	2019	2020	2020 solo FAD	Var. % 2019-20	% ore 2020 per finanziamento
Attività commerciale	2.149	1.667	1.073	237	-35,6%	6,7%
Fondi interprofessionali	1.834	2.313	1.338	272	-42,2%	8,3%
FSE	20.104	18.697	13.700	2.950	-26,7%	85%
Totale complessivo	24.086	22.677	16.111	3.459	-29,0%	100%

Andamento mensile delle ore corso



Il grafico delle ore-corso erogate per mese, rapportato ai due anni precedenti, consente di comprendere appieno l'impatto che ha avuto l'emergenza COVID-19 sulle attività formative. A partire dal 24 febbraio 2020 sono state sospese le attività formative in presenza in seguito alle Ordinanze del Ministro della Salute e del Presidente della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Nei mesi di marzo ed aprile sono continuate quasi esclusivamente le attività di tirocinio extracurricolare e di stage curriculare nei casi in cui le imprese ospitanti fossero operative grazie all'adozione dell'opportuno protocollo sanitario. Con l'ultima settimana di aprile ha avuto avvio la riconversione di alcuni percorsi formativi con modalità didattiche a distanza in modalità sincrona e solo con giugno sono ricominciati i corsi in presenza in seguito alla pubblicazione delle Linee Guida della Conferenza Stato/Regioni. Il periodo luglio-ottobre ha visto realizzare un numero di ore corso superiore a quello del precedente biennio nonostante la situazione di incertezza legata da un lato alle interpretazioni normative sulle modalità di erogazione della formazione e dall'altro lato alla contrazione della domanda di formazione. Tale recupero è stato però fermato con la nuova sospensione dell'attività in presenza, ad esclusione di quella legata all'uso dei laboratori, in seguito al DPCM del 3 novembre. In questa fase si può osservare come prontamente torni a crescere l'attività formativa svolta a distanza.

Ore realizzate in FAD per area



Complessivamente nell'anno sono state realizzate 3.459 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.

Ore corso FSE erogate nel triennio 2018-2020 suddivise per tipologia di percorso

	2019	2020	Var. % 2019-20
Qualificazione/riqualificazione per disoccupati/inoccupati	10.172	6.815	-33,0%
Formazione superiore	1.860	2.486	33,7%
Area socio-sanitaria per occupati/disoccupati	1.383	1.997	44,4%
Persone svantaggiate/a rischio di esclusione	3.470	1.581	-54,4%
Innovazione/Aggiornamento	1.812	821	-54,7%
Totale complessivo ore corso	18.697	13.700	-26,7%

Le difficoltà precedentemente descritte hanno impattato in maniera differente sulle tipologie di percorsi formativi FSE. Le ore di formazione dei corsi volti a qualificare e/o riqualificare persone inoccupate e disoccupate, tradizionalmente le più rilevanti, hanno visto una diminuzione del 33%. Ancora più significativo il calo di quelle rivolte agli utenti più fragili (-54,4%), la cui difficoltà a partecipare alla formazione a distanza è maggiore rispetto ad altri gruppi di destinatari. Allo stesso modo si è più che dimezzata l'attività dei percorsi di innovazione aggiornamento per i quali si è evidentemente registrato un calo di iscrizioni. In questo caso la spiegazione più probabile è che molti corsisti/aziende abbiano rinviato la partecipazione a percorsi di specializzazione al termine dell'emergenza sanitaria.

Sono invece addirittura cresciute le ore realizzate nella formazione superiore (ITS e IFTS principalmente) che hanno beneficiato di una maggiore capacità degli allievi di adeguarsi rapidamente alle modalità didattiche a distanza. Inoltre per questo tipo di percorsi, rientranti nella categoria dell'istruzione, vi sono state certamente interventi normativi, e relative interpretazioni, più chiare e tempestive in riferimento alle modalità didattiche utilizzabili nell'emergenza in confronto al resto della formazione per adulti. Anche l'attività nell'area Socio-sanitaria è rimasta su uno standard elevato in ragione anche delle indicazioni regionali volte ad accelerare la realizzazione di questi percorsi in modo tale che gli allievi, una volta qualificati, potessero contribuire a rafforzare gli organici del sistema sanitario nell'emergenza pandemica.

Infine, va rilevato che anche per i tirocini extracurricolari, sebbene siano stato l'intervento formativo caratterizzato da meno sospensioni, si registra un calo delle ore realizzate.

Numero e ore di tirocini extracurricolari realizzate nel triennio 2018-2020

	2018	2019	2020
Numero di tirocini attivi	51	25	32
Ore di tirocinio realizzate	17.043	26.954	10.727

Nonostante le difficoltà più volte descritte va rilevato che l'indice che misura il tasso di abbandono dei corsi è peggiorato in maniera moderata per i percorsi nell'ambito del Fondo sociale Europeo ed è leggermente migliorato negli altri casi. Tale risultato è in parte spiegato grazie all'azione posta in essere con la FAD che in qualche caso 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.

Tasso di abbandono dei corsi per tipologia di finanziamento 2018-2020

	2018	2019	2020
Attività commerciale	0,5%	3,1%	2,4%
Fondi interprofessionali	7,6%	6,1%	4,8%
FSE	20,8%	24,7%	26,3%

L'analisi degli allievi, basata su coloro che hanno frequentato almeno un'ora di corso/tirocinio nel corso del 2020, evidenzia naturalmente un calo di iscrizioni come sopra già riportato⁽¹⁾. Interessante osservare che nelle attività a pagamento la diminuzione di allievi è inferiore a quello delle ore, indice di una riduzione soprattutto dei percorsi formativi di più lunga durata. Il numero di allievi iscritti alle attività commerciali rimane anche nel 2020 quindi superiore a quello dei percorsi finanziati.

Numero di allievi nel triennio 2018-2020 suddivisi per tipologia di finanziamento (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2018	2019	2020	Var. % 2019-20	% allievi 2020 per finanziamento
Attività commerciale	1.978	1.681	1.334	-20,6%	42,1%
Fondi interprofessionali	825	1.102	725	-34,2%	17,6%
FSE	1.896	1.899	1.278	-32,7%	40,3%
Totale complessivo	4.699	4.682	3.337	-28,7%	100,0%

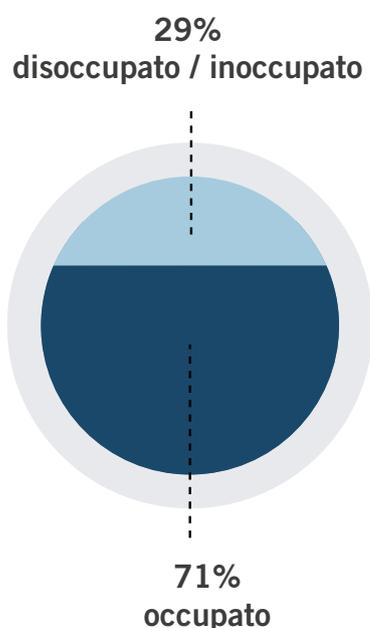
Anche nel 2020 si conferma, come negli anni precedenti, una leggera prevalenza della componente maschile. Si tratta di un effetto combinato fra il numero rilevante di iscrizioni maschili provenienti dal comparto industriale ed artigianale, che caratterizza l'offerta commerciale e quella legata ai fondi interprofessionali ed 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. Il calo di allievi è equidistribuito per genere.

Numero di allievi nel triennio 2018-2020 suddivisi per genere (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2018	2019	2020	Var. % 2019-20	% 2020 per genere
Femmine	2.325	2.228	1.613	-27,6%	49,5%
Maschi	2.374	2.454	1.724	-29,7%	50,5%
Totale complessivo	4.699	4.682	3.337	-28,7%	100,0%

Si osserva nel 2020 una prevalenza di allievi occupati (l'incidenza si mantiene stabile: nel 2019 era pari al 72%) frutto prevalentemente delle attività di formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali e di quella a pagamento dove una quota rilevante delle iscrizioni è connessa ai percorsi di aggiornamento sul tema sicurezza sul lavoro. Anche in questo caso la diminuzione degli allievi nel 2020 è equilibrata fra occupati e disoccupati/inattivi.

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 2020. 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.

Indicatori su stage curricolari e tirocini extracurricolari attivi nel 2020

Aziende ospitanti stage e tirocini	127
Numero stagisti e tirocinanti	250
Aziende/enti che hanno ospitato più stagisti/ tirocinanti	13

In merito agli stage/tirocini va osservato che si tratta di una modalità formativa di grande rilievo per la sua potenzialità non solo relativa all'incremento di competenze dell'allievo ma anche per la diretta ricaduta occupazionale che può avere. Si tratta a tutti gli effetti della più significativa azione di politica attiva del lavoro messa in campo dall'IRES FVG, fortemente ricollegabile agli obiettivi strategici dell'Istituto. Nel 2020 sono stati 250 gli allievi che hanno beneficiato di tale esperienza⁽²⁾ con il coinvolgimento di 127 fra imprese ed enti pubblici o privati. Il numero di allievi doppio rispetto alle aziende/enti ospitanti è spiegato dai 13 casi di aziende/enti che hanno realizzato più di uno stage/tirocinio. È questo il caso in particolare dei percorsi rivolti a alle qualifiche per Operatore socio-sanitario che influenza fortemente il dato precedente.

Indicatori su aziende/enti clienti attive nel 2020

Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020	443
Imprese/enti che hanno partecipato a più di un corso	86
Numero di partecipazioni di imprese/enti ai corsi	622
Numero di allievi iscritti provenienti da Imprese/enti ⁽³⁾	2.139
Numero di corsi rivolti ad Imprese/enti	176
Numero corsi monoaziendali	107
Numero corsi pluriaziendali	69

Le imprese e gli enti coinvolti in qualità di clienti nel 2020 in percorsi formativi sono stati complessivamente 443 con una incidenza dei soggetti provenienti dal Friuli Venezia Giulia del 94,4%. Ben 86 sono imprese od enti pubblici e privati che hanno partecipato a più di una iniziativa formativa, realizzando complessivamente 622 iscrizioni. La parte più rilevante delle iscrizioni è connessa ai percorsi finanziati dai Fondi interprofessionali, seguiti da quelli a pagamento sulla sicurezza sul lavoro e da quelli finalizzati all'ottenimento di patentini e certificazioni.

Numero di allievi provenienti da imprese/enti nel 2020 per tipologia di corso

Tipologia corsuale	Allievi iscritti
Fondi interprofessionali	726
Sicurezza sul lavoro	684
Aggiornamenti/specializzazioni obbligatorie, patentini	433
Altri interventi di formazione continua	224
Apprendistato	72
Totale complessivo	2.139

Se le tabelle precedenti riportano gli indicatori di sintesi dell'attività formativa realizzata nel 2020 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) Si segnala che si è modificato il criterio di analisi degli allievi rispetto al Bilancio sociale del 2019, dove invece venivano considerati coloro che avevano partecipato ad un percorso formativo rendicontato nell'anno.
- (2) 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.
- (3) 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.

Azioni per sostenere l'erogazione della formazione a distanza rivolta agli adulti

Descrizione sintetica

Obiettivo dell'intervento era colmare il gap legato alla mancanza di adeguata strumentazione informatica da parte degli allievi/e per migliorare le attività in presenza, laddove possibile, e in particolare quelle a distanza soprattutto durante l'emergenza Covid19. A tal fine, si è provveduto sia all'acquisto di notebook da fornire agli allievi in comodato d'uso gratuito ma anche al potenziamento delle attrezzature digitali dell'Istituto, per rinforzare l'azione didattica e l'interattività tra docente e allievi/e in contesti d'aula più grandi, o differenziati, al fine di garantire il rispetto delle regole sul distanziamento.

L'iniziativa è stata finanziata nell'ambito POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 105/2020.

Aspetti qualificanti

La realizzazione dell'operazione si è sviluppata in due direzioni:

- acquisizione di 9 notebook da assegnare in comodato d'uso gratuito agli allievi e allieve senza attrezzature digitali adeguate;
- realizzazione di un sistema integrato di connessione "inter-aula" (monitor professionali e tavolette grafiche) per garantire e migliorare il collegamento tra ambienti didattici distanti e/o diversi come nel caso di attività didattica realizzata in forma mista (in presenza e da remoto).

Beneficiari

Gli allievi e le allieve sprovvisti di adeguata strumentazione digitale per l'accesso alle attività formative a distanza a distanza alle attività formative. Gli allievi con scarse competenze digitali o coinvolti in attività formative ad elevato contenuto laboratoriale. In questo caso si è provveduto ad arricchire la dotazione strumentale delle aule e dei laboratori IRES, da utilizzare nel rispetto delle regole del distanziamento sociale, supportando digitalmente l'interazione con il docente e nel gruppo classe.

Indicatori

7 notebook a disposizione di allievi/e senza adeguata strumentazione informatica per la formazione a distanza e, a beneficio di tutti i corsisti, rafforzamento dell'interattività "inter-aula" per le attività didattiche realizzate in forma mista in presenza e da remoto.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR. Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Piano di formazione “Operatori di educazione visiva a scuola”

Descrizione sintetica

L'intervento ha visto il coinvolgimento di IRES FVG nella definizione/strutturazione dei contenuti del percorso formativo rivolto agli operatori di educazione visiva a scuola (cd. Formazione al Centro) oltre che nel coordinamento della produzione dei materiali didattici utilizzati negli interventi formativi anche a distanza.

Aspetti qualificanti

La partecipazione al progetto ha permesso di:

- incrementare ed acquisire nuovi contatti con due diversi Ministeri (istruzione e beni culturali), sostenendo ed ampliando la collaborazione con gli stakeholders;
- intensificare la conoscenza dei contenuti dell'educazione visiva, oggetto di inserimento con modalità stabile, nei percorsi formativi previsti dall'istruzione e diventando (con molta probabilità) una delle competenze chiave da promuovere nel nuovo ciclo di attuazione dei Programmi a gestione europea (2021/2027);
- innovare le reti territoriali (ampliando quelle a livello nazionale, ad es. scuole presenti su tutto il territorio nazionale, Università e dipartimenti ^eccellenze nazionali^ nel campo dell'educazione visiva - ad es. cinema, audiovisivo, immagine).

Beneficiari

I destinatari dell'intervento sono riconducibili agli esperti selezionati dai Ministeri per formare, a livello territoriale, tutti gli insegnanti delle scuole italiane (di ogni ordine e grado, dal primo ciclo di istruzione al secondo ciclo – ad es. scuole primarie, istituti tecnici, licei ecc.).

Indicatori

Complessivamente il progetto ha interessato la formazione dei 213 esperti selezionati dai Ministeri a livello nazionale. Una volta formati i 213 esperti hanno (a loro volta) formato oltre 6.000 docenti collocati su tutto il territorio italiano attraverso percorsi formativi di 25 ore.

Finanziato da:



MINISTERO
PER I BENI E
LE ATTIVITÀ
CULTURALI

Iniziativa realizzata nell'ambito del Piano Nazionale Cinema per la Scuola promosso da MIUR e MIBAC



Tecniche di segreteria nel settore immobiliare

Descrizione sintetica

Obiettivo del corso era lo sviluppo delle competenze necessarie per svolgere attività di segreteria - front e back office - e quindi occuparsi della gestione di telefonate, email e appuntamenti, della promozione sui canali social, dell'accoglienza, della presentazione degli immobili e dell'assistenza commerciale ai clienti e della gestione dei contratti e delle procedure amministrative attraverso software specifici. L'intervento formativo, finanziato nell'ambito del POR FSE FVG dal progetto PIPOL, aveva una durata di 400 ore, di cui 152 in stage, avviato nel dicembre del 2019 e, a causa dell'emergenza sanitaria, concluso nel novembre 2020.

Aspetti qualificanti

Il corso è stato progettato e realizzato con la collaborazione dei Servizi regionali per l'impiego, di FIMAA (Federazione Italiana Mediatori Agenti d'Affari), FIAIP (Federazione Italiana degli Agenti Immobiliari Professionali) e di alcune agenzie immobiliari triestine che si sono impegnate ad assumere una parte degli allievi, ha portato all'elaborazione di un nuovo Qualificatore professionale regionale (QPR-ICI-01 - Assistenza al cliente nelle operazioni del mercato immobiliare) inserito successivamente nel Repertorio regionale delle qualificazioni ed è stato valutato positivamente da tutti gli stakeholder.

Si è quindi deciso di proporre una seconda edizione, ampliata ed attualmente in fase di realizzazione, che comprende anche una sezione sulle nuove tecnologie dedicata alla produzione di "tour virtuali" negli immobili da vendere o affittare con l'utilizzo di video/fotocamere a 360° e software dedicati.

Beneficiari

Il progetto era rivolto a persone iscritte al programma PIPOL, maggiorenni disoccupate o sottoccupate, residenti o domiciliate sul territorio regionale.

Indicatori

Il corso contava 16 allievi al momento dell'avvio e, nonostante l'emergenza sanitaria, è stato portato a termine da 11 persone. Di queste, 5 sono state assunte, 1 ha aperto partita IVA e collabora con l'agenzia dove ha fatto lo stage e 1 sta svolgendo un tirocinio in un'altra agenzia. Le aziende coinvolte nell'accoglienza delle persone in stage sono state complessivamente 13.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR.
Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Peer support per l'inclusione sociale e lavorativa

Descrizione sintetica

Obiettivo del corso era la realizzazione di un laboratorio pratico/esperienziale di potenziamento delle risorse e competenze trasversali necessarie ad assumere e gestire il ruolo di "Peer support" nell'ambito dei servizi per la salute mentale. L'approccio utilizzato aveva l'obiettivo di valorizzare il "sapere esperienziale" delle persone che già avevano maturato un proprio percorso di guarigione/recovery per supportare altri soggetti, ancora in difficoltà, nel loro percorso di guarigione e inclusione sociale e lavorativa.

Il corso, finanziato nell'ambito POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 18/2019, è stato realizzato da agosto a novembre 2020 per 60 ore totali.

Aspetti qualificanti

Il corso è stato progettato e realizzato con la collaborazione del DSM dell'ASU FC ed ha visto il coinvolgimento di alcune operatrici del Dipartimento, non solo nella fase progettuale, ma anche in veste di docenti e facilitatrici durante le attività d'aula.

Inoltre, è stata coinvolta una tutor d'aula in qualità di "diarista" con l'intento di accompagnare gli allievi/e nel percorso di scoperta del ruolo di "Peer" attraverso la redazione di un "Diario di viaggio" che è stato poi consegnato a tutti i partecipanti nell'incontro finale di presentazione degli obiettivi raggiunti.

Sono state anche realizzate diverse testimonianze in aula, tra le quali quella di un Peer Support assunto presso "Der Weg-La Strada" a Merano (BZ). La Provincia Autonoma di Bolzano è, infatti, una delle prime realtà a riconoscere e integrare nella rete dei servizi la figura professionale del Peer.

Beneficiari

Il progetto era rivolto a persone in carico ai servizi afferenti al DSM dell'ASUFC, maggiorenni disoccupate o sottoccupate, residenti o domiciliate sul territorio regionale.

Indicatori

Il corso è partito con 5 allievi e 7 allieve e si è concluso con 9 persone che hanno sostenuto l'esame finale. La sperimentazione ha aperto nuovi e diversi scenari anche all'interno dei Servizi: l'ASU FC organizzerà un corso rivolto al proprio personale per un aggiornamento e approfondimento sulla figura del "Peer" e sulla possibile integrazione dell'equipe professionale.

Inoltre, è in corso di verifica la possibilità di attivare dei tirocini inclusivi per dare la possibilità ad alcuni ex allievi/e di sperimentare l'approccio "Peer" sul campo. Si stanno, infine, raccogliendo nuove disponibilità per una seconda edizione del corso che possa coinvolgere anche nuove realtà territoriali e CSM.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR.
Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Teal organization: verso un nuovo concetto di impresa

Descrizione sintetica

Il corso aveva l'obiettivo di offrire nuovi strumenti procedurali per l'implementazione di un modello organizzativo emergente con effetti positivi sull'organizzazione interna e lo sviluppo di nuove pratiche di management, in grado di competere con la complessità e l'incertezza dell'attuale mercato. Si tratta di un modello basato sui seguenti principi: auto-organizzazione, valorizzazione della persona e condivisione dello scopo. L'iniziativa, finanziata nell'ambito POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 73/2017, ha visto la realizzazione del percorso di 68 ore da giugno a settembre 2020 in modalità online.

Aspetti qualificanti

La proposta rappresenta una concreta risposta ad un crescente fabbisogno di conoscere e comprendere l'evoluzione delle organizzazioni e che ora in questo momento emergenziale appare ancora più indispensabile e strategico anche per il tessuto produttivo regionale. Particolarmente rilevante la nascita, al termine del percorso, di una community di confronto e condivisione di pratiche e prassi Teal che ha dato il via ad un progetto di ricerca patrocinato dall'Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa e dall'IRES. Visto l'interesse suscitato, sono state attivate ulteriori edizioni corsuali.

Beneficiari

Il progetto era rivolto a persone disoccupate, inoccupate, inattive e occupate residenti o domiciliate in FVG.

Indicatori

L'interesse per la tematica ha portato alla raccolta di oltre 40 interessi. Dei 22 allievi ammessi al percorso (15 femmine e 12 maschi), per la quasi totalità occupati, 16 hanno portato a termine con successo il corso.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR. Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Tecniche di promozione linguistica e culturale friulana

Descrizione sintetica

Il corso è nato dal confronto con ARLeF (Agenzie Regionâl pe Lenghe Furlane), promotore nonché partner del progetto, per rispondere all'esigenza di formare una figura in grado di utilizzare gli strumenti linguistici, di marketing e comunicazione per valorizzare, attraverso la realizzazione di eventi culturali, il patrimonio linguistico friulano.

L'iniziativa, finanziata nell'ambito del POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 64/2018, ha visto la realizzazione del percorso d'aula (FPGO) di 240 ore da giugno a settembre 2020 e, quindi, da gennaio 2021 dei tirocini (TIREX) presso importanti realtà di tutela e promozione linguistica friulana.

Aspetti qualificanti

Il progetto nasce dalla necessità, manifestata dai partner del progetto operanti sul territorio regionale a tutela della lingua friulana, di formare figure specializzate nell'erogazione di servizi linguistici e di promozione e valorizzazione culturale della lingua friulana.

Particolarmente rilevante la rete dei partner coinvolti nelle attività in aula ma anche nella realizzazione di visite o dei tirocini: oltre ARLEF, il CIRF Centro Interdipartimentale per lo sviluppo della lingua e della cultura friulana dell'Università di Udine, il Teatri Stabîl Furlan, Radio Onde Furlane, CALT Sas, la Società Filologica Friulana e i comuni di Udine, Tavagnacco, Ragogna, Campoformido e Valvasone Arzene.

Beneficiari

Il progetto era rivolto a persone disoccupate residenti o domiciliate in FVG in possesso di un titolo di studio in ambito umanistico, culturale o artistico tra quelli indicati dall'Avviso.

Indicatori

Dei 13 allievi/e partecipanti, 10 hanno portato a termine il percorso nonostante l'emergenza sanitaria e la necessità di rimodulare quasi l'intero corso in modalità "a distanza". Per 5 è stato presentato un progetto di tirocinio presso uno degli enti partner al fine di sperimentare concretamente quanto acquisito durante il corso.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR.
Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Cosa succede in città

Descrizione sintetica

Il progetto aveva l'obiettivo di far acquisire a ragazzi e ragazze "Neet" le competenze base della comunicazione multimediale per esplorare e comprendere i cambiamenti della città di Trieste e immaginarsi il proprio futuro. Il corso, finanziato nell'ambito POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 67/2017, aveva una durata di 200 ore di aula e laboratorio e 80 ore di tutoraggio individualizzato realizzate da luglio a novembre 2021.

Aspetti qualificanti

Il progetto ha inteso accompagnare gli allievi/e in un percorso di conoscenza dei cambiamenti che la città di Trieste sta attraversando grazie al rilancio del porto e lo sviluppo delle imprese legate alle nuove tecnologie, incoraggiando anche la loro capacità di proiettarsi nel futuro e di costruire elementi di progettualità anche personale.

Poiché la comunità di riferimento del progetto è stata la città, in particolare gli operatori economici dei settori più implicati nei processi di cambiamento (nuove tecnologie, turismo, cultura...), gli allievi hanno dialogato con imprenditori e professionisti del tessuto produttivo locale.

Beneficiari

Giovani NEET

Indicatori

Degli 11 iscritti iniziali hanno concluso il percorso 8 allievi/e, dato importante considerando il target che si caratterizza proprio per il forte rischio di drop-out.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR.
Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



Tecniche di Game Based Learning

Descrizione sintetica

Obiettivo del corso era esplorare le metodologie basate sull'approccio ludico e sull'utilizzo del gioco per favorire la diffusione, in attività formative/educative/ricreative e anche riabilitative, degli strumenti più comuni del *game based learning*.

Il corso si rivolgeva in via prioritaria ad operatori sociali, educatori, insegnanti e formatori al fine di rendere più coinvolgenti ed efficaci i propri interventi educativi, di animazione territoriale o didattici/formativi.

L'iniziativa è stata finanziata nell'ambito POR FSE FVG dal Programma Specifico n. 73/2017 e aveva una durata di 36 ore.

Aspetti qualificanti

Il corso rappresenta una proposta unica nel contesto regionale e si caratterizza per l'elevato grado di innovazione delle metodologie proposte che rappresentano un efficace strumento per favorire l'acquisizione di contenuti o procedure ma anche per stimolare il raggiungimento di specifici obiettivi organizzativi in realtà profit/non profit, sempre con un approccio ludico e divertente, senza preclusioni dovute all'età. Attraverso il corso è stata anche valorizzata l'esperienza di "Free to Choose" (progetto UE), proponendo un follow up dell'intervento, condividendone metodologie e strumenti.

Beneficiari

Il corso era rivolto a persone maggiorenni disoccupate, inoccupate, inattive o occupate, residenti o domiciliate in FVG.

Indicatori

Il percorso il coinvolgimento di 14 partecipanti e, visto l'interesse suscitato, sono state attivate anche ulteriori edizioni corsuali.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR.
Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.



VELA - Valorizzare l'Efficienza Lavorativa con l'Apprendimento (ed. 1 e 2)

Descrizione sintetica

Il Piano formativo territoriale Fondimpresa ha raccolto le esigenze formative espresse dalle aziende beneficiarie in 127 azioni formative per un totale di 2.272 ore a favore di oltre 600 partecipanti (corrispondenti a 430 teste) provenienti da 44 aziende nelle aree tematiche dell'innovazione organizzativa, della digitalizzazione, della qualificazione dei prodotti e dei processi e dell'internazionalizzazione.

Le due edizioni del Piano sono state finanziate Fondimpresa attraverso l'Avviso 3/2018) e gestite nel 2020.

Aspetti qualificanti

La sospensione della formazione in presenza da marzo a metà giugno e, in seguito, da inizio novembre ha rallentato lo svolgimento delle attività. Nonostante le difficoltà, laddove è stata realizzata, la teleformazione ha permesso di mantenere il contatto con l'organizzazione di riferimento e di sopperire al "vuoto relazionale" segnalato come uno dei maggiori rischi del lavoro a distanza.

I partecipanti hanno dimostrato interesse e disponibilità e molte difficoltà iniziali, riguardanti le funzionalità delle diverse piattaforme on line, state risolte a distanza grazie all'apprendimento.

Beneficiari

Aziende aderenti a Fondimpresa.

Indicatori

I piani formativi hanno soddisfatto nel 2020 l'esigenza di 25 aziende, di cui 20 PMI, per la maggior parte collocate in provincia di Udine. Le partecipazioni alle attività formative realizzate nel 2020 sono state complessivamente oltre 500, con una netta prevalenza di personale impiegatizio.

Finanziato da:



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 2019 a giugno 2020 compresi.

Stato occupazionale degli allievi a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio/stage. Anno 2020

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	72,2	55,7	59,6	66,2
Attualmente non occupato, ma ho lavorato negli ultimi 6 mesi	22,2	21,7	21,9	14,7
Non occupato e non ho mai lavorato negli ultimi 6 mesi	5,6	22,6	18,5	19,1
Totale	100,00	100,00	100,0	100,0

L'analisi dello stato occupazionale mette in luce che circa il 59,6% (58,3% nel 2019) degli allievi ha trovato un impiego e il 21,9% (11,4% nel 2019) ha comunque lavorato negli ultimi 6 mesi. In generale, tenuto conto 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 72,2%, (69% nel 2019) confermando la validità di questo strumento ai fini dell'inserimento e reinserimento lavorativo.

Nel caso dei tirocini curricolari il 55,7% (56,6% nel 2019) degli stagisti ha trovato una occupazione e il 21,7% (11,5% nel 2019) 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 2020

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	58,8	40,4	45,5	45,5
Anche presso l'az. ospitante, ma lavorano o hanno lavorato anche in altre aziende	14,7	19,1	17,9	12,7
Solo in altre aziende	26,5	40,5	36,6	41,8
Totale	100,00	100,00	100,0	100,0

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 45,5% (34,7% nel 2019) 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 2020

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	67,7	59,6	61,8	65,5
Occupati in un settore in parte coerente	23,5	23,6	23,6	20,0
Occupati in un settore diverso	8,8	16,8	14,6	14,5
Totale	100,00	100,00	100,0	100,0

Infine, si rileva una forte coerenza tra l'esperienza di tirocinio e stage e il settore lavorativo considerando che nel 61,8% (63,3% nel 2019) dei casi il settore e la mansione svolta si configurano come il naturale sbocco lavorativo rispetto al percorso realizzato e nel 23,6% dei casi l'occupazione individuata è coerente almeno in parte con gli apprendimenti realizzati.

9.3 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

L'IRES 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 viene inoltre rilevata la soddisfazione degli allievi rispetto al percorso formativo concluso che riguarda diversi aspetti:

- la qualità e l'organizzazione del percorso formativo;
- l'utilità del percorso;
- la valutazione dell'esperienza di stage.

Dalla rilevazione risulta che ben il 97,3% degli allievi (693 su 712 allievi che hanno compilato il questionario) è soddisfatto con punteggio medio pari a 8,67. Di seguito si riportano i giudizi sugli aspetti organizzativi e didattici, sulla soddisfazione complessiva e sullo stage rilevati tramite questionario su una scala che va da 1 (minima) a 6 (massima) e poi viene riparametrato su base 10.

Soddisfazione degli allievi su aspetti organizzativi e didattici. Anno 2020

Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici	Punteggi medi 2020	Punteggi medi 2019
Professionalità dei docenti	9,46	9,38
Il Personale ha fornito informazioni chiare e corrette	9,34	9,29
Adeguatezza laboratori informatici	9,11	8,91
Il Personale ha cercato di risolvere i problemi	9,09	9,38
Adeguatezza altri laboratori	9,08	8,89
Adeguatezza cadenza delle lezioni	8,95	8,77
Adeguatezza orario delle lezioni	8,86	8,85
Adeguatezza materiali didattici	8,67	8,83
Adeguatezza aule	8,64	8,97
Adeguatezza durata corso	8,63	8,55
Adeguatezza durata esercitazioni	8,57	8,39

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 del corpo docente e delle risorse umane dell'Istituto.

Tasso di soddisfazione degli allievi: giudizio complessivo.

Elementi di giudizio complessivo	Punteggi medi 2020	Punteggi medi 2019
Utilità degli argomenti trattati	8,69	8,56
Soddisfazione complessiva per il corso	8,45	8,89
Il corso ha risposto alle aspettative	7,98	8,66

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	Punteggi medi 2020	Punteggi medi 2019
Inserimento nell'organizzazione aziendale	8,76	8,72
Integrazione con le esigenze aziendali	8,48	8,33
Positiva esperienza di stage	8,29	8,76
Adeguatezza durata stage	8,21	8,45
Adeguatezza supporto del tutor IRES	7,95	8,70

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 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 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'assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici (enti locali, direzioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia), l'IRES 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:

- 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.

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

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"> • 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
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Integrare le attività di ricerca e formazione con l'attenzione alla CSR, sostenibilità, diversity management
Progettazione di interventi complessi	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Favorire, attraverso le attività dell'IRES, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro



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



LeggiAMO 0-18

Descrizione sintetica

Attività di monitoraggio e valutazione del programma regionale di promozione della lettura «LeggiAMO 0-18» (triennio 2018-2020).

Gli obiettivi sono:

- osservare, in base a criteri di rilevanza, coerenza, efficacia e utilità, gli esiti finali del programma (realizzazioni, risultati e impatti), rendicontando agli attori chiave i principali fattori di successo e criticità (valutazione cognitiva);
- analizzare, con criteri di efficienza, il processo attuativo del programma, ossia la dinamica gestionale, organizzativa e comunicativa, il sistema di governance e il suo quadro di attori, ruoli, responsabilità, relazioni, valori, regole, procedure, metodologie, risorse e tempistiche (valutazione riflessiva);
- orientare le future decisioni degli attori chiave attraverso raccomandazioni strategiche e operative finalizzate a migliorare gli esiti e i processi attuativi in vista della riprogrammazione 2021-2023 (valutazione strumentale).

Aspetti qualificanti

L'intervento, caratterizzato da qualità e rigore metodologico caratteristici dell'IRES FVG, risponde all'obiettivo di promuovere, in raccordo con un'ampia rete di istituzioni e soggetti non profit, uno sviluppo locale coerente con l'analisi del contesto economico e sociale. La metodologia di valutazione integrata prevede l'adozione di tecniche quantitative di analisi per variabili e indicatori e tecniche qualitative di osservazione dei significati percepiti dai vari stakeholders. Prevede inoltre la raccolta dati statistici e opinioni condivise sulle azioni di promozione della lettura e formazione della comunità educante, valutando in modo sinergico e multidimensionale i modelli di replicabilità del programma e di contrasto al fenomeno della povertà educativa.

Beneficiari

L'attività si rivolge al soggetto gestore del programma (Consorzio Culturale del Monfalconese), ai suoi partner (Damatrà Onlus, Centro Salute del Bambino Onlus, Associazione Italiana Biblioteche e Associazione Culturale Pediatri) e agli stakeholder del territorio regionale (scuole, famiglie e genitori, educatori e docenti, Ufficio Scolastico Regionale, operatori dei servizi culturali, sanitari e socio-educativi, ecc.).

Indicatori

Realizzazione di un report di monitoraggio triennale articolato in quattro sezioni tematiche:

- 1 – la rilevanza del programma;
- 2 – genesi ed evoluzione storica del suo quadro logico;
- 3 – azioni, attività e output;
- 4 – esiti e governance: un'analisi SWOT.

Attività: Valutazione di politiche pubbliche

Ambito tematico: Sviluppo locale e sostenibile

Finanziato da:





PerCoRSI in FVG 2 – Percorsi per la salute, la sicurezza e la qualità della vita lavorativa in Friuli Venezia Giulia

Descrizione sintetica

L'intervento si pone l'obiettivo di sensibilizzare i soggetti-chiave della società, del mercato del lavoro (pubblico, privato, terzo settore, persone) sui temi del welfare, della responsabilità sociale di impresa e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. L'intervento prevede la realizzazione di brevi workshop con esperti e testimoni aziendali, articolati in 4 ambiti tematici:

- WORK SIC: per diffondere la cultura della sicurezza dei luoghi di lavoro.
- WORK RSI: per diffondere la Responsabilità Sociale d'Impresa, il welfare aziendale; la governance d'impresa; la filiera, i clienti, catena di fornitura; l'ambiente, la comunità locale e l'inclusione.
- WORK RLS: aggiornamento in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro per RLS.

L'intervento, inoltre, prevede corsi per gli RLST/RLSS (FORM_SIC):

- Il progetto prevede infine un evento pubblico finale in cui saranno premiate le aziende e le organizzazioni che si sono distinte nell'applicazione delle procedure di sicurezza, nell'adozione di pratiche di RSI o welfare aziendale.
- Il percorso è stato attivato nel settembre 2019 e si concluderà nel secondo semestre del 2021.

Aspetti qualificanti

Gli elementi da evidenziare sono:

- Azione di sistema: l'intervento dà continuità al precedente "PercorsiFVG2" e rappresenta un'azione di sistema che ha coinvolto tutto il territorio regionale, promuovendo la diffusione di una cultura attenta allo sviluppo sostenibile e agli obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU.
- Partnership: IRES (responsabile), ha coinvolto 14 partner operativi (Ad formandum/Animaimpresa/CE.F.A.P./CEFS/Civiform /Confapi FVG/Ecipa/Edilmaster/Enaip FVG/Enfap FVG/ F.A.T.A./

Formindustria/Ial FVG/UNIS&F) e 26 partner di rete: Cassa Edile ProvGorizia/Cassa Edile ProvUdine/Cgil FVG/Cia FVG/Cisl FVG/Cna FVG/Confagricoltura FVG/Coldiretti/Confapi FVG/Confartigianato FVG/Confcooperative FVG/Confindustria FVG/Confindustria Udine/Confindustria Venezia Giulia/CPT – Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro /Ebaf/Ebap/Ebat/Ebiart FVG/Erfea FVG/Esmeps ProvPordenone/Formedil Gorizia/Legacoop FVG/Sdgz/Ures/Uiil FVG/Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

- Raccolta di buone prassi: l'intervento, sia attraverso i seminari, sia attraverso il bando attivato per premiare le imprese virtuose, ha consentito di realizzare un osservatorio sulla responsabilità sociale di impresa e sulle imprese virtuose in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Destinatari

Le tipologie Work_SIC e Work_RSI si rivolgono a persone occupate, disoccupate, studenti, organizzazioni profit, pubbliche e del terzo settore.

La tipologia WORK_RLS è dedicata esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), infine il percorso FORM_SIC è riservato agli RLST/RLSS.

Indicatori

- Nr. incontri previsti: 60 (20 per ciascuna tipologia WORK_SIC; WORK_RSI; WORK_RLS) e 2 FORM_RLST
- Nr. destinatari attesi: 660 (di cui: 240 per WORK_SIC; 240 per WORK_RSI; 180 WORK_RLS) e 16 per FORM_RLST
- Output: video di presentazione delle buone pratiche ed evento finale con premiazione aziende virtuose

Attività: Progetto complesso

Ambiti tematici: Differenze di genere nel mercato del lavoro; impresa inclusiva; sviluppo locale e sostenibile.

Finanziato da:



Operazione cofinanziata dal Fondo sociale europeo nell'ambito dell'attuazione del POR. Il POR è cofinanziato dal Fondo sociale europeo.

Pordenone Città Futura

Descrizione sintetica

Il progetto rappresenta **un'azione positiva** che si propone di attivare uno **sguardo di genere** sulla città di PN con una prospettiva di medio-lungo periodo (2030) e considerando le sfide connesse allo sviluppo sostenibile, all'occupazione, all'innovazione, alla trasformazione demografica, alla partecipazione, alla fruizione degli spazi e dei tempi della città. Il risultato atteso è attivare un processo partecipato che coinvolga le donne residenti in città e porti all'elaborazione di un decalogo da consegnare all'Amministrazione comunale.

L'intervento si è sviluppato tra settembre e dicembre 2020 attraverso quattro fasi:

- I. Analisi desk di esperienze realizzate in Italia e in Ue;
- II. Attivazione degli stakeholder del territorio (pubblico, privato, terzo settore) per coinvolgerli nel percorso;
- III. Realizzazione del percorso partecipato di CityLabs articolato in tre macrotemi: Lavoro, sviluppo, occupazione, conciliazione dei tempi e ruoli; Le sfide demografiche: genere, generazioni e silver society; Margini e centro: tempi, spazi e mobilità;
- IV. Elaborazione condivisa di un "decalogo" per una città "a misura di donne".

Aspetti qualificanti

- I. Il tema dello sviluppo sostenibile di un'area urbana declinato secondo l'approccio di genere;
- II. Le metodologie adottate:
 - percorso partecipato di azione positiva, che ha proposto una lettura delle politiche di governance della città sinergiche con i goals 5 (pari opportunità) e 11 (città sostenibili) di Agenda 2030 di sviluppo sostenibile.
 - Integrazione di strumenti e tecniche di foresights (anticipazione):
 - Metodo 3H di anticipazione strategica (foresights)
 - Facilitazione grafica

- Urban game (live active role playing)
- III. Empowerment + call to action: i laboratori tematici e la realizzazione di un "decalogo" da parte delle partecipanti ha favorito da un lato un'azione di empowerment e facilitazione del protagonismo femminile e dall'altro ha consentito all'Amministrazione di rilevare il punto di vista di → un target specifico di abitanti: le donne, che costituiscono oltre il 51% dei residenti.

Destinatari

Destinatarie sono state 30 donne residenti in città, coinvolte attraverso una call pubblica pubblicizzata on line dal Comune di Pordenone e dagli stakeholder.

Indicatori

- Le iscritte sono state 30 (il gruppo era eterogeneo per profilo socioanagrafico)
- Il progetto ha coinvolto come partner: Comune di Pordenone, Ordine dei giornalisti del FVG, Anci FVG, Anci Federsanità FVG e Ires Fvg
- Output: il percorso ha portato alla definizione di un decalogo e alla realizzazione di un report illustrato disponibile on line.

Attività: Progetto complesso

Ambiti tematici: Differenze di genere nel mercato del lavoro; sviluppo locale e sostenibile.

Finanziato da:



Progetto finanziato dalla Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, a valere sulla LR 24/2019, artt. 83, 84, 85 – Contributi annuali attività sulle pari opportunità - anno 2020





10.

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

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

Valutazione dei rischi

I rischi economici e finanziari

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione verso il settore pubblico: l'IRES svolge il 93,84% 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 per la complessità e la tipologia di progetti da gestire. • Tempistiche di approvazione e avvio delle attività: 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. • Tempistiche di liquidazione delle attività: l'IRES 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. • Estensione a tutti gli enti accreditati del CCNL della Formazione Professionale (DDL 215 – “Norme in materia di formazione e orientamento nell’ambito dell’apprendimento permanente”): il passaggio contrattuale per gli enti che attualmente non applicano tale contratto, determinerà un costo del lavoro superiore a quello attuale a partire dalla seconda metà del 2021. Non è ancora possibile quantificare con esattezza l'aumento del costo del lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione interna e nuove opportunità di lavoro e mercati: 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 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. • Monitoraggio della sostenibilità dei flussi finanziari: 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. • Preventivazione della sostenibilità del CCNL della Formazione Professionale: gli impatti della modifica del CCNL applicato al personale dell'ente sono da tempo analizzati dalla direzione, sia in termini di impatti economici, sia in termini di organizzazione del lavoro. Sono stati definiti diversi scenari per garantire la sostenibilità di tale cambiamento.

Rischi legati alla qualità del servizio e cambiamenti del contesto operativo

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> • Mancata rispondenza ai requisiti richiesti dal committente: 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 o un ulteriore rischio o un'opportunità di ampliamento della propria attività. • Mancato avvio delle attività approvate: il rischio prodotto/ servizio potrebbe derivare dalla progettazione di corsi che vengono approvati e finanziati, ma che non vengono erogati per mancanza di utenti, elemento aggravato dalla pandemia da Covid-19, provocando ricadute sul grado di affidabilità dell'ente per le valutazioni degli enti committenti. • Cambiamento del contesto operativo: 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 nell'ultimo anno 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.). Uno dei principali cambiamenti innescati (o accelerati) dalla pandemia da Covid-19 riguarda la trasformazione digitale che nell'ambito della formazione professionale ha comportato: <ul style="list-style-type: none"> a) la necessità di aggiornare le modalità di formazione, passando dalla tradizionale formazione in presenza a quella online; b) l'esigenza di adeguare 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; c) la necessità di recepire nuove linee guida per rispondere alle richieste per la gestione e rendicontazione delle attività. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei processi aziendali: 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 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. • Potenziamento di progettazioni congiunte: 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. • Adeguamento degli strumenti informatici e formazione del personale: 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 2020: <ul style="list-style-type: none"> a) presentato domanda di contributo per complessivi € 11.737,60 a valere sul Programma Specifico n. 101/20 - Sostenere l'adozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, attraverso lo sviluppo di piani aziendali e l'adozione di adeguata strumentazione informatica, per adottare strumenti di lavoro agile ovvero di smart working (Decreto 5758/LAVFORU del 04/05/2020); b) presentato domanda di contributo per complessivi € 23.000,00 a valere sul Programma Specifico 102/20 - Sostegno al sistema della formazione professionale per rafforzarne la capacità di erogare le attività formative d'aula in modalità di didattica a distanza (Decreto n° 3702/LAVFORU del 10/04/2020).

Strategie per il futuro

Ambito	Strategie per il futuro					
<p><u>capitale relazionale</u></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 opera e promuovere forme di progettazione partecipata. • Potenziamento della funzione marketing e monitoraggio degli strumenti social dell'IRES. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="391 540 954 604">Indicatori</th> <th data-bbox="954 540 1487 604">Outcome 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="391 604 954 1289"> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di accordi • Numero di protocolli • Numero di convenzioni • Numero di Associazioni Temporanee d'impresa • Numero di Partecipazioni • Numero visitatori sito • Numero fan e follower profili Social dell'Istituto • Numero imprese/enti clienti • Esiti occupazionali tirocini • Esiti occupazionali stage • Numero allievi • Percentuale allieve sul totale allievi • Percentuale allievi soddisfatti </td> <td data-bbox="954 604 1487 1289"> <ul style="list-style-type: none"> • 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali • 2 accordi con ordini professionali • 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici • 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università • 11 associazioni temporanee d'impresa • 8 partecipazioni in altri enti/società • 81.600 visitatori annuali sito • 4.094 fan della pagina Facebook • 1.960 follower del profilo Twitter • 4.340 collegamenti LinkedIn • 337 follower profilo Instagram • 433 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020 • 72,2% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9) • 55,7% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio • 3.337 allievi con il 49,5% femmine • 97,3% allievi soddisfatti </td> </tr> </tbody> </table>	Indicatori	Outcome 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di accordi • Numero di protocolli • Numero di convenzioni • Numero di Associazioni Temporanee d'impresa • Numero di Partecipazioni • Numero visitatori sito • Numero fan e follower profili Social dell'Istituto • Numero imprese/enti clienti • Esiti occupazionali tirocini • Esiti occupazionali stage • Numero allievi • Percentuale allieve sul totale allievi • Percentuale allievi soddisfatti 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali • 2 accordi con ordini professionali • 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici • 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università • 11 associazioni temporanee d'impresa • 8 partecipazioni in altri enti/società • 81.600 visitatori annuali sito • 4.094 fan della pagina Facebook • 1.960 follower del profilo Twitter • 4.340 collegamenti LinkedIn • 337 follower profilo Instagram • 433 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020 • 72,2% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9) • 55,7% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio • 3.337 allievi con il 49,5% femmine • 97,3% allievi soddisfatti
Indicatori	Outcome 2020					
<ul style="list-style-type: none"> • Numero di accordi • Numero di protocolli • Numero di convenzioni • Numero di Associazioni Temporanee d'impresa • Numero di Partecipazioni • Numero visitatori sito • Numero fan e follower profili Social dell'Istituto • Numero imprese/enti clienti • Esiti occupazionali tirocini • Esiti occupazionali stage • Numero allievi • Percentuale allieve sul totale allievi • Percentuale allievi soddisfatti 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 accordi con Servizi sociali e assistenziali • 2 accordi con ordini professionali • 9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici • 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università • 11 associazioni temporanee d'impresa • 8 partecipazioni in altri enti/società • 81.600 visitatori annuali sito • 4.094 fan della pagina Facebook • 1.960 follower del profilo Twitter • 4.340 collegamenti LinkedIn • 337 follower profilo Instagram • 433 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2020 • 72,2% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (cfr. capitolo 9) • 55,7% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio • 3.337 allievi con il 49,5% femmine • 97,3% allievi soddisfatti 					
<p><u>capitale organizzativo</u></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento 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. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="391 1491 954 1555">Indicatori</th> <th data-bbox="954 1491 1487 1555">Outcome 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="391 1555 954 1723"> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di assemblee • Percentuale partecipazione • Presenza femminile negli organi societari </td> <td data-bbox="954 1555 1487 1723"> <ul style="list-style-type: none"> • 2 assemblee soci • 93,0% percentuale partecipazione soci • 43% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche </td> </tr> </tbody> </table>	Indicatori	Outcome 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di assemblee • Percentuale partecipazione • Presenza femminile negli organi societari 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 assemblee soci • 93,0% percentuale partecipazione soci • 43% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche
Indicatori	Outcome 2020					
<ul style="list-style-type: none"> • Numero di assemblee • Percentuale partecipazione • Presenza femminile negli organi societari 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 assemblee soci • 93,0% percentuale partecipazione soci • 43% femmine componenti CdA • 58% femmine soci persone fisiche 					

Ambito	Strategie per il futuro	
<p><u>capitale umano</u></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
	<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percentuale presenza femminile nelle risorse umane (collaboratori e dipendenti) • Turnover • Ore di formazione interna • Numero contratti part time • Percentuale richieste part time accolte • Numero docenti contrattualizzati • Valutazione dei docenti 	<p>Outcome 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • 38% collaboratrici femmine • 70% dipendenti femmine • - 2,94% turnover dipendenti • 2.207,5 ore di formazione interna personale dipendente • 19 dipendenti inquadrati con contratto part time • 100% richieste part time accolte • 255 docenti contrattualizzati • 9,46 punteggio medio valutazione docenti
<p><u>capitale naturale</u></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione presso gli utenti dell'IRES e adozione da parte del personale di comportamenti virtuosi. • Promozione delle tematiche ambientali e di sostenibilità all'interno dei progetti e dei corsi gestiti. 	<p>Per il futuro si vuole monitorare i seguenti indicatori (più rilevanti per la tipologia di attività esercitata dall'ente):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità • Utilizzo materiali d'ufficio (toner / carta)

Ambito

Strategie per il futuro

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

- Tasso di occupazione aule e laboratori
- Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori
- Volume nuovi investimenti

Outcome 2020

- 29% tasso occupazione delle aule
- 27% tasso occupazione dei laboratori
- 9,11 punteggio medio adeguatezza dei laboratori informatici
- 8,64 punteggio medio adeguatezza delle aule
- € 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

- Volume ricavi
- % ricavi da attività di impresa sociale
- Volume valore aggiunto globale netto
- % valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale

Outcome 2020

- € 2.373.943 di ricavi
- 93,84% ricavi da attività di impresa sociale
- € 1.371.337 valore aggiunto globale netto creato
- 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

MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE 2020 DELL'IRES FVG IMPRESA SOCIALE

Il monitoraggio svolto dall'organo di controllo è basato tenendo conto delle linee Guida previste dal 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, § 6. punto 8).

In particolare:

- 1.– È stata rilevata l'osservanza delle finalità sociali dell'impresa svolgendo attività di ricerca, progettazione, valutazione e formazione professionale di cui all'articolo 2 dello Statuto dell'IRES FVG Impresa Sociale.
- 2.– 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 di ricavi superiore al 70% dei ricavi complessivi dell'Impresa Sociale.
- 3.– Viene osservato il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro. Tutti gli utili sono sempre stati destinati alla riserva legale dell'Impresa sociale.
L'art. 3 dello statuto dell'IRES FVG Impresa Sociale prevede espressamente che l'Associazione non ha fini di lucro e destina eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio. Pertanto, è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a fondatori, soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, anche nel caso di recesso o di qualsiasi altra ipotesi di scioglimento individuale del rapporto.
- 4.– 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.
- 5.– 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".
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.
- 6.– 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.

Con il Covid-19 ha attivato tutte le misure necessarie per la salvaguardia dei posti di lavoro e per attenuare il calo dell'attività.

Per ridurre il costo del lavoro del personale si è fatto ricorso alla Cassa Integrazione (FIS) e a tutte le forme di sostegno al reddito a disposizione attraverso accordi sindacali e anticipando il pagamento delle retribuzioni.

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 2020 non sono stati denunciati infortuni.

Per quanto riguarda la Pari Opportunità sono molto alte le percentuali (oltre il 50%) di presenza femminile nella forza lavoro complessiva e nella base sociale. Nel CdA la quota raggiunge il 43%.

Conclusione

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che mi facciano ritenere che il bilancio di sociale dell'IRES FVG Impresa Sociale al 31/12/2020 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle linee guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Manzano, 17 maggio 2021
Il Sindaco/Revisione unico
Rag. GLEREAN Albano

Consiglio di Amministrazione

Maurizio Canciani	Presidente
Marco Pascolini	Vicepresidente
Massimiliano Basello	Consigliere
Elisa Candotti	Consigliere
Chiara Cristini	Consigliere
Marina De Tina	Consigliere
Michele Flaibani	Consigliere
Lino Frascella	Consigliere
Michele Ippoliti	Consigliere
Morena Mauro	Consigliere
Sabina Puppo	Consigliere
Mara Qualizza	Consigliere
Alessandro Russo	Consigliere
Paolo Emilio Zilli	Consigliere



IREAL

JUST

LOVE

