

Fondazione A.I.B.

Bilancio Sociale 2021/22

Sommario

Sommario	1
Messaggio ai lettori	4
Messaggio ai lettori	5
Guida alla lettura del bilancio	6
Struttura e Governance	8
La Struttura	8
ISFOR	8
Centro Formazione A.I.B.	9
Liceo Guido Carli	9
La Governance	9
Etica e Modelli di Gestione	11
Gli Stakeholder	12
Fondazione A.I.B. e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	15
Il Valore Economico Generato e Distribuito	20
Il valore generato	20
Il valore distribuito	21
Le Persone	23
I Lavoratori	23
Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità	26
La Formazione dei Dipendenti	29
Salute e Sicurezza sul Lavoro	30
Ambiente	32
Consumi Energetici	32
ISFOR	37
Informazioni Generali	37
I servizi erogati	37

Indicatori di Attività	39
Le imprese clienti	39
I docenti incaricati	39
I corsi effettuati	40
Seminari ed eventi	44
La valutazione della soddisfazione	45
Indicatori di Risultato	45
Le persone formate	45
Survey corsisti e imprese	47
Centro di Formazione A.I.B.	49
Informazioni Generali	49
I Servizi Erogati	49
Aggiornamento delle attività	51
Indicatori di Attività	53
La popolazione studentesca	53
Inclusività	57
La valutazione della soddisfazione	58
Indicatori di Risultato	58
Esito scolastico	58
Esito Post-Scolastico	59
Survey ex alunni	61
Liceo Guido Carli	63
Informazioni Generali	63
L'Offerta Formativa	63
Indicatori di Attività	64
La popolazione studentesca	64
Inclusività	66
La valutazione della soddisfazione	67
Indicatori di Risultato	67
Esito scolastico	67

Esito post-scolastico	69
Survey ex alunni	71
Nota metodologica	74
Informazioni generali	74
Analisi di materialità	75
Perimetro e impatti dei temi materiali	77
Indice dei contenuti GRI	79

Messaggio ai lettori

Carissimi,

la redazione del secondo Bilancio Sociale della Fondazione A.I.B. secondo gli standard della Global Reporting Initiative coincide con la conclusione del mio mandato come Presidente di Fondazione A.I.B.

Per questa occasione, desidero lasciarvi una breve testimonianza di quanto ho cercato di fare per lo sviluppo della Fondazione, anziché commentare i risultati del Bilancio Sociale annuale, risultati in crescita che attestano chiaramente l'impegno e la dedizione di tutte le persone che operano nella e accanto alla Fondazione.

Sono stata nominata Presidente nel giugno 2020, dopo la Presidenza di Paola Artioli, che ha seguito con passione e successo la Fondazione fin dalla sua nascita e verso la quale nutro grande stima.

In questi due anni e mezzo, ho perseguito, con la collaborazione del Consiglio di Gestione, della Direzione e della struttura organizzativa della Fondazione, con il sostegno di Confindustria Brescia e di molti imprenditori e imprenditrici della nostra associazione, i seguenti obiettivi:

- Una maggiore conoscenza delle attività di Fondazione A.I.B. da parte del sistema imprenditoriale di Confindustria Brescia e da parte delle istituzioni del territorio;
- Lo sviluppo del raccordo tra le attività della Fondazione e il sistema imprenditoriale confindustriale e la crescita del sostegno di quest'ultimo alle borse di studio del Liceo Guido Carli e agli investimenti del Centro di Formazione A.I.B.;
- Il rilancio, lo sviluppo dell'offerta didattica e la riorganizzazione della Divisione Centro di Formazione A.I.B.;
- La realizzazione del piano di investimenti per l'ammodernamento dei laboratori delle due sedi Castel Mella e Ome del Centro di Formazione A.I.B.;
- Lo sviluppo dell'offerta didattica e il rafforzamento della struttura organizzativa del Liceo Guido Carli;
- Il miglioramento del benessere dei lavoratori della Fondazione.

Lascio una Fondazione più forte, più solida.

Sono certa che chi verrà dopo di me saprà ulteriormente farla crescere, non tanto dal punto di vista dimensionale e patrimoniale, obiettivi importanti ma secondari per una organizzazione non profit qual è la Fondazione, ma verso un sempre migliore e maggiore perseguimento di quell'interesse comune che è lo sviluppo del capitale umano del territorio.

Assicuro la mia vicinanza per il futuro e auguro il meglio ai futuri componenti del Consiglio di Gestione, alla Direzione e a tutto il personale della Fondazione,

La Presidente

Loretta Forelli

Messaggio ai lettori

Stimati Stakeholder della Fondazione,

ho l'onore della Direzione Generale della Fondazione A.I.B. da quattro anni.

Molti sono stati i cambiamenti che, con il supporto degli Organi e di tutti i collaboratori della Fondazione, abbiamo cercato di realizzare:

- Il consolidamento e il miglioramento dell'organizzazione di tutte le Divisioni della Fondazione;
- La crescita della vicinanza e della capacità di servizio di ISFOR al sistema imprenditoriale e istituzionale;
- Lo sviluppo dell'offerta di ISFOR in partnership privilegiata con le Università e i soggetti del contesto e in collaborazione con partner tematici in grado di portare valore alle aziende del territorio;
- L'adeguamento dell'offerta del Liceo Guido Carli ai cambiamenti delle policy e delle normative dell'istruzione;
- L'ampliamento dell'offerta extra didattica, delle attività di orientamento in ingresso e in uscita e delle certificazioni per gli studenti del Liceo Guido Carli;
- L'ampliamento e la revisione dell'offerta di percorsi di qualifica e di formazione tecnico superiore del Centro di Formazione A.I.B, nella direzione di una maggiore vicinanza al bisogno delle imprese;
- L'ammodernamento delle sedi e dei laboratori della formazione professionale.

Il Bilancio Sociale restituisce una fotografia dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri nei confronti dei diversi stakeholder della Fondazione.

Desidero esprimere la mia gratitudine alla Presidente e al Consiglio di Gestione per la fiducia accordatami e per l'impegno dimostrato verso la Fondazione e, infine ma non da ultimo, un ringraziamento non formale a tutto il personale.

La Direttrice Generale

Cinzia Pollio

Guida alla lettura del bilancio

Fondazione A.I.B. ha il piacere di presentare ai propri stakeholder il secondo bilancio redatto secondo i **GRI Reporting Standards, standard di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità a livello internazionale**.

In continuità con quanto svolto nel primo anno di rendicontazione, gli standard GRI sono stati integrati con le **“Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell’impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore”** emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 23 Luglio 2019. Si è voluto infatti sia fare riferimento alle best practice a livello internazionale utilizzate da qualsiasi tipo di organizzazione che adottare il principale framework nazionale per la valutazione d’impatto per le organizzazioni non profit, data la natura giuridica di Fondazione.

Il bilancio è diviso in due sezioni. Nella prima sezione **“Fondazione A.I.B. e la sostenibilità”** vengono presentati la struttura, la governance e la strategia di sostenibilità della Fondazione, le politiche di gestione e i dati relativi al personale e infine gli impatti ambientali. Nella seconda sezione **“L’impatto sociale di Fondazione A.I.B.”** viene dedicato un capitolo per ciascuna Divisione della Fondazione, descrivendone le attività, gli output, gli outcome e gli impatti generati. Gli output sono definiti come “prodotti, beni e servizi risultanti dalle attività poste in essere” e degli outcome, intesi come “risultati indiretti della propria azione, effetti e cambiamenti realizzati sulla vita dei soggetti coinvolti e sugli individui in generale rispetto ai territori ed al contesto generale oggetto delle attività”. Definiamo in questa sede gli impatti come outcome di lungo termine.

Come anticipato in occasione della redazione del precedente bilancio, la Fondazione ha voluto approfondire il lavoro di rendicontazione dei propri impatti. I capitoli della seconda sezione presentano infatti alcuni nuovi dati che sono stati selezionati a seguito di **un’analisi generale degli impatti generati dalle attività della Fondazione secondo la Teoria del Cambiamento**. La conduzione di alcune survey rivolte ai principali beneficiari delle attività della Fondazione ha consentito inoltre di raccogliere dati sui propri outcome di lungo termine, ovvero sugli impatti. L’obiettivo di questo lavoro, nello spirito autentico della valutazione d’impatto, è di utilizzare questi risultati in chiave strategica, in modo da aumentare l’efficienza e l’efficacia del lavoro quotidiano della Fondazione.

Fondazione A.I.B. e la Sostenibilità

01

Struttura e Governance

La Struttura

Nel 2012 Confindustria Brescia crea Fondazione A.I.B. con l'obiettivo di gestire le attività del Liceo Carli. Il Liceo, dopo il riconoscimento del MIUR del 2011, avvierà il primo anno scolastico nel 2012/2013.

Confindustria Brescia decide conseguentemente di far confluire tutte le proprie attività inerenti l'istruzione e la formazione all'interno della Fondazione. Con il 2014 vengono incorporate le attività di ISFOR e del Centro Formazione Professionale e Servizi al lavoro aventi sede a Castel Mella e Ome.

Fondazione A.I.B. offre i propri servizi di istruzione e formazione partendo dai ragazzi di scuola secondaria fino a imprenditori e professionisti principalmente nell'ambito della provincia di Brescia.

La Fondazione possiede inoltre una partecipazione pari al 40% in Ambiente Parco impresa sociale, di cui è socia anche l'Università degli Studi di Brescia, uno science center che realizza attività di disseminazione e divulgazione su scienza e sostenibilità ambientale con percorsi interattivi per scuole. Nel corso dell'anno sono state avviate alcune attività in collaborazione con questo ente.

Fondazione A.I.B. è organizzata in tre Divisioni, di seguito descritte.

ISFOR

Nel 1989 nasce come società consortile composta da numerose realtà istituzionali, imprenditoriali e formative. Fornisce formazione continua e di alta qualità; oggi è punto di riferimento per la formazione continua di imprenditori, manager e personale delle aziende prevalentemente, ma non esclusivamente, ubicate in provincia di Brescia.

Centro Formazione A.I.B.

Opera da 60 anni come Centro di Formazione Professionale. Nelle due sedi di Ome e Castel Mella, i giovani conseguono la qualifica e il diploma professionale per accedere al lavoro nel settore produttivo e dei servizi alle imprese. Oltre al rapporto con i formatori che li affiancano, gli alunni hanno la possibilità di venire a contatto direttamente con le imprese del tessuto produttivo bresciano.

Liceo Guido Carli

Il Liceo internazionale per l'impresa Guido Carli è una scuola paritaria riconosciuta come pioniera a livello nazionale per l'attivazione dei percorsi quadriennali. Il Liceo Carli si distingue per l'innovazione a livello sia didattico-metodologico che organizzativo e gestionale e risponde alle esigenze di un contesto locale e globale che richiede una formazione di eccellenza.

La Governance

Fondazione A.I.B. ha sede a Brescia e come natura giuridica rientra nelle Fondazioni di Partecipazione. Il fondo di dotazione ammonta a €1.453.356.

Confindustria Brescia è il membro fondatore della Fondazione, oltre a ricoprire anche il ruolo di membro partecipante. I membri partecipanti sono numerosi Enti pubblici e Imprese del territorio, al momento pari a 118.

Ragione Sociale	Voti	%
Confindustria Brescia	1.151	56,5%
Intesa Sanpaolo Spa	245	12,0%
A2A Spa	73	3,6%
Unicredit Spa	72	3,5%
Camera di Commercio di Brescia	71	3,5%
Collegio Costruttori Edili di Brescia e Provincia	36	1,8%

Confartigianato Imprese Brescia e Lombardia Orientale	36	1,8%
Iveco Spa	29	1,4%
Fabbrica d'Armi Pietro Beretta Spa	23	1,1%
Confcommercio Imprese per l'Italia della provincia Brescia	15	0,7%
Unione Provinciale Agricoltori	15	0,7%
Provincia di Brescia	14	0,7%
Altri partecipanti	258	12,7%
Totale	2.038	100%

Il Presidente della Fondazione presiede il Consiglio di Gestione della Fondazione e lo compone assieme agli altri membri, il cui numero può variare da quattro, sei o otto. La nomina del Presidente e di metà degli altri membri spetta al Fondatore, i restanti vengono eletti a maggioranza dall'Assemblea dei Partecipanti.

Oggi il Consiglio di Gestione comprende otto membri, il cui 62,5% è composto da donne. Il 62,5% ha un'età superiore ai 50 anni mentre la percentuale restante (37,5%) è compresa tra i 30 e 50 anni.

Il Consiglio di Gestione ha tra le sue attribuzioni la nomina del Direttore Generale, il quale è responsabile del buon andamento della gestione organizzativa e amministrativa della Fondazione. Ogni divisione della Fondazione ha poi al proprio interno una figura di coordinamento che si interfaccia con il Direttore Generale. **Direttore Generale e Coordinatori sono a maggioranza femminile.**

A completare gli organi di governo di Fondazione A.I.B. vi è il Comitato Scientifico che ha un ruolo di consultazione. Esso formula pareri scientifici e tecnici che permettono di indirizzare al meglio i programmi e gli obiettivi che la Fondazione si pone. L'Assemblea dei Partecipanti elegge a maggioranza i componenti del Comitato Scientifico e il membro fondatore ne nomina il Presidente.

Governance Fondazione A.I.B.

Presidente della Fondazione

Loretta Forelli

Membri del Consiglio di Gestione

Daniela Bandera

Marco Capitanio

Maria Martinelli

Stefano Sala

Fabrizio Senici

Elisa Torchiani

Anna Tripoli

Revisore dei conti

Roberto Fedrigolli

Presidente del Comitato Scientifico

Claudio Teodori

Membri del Comitato Scientifico

Giuseppe Bertagna

Germano Bonomi

Achille Fornasini

Maria Chiara Franceschetti

Raffaele Gareri

Giovanni Gregorini

Giovanni Marseguerra

Armando Persico

Giovanni Silvioli

Direttrice Generale

Cinzia Pollio

Direttrice ISFOR

Cinzia Pollio

Direttrice delle sedi del Centro di Formazione A.I.B.

Chiara Musatti

Presidente del Liceo Guido Carli

Andrea Bernesco L'avoro

Etica e Modelli di Gestione

Fondazione A.I.B. è dotata di un Codice Etico e di un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Codice Etico definisce i principi etici rilevanti e le norme di comportamento verso gli stakeholder della Fondazione, oltre ad individuarne diritti, doveri e la responsabilità della Fondazione verso di essi. La Fondazione condivide sistematicamente il Codice Etico con i propri stakeholder interessati.

I principi etici in cui Fondazione A.I.B. si riconosce sono: Centralità della persona; Imparzialità e pari opportunità; Onestà; Legalità; Correttezza e Trasparenza; Responsabilità verso la collettività; Rispetto Privacy nel trattamento delle informazioni; Diligenza e correttezza nella

gestione dei contratti; Concorrenza leale; Orientamento alla Qualità; Ambiente, salute e sicurezza

In attuazione del sistema di gestione ex D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Gestione ha provveduto alla nomina di un Organo di Vigilanza con i relativi poteri di controllo. Le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico sono disciplinate da un iter dettagliato e dalla policy di whistleblowing.

Fondazione A.I.B. è certificata ai sensi della norma 9001:2015, standard riconosciuto internazionalmente per il miglioramento di processi interni, il perseguimento della soddisfazione e fidelizzazione dei clienti. **Nel corso del 2021/22 è stato implementato inoltre un progetto volto alla costruzione di un sistema di misurazione delle dimensioni di impatto sociale delle tre Divisioni della Fondazione**, con il supporto di un consulente esterno. Per ciascuna Divisione è stata identificata la propria Catena dell’Impatto, secondo la Teoria del Cambiamento, uno dei principali framework teorici internazionalmente riconosciuti per lo sviluppo di sistemi di valutazione d’impatto sociale. Risultato dell’analisi è stato lo sviluppo di un sistema di KPIs (Key Performance Indicators) a copertura di ogni livello della Catena dell’Impatto. Nei prossimi mesi verrà sviluppata la raccolta dati finalizzata ad alimentare il sistema di indicatori: l’obiettivo finale del progetto è la costruzione di un sistema di controllo e gestione delle performance di impatto sociale della Fondazione, da affiancare a quello tradizionale di tipo economico-finanziario. Il sistema consentirà alla Direzione un monitoraggio attivo di questi aspetti, fornendo dati utilizzabili per interventi puntuali e considerazioni di tipo strategico. Alcuni dati sono già stati rilevati per l’anno 2021/22 ed inseriti nel presente bilancio nelle sezioni dedicate all’andamento delle tre Divisioni, a completamento degli indicatori già rilevati nelle precedenti edizioni del bilancio.

Data la natura delle sue attività e dei suoi stakeholder, la Fondazione si trova a gestire una mole rilevante di dati sensibili. Vista la rilevanza del tema privacy, **Fondazione A.I.B. ha provveduto a nominare nel corso del 2021/22 un DPO (Data Protection Officer)** nella persona dell’Avv. Laura Lussu, con la funzione di affiancare titolare, addetti e responsabili del trattamento affinché conservino i dati e gestiscano i rischi seguendo i principi e le indicazioni del Regolamento UE 2016-679 - GDPR. Nel 2021/22 si è verificato un episodio di fuga dati come riportato nel capitolo relativo alla Divisione Centro di Formazione A.I.B. Nel 2021/22 non è stato rilevato alcun caso: di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica; di corruzione; di comportamento anticoncorrenziale; di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing.

Gli Stakeholder

Fondazione A.I.B. per la redazione del Bilancio di Sostenibilità secondo lo standard GRI ha individuato quelle persone, organizzazioni o enti che possono essere definiti propri stakeholder, che influenzano e sono influenzati significativamente dalla Fondazione. Di seguito le categorie di stakeholder individuate per Fondazione A.I.B.

Stakeholder	Modalità di Coinvolgimento
Membri della Fondazione Fondatore: Confindustria Brescia Membri Partecipanti: Università socie, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, A2A e altre aziende	Assemblea, Consiglio di Gestione, incontri ad hoc
Lavoratori Dipendenti (impiegati e docenti), docenti liberi professionisti	Codice Etico, riunioni periodiche, Consiglio Docenti per Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli
Enti Finanziatori Regione Lombardia, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Fondo Sociale Europeo (FSE), Provincia di Brescia, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia e altri enti pubblici locali, Fondimpresa	Scambio di comunicazioni, consultazioni, approfondimento di normative, progettazione e co-progettazione
Alunni e Corsisti	Corsi e lezioni, questionari al termine delle attività, survey, sito internet, newsletter, FAQ, incontri con i rappresentanti degli studenti, social network
Famiglie degli Alunni	Newsletter, organi istituzionali del Liceo Guido Carli e del Centro di Formazione A.I.B., survey, colloqui con i docenti, registro elettronico
Imprese	Assemblea, Consiglio di Gestione ISFOR: consultazione diretta per la programmazione dei cicli di formazione, survey, incontri diretti, questionari di gradimento Centro di Formazione A.I.B.: collaborazione per attivazione tirocini curriculari, corsi di apprendistato di primo livello e professionalizzante, percorso IFTS (Formazione Tecnica Superiore), corsi dedicati. Liceo Guido Carli: creazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, erogazione di borse di studio, testimonianze in aula

Partner didattici e formativi Confindustria Brescia, Università degli Studi di Brescia, Confindustria Como, Aziende afferenti all'Academy 4Steel, CSMT, Ordine dei commercialisti e revisori contabili di Brescia, AQM, Riconversider, l'Associazione Nazionale Professionale Segretari Comunali e Provinciali G.B. Vighenzi, Istituto Tecnico Perlasca. ESEB (Ente Sistema Edilizia Brescia), Centro Tecnologico Arti e Mestieri, Servizi Confindustria Bergamo e CIS – Scuola per la Gestione d'Impresa	Progettazione e realizzazione di progetti formativi di sistema
Fornitori Docenti (singoli e società) dei corsi di ISFOR e dei corsi per apprendisti di Centro di Formazione A.I.B. Fornitori di servizi specialistici (ad esempio, Assoservizi e i fornitori dei sistemi informativi) Fornitori di servizi ordinari (ad esempio, fornitori di utenze, pulizia, servizio mensa Liceo Carli)	Incontri di coordinamento, consultazioni per servizi specifici, consulenze, scambio di mail, comunicazioni
Istituzioni Regione Lombardia, Fondimpresa, Comuni della provincia di Brescia, Comunità Montane, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, Ministero dell'Istruzione e del Merito), Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e Ufficio Territoriale Scolastico Regionale (USR) e Ufficio territoriale di Brescia (UST).	Organizzazione e partecipazione a eventi, conferenze e comunicati stampa, progettazione e co-progettazione, confronto su normative
Istituti scolastici Scuole secondarie di primo grado	Open day, orientamento, organizzazione e partecipazione ad eventi
Istituti di credito	Servizi bancari, fidejussioni a garanzia dei contributi ricevuti dagli enti finanziatori
Sindacati	Dialogo e incontri regolari di confronto sulle condizioni di lavoro dei lavoratori, collaborazione continua per i progetti a valere su fondi interprofessionali
Comunità e territorio	Organizzazione di iniziative, Stampa Locale, Social Network

Gli stakeholder interni di Fondazione A.I.B. corrispondono ai Membri della Fondazione e ai Lavoratori. I restanti sono tutti stakeholder esterni.

Nel corso dell'anno 2021/22 è stata svolta un'attività specifica di engagement degli stakeholder tramite la conduzione di quattro survey online. Il fine di questa attività è stato di misurare i risultati delle attività della Fondazione nel tempo (impatti), andando oltre alla sola rilevazione dei risultati di breve termine (outcome).

Due survey sono state inviate per ISFOR ai partecipanti a master e corsi a catalogo nel primo semestre del 2022 e alle aziende che hanno usufruito di corsi a commessa, conti formazione

e conti di sistema nel primo semestre 2022. Obiettivo delle survey è stato di comprendere l'efficacia dell'attività formativa erogata e la sua utilità in azienda, oltre all'opinione relativa alla soddisfazione raccolta contestualmente al termine dei corsi.

La survey effettuata per il Centro di Formazione A.I.B. ha avuto la finalità di verificare lo stato e le caratteristiche occupazionali dei propri alunni nel tempo. Il target selezionato è stato gli studenti qualificati e diplomati nell'anno 2020 che non hanno proseguito con gli studi, a distanza quindi di due anni dalla conclusione del percorso formativo.

Per quanto riguarda il Liceo Guido Carli, si è invece proceduto ad una rilevazione relativa a tutti gli studenti diplomati dalla fondazione del liceo stesso. Scopo della survey è stato di verificare l'andamento negli studi universitari dei diplomati, andando a valutare il livello di preparazione fornito dal liceo.

Fondazione A.I.B. e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Nel presente capitolo viene descritto il contributo di Fondazione A.I.B. al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (anche noti come SDGs - Sustainable Development Goals) in termini di strategia e di azioni effettuate.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile rappresentano un piano d'azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità, con l'obiettivo di conseguire uno sviluppo sostenibile a livello internazionale. Noti anche come Agenda 2030, sono stati approvati nel 2015 dall'Assemblea delle Nazioni Unite e fissano una serie di traguardi da raggiungere entro l'anno 2030, declinati in 169 target.

Come primo passo, Fondazione A.I.B. ha individuato gli Obiettivi ai quali contribuisce in maniera prioritaria. Gli Obiettivi selezionati sono elencati di seguito.

Obiettivo 3

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

Obiettivo 4

Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

Obiettivo 5

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Obiettivo 8

Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Obiettivo 13

Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze.

In occasione della redazione del bilancio dell'anno scorso, sono state individuate una serie di azioni da effettuare per contribuire al conseguimento di ciascun obiettivo: nella seguente tabella viene dato conto del relativo stato di avanzamento. Vengono inoltre presentate le nuove azioni selezionate per il futuro. Le descrizioni di dettaglio delle azioni e dei risultati sono rintracciabili nei relativi capitoli del presente bilancio.

Obiettivo	Obiettivi da bilancio 2020/21	Azioni e risultati 2021/22	Nuovi obiettivi e azioni 2022/23
Obiettivo 3: Salute e benessere	Implementazione di un piano di welfare aziendale a favore dei dipendenti nell'anno 2021/22	Effettuate le attività di preparazione e negoziazione con le parti sociali	Entrata in vigore del piano di welfare per i dipendenti del Centro di Formazione A.I.B.
	Implementazione strutturata, in seguito alla sperimentazione quale misura preventiva durante il periodo Covid, dello smart working per i dipendenti ISFOR nell'anno 2021/22	Utilizzo dello smart working secondo le disposizioni delle moratorie Covid	Predisposizione ed entrata in vigore dell'accordo per lo smart working per i dipendenti ISFOR
	Riduzione del tasso di turnover del personale nel prossimo triennio	Lieve aumento del turnover dall'anno 2020/21 all'anno 2021/22: atteso effetto delle azioni effettuate nell'anno 2021/22 sul tasso 2022/23	Obiettivo confermato
	Valutazione della creazione di un piano di previdenza complementare per i dipendenti nell'anno 2021/22	Azioni non effettuate	Obiettivo non confermato a causa di condizioni di mercato (per i servizi commerciali) molto altalenanti
Obiettivo 4: Istruzione di qualità	Mantenimento delle performance di esito scolastico per il Centro di Formazione	Obiettivo raggiunto - 91,3% e il 98,4% rispettivamente di studenti qualificati e diplomati iscritti all'esame di giugno	-
	Consolidamento dell'attività formativa dei dipendenti del Centro di Formazione	Obiettivo raggiunto	Obiettivo confermato

	Mantenimento delle performance di certificazione linguistica per il Liceo Guido Carli	Obiettivo raggiunto - Riduzione del numero di certificazioni pro capite, ma aumento del livello delle certificazioni conseguite	-
	Consolidamento del numero di nuovi iscritti al Liceo Guido Carli	Obiettivo raggiunto - Ulteriore aumento delle iscrizioni dalle 146 del 2021/22 alle 161 del 2022/23	Obiettivo confermato
	Attivazione percorso IFTS Valle Sabbia per il Centro di Formazione nel 2021/22	Percorso non avviato causa mancato raggiungimento del numero minimo iscrizioni	Attivazione percorso IFTS in apprendistato su Brescia e provincia
	Assunzione di un ulteriore insegnante di sostegno per il Centro di Formazione	Obiettivo raggiunto	-
	Revisione dell'offerta formativa del Centro di Formazione nell'anno 2021/22	Obiettivo raggiunto	-
	Strutturazione per la presa in carico del significativo aumento di studenti DSA e BES che raggiungeranno il 24% del numero degli studenti al Centro di Formazione e all'11% Liceo Guida Carli nell'anno 2021/22	Obiettivo raggiunto	Obiettivo confermato
	Sviluppo dell'area formativa di ISFOR "Sostenibilità e Ambiente" nel prossimo triennio	Obiettivo raggiunto - Avvio dell'Area con 18 corsi attivati	Obiettivo confermato
	Sviluppo delle attività di education nell'ambito della sostenibilità, rivolte ai bambini e ai giovani attraverso la partecipazione e il sostegno di Ambiente Parco	Obiettivo raggiunto	Obiettivo confermato
	Sviluppo delle attività di stakeholder engagement rivolte alle aziende attraverso la partecipazione e il sostegno di Ambiente Parco	Obiettivo parzialmente raggiunto - Proposti percorsi formativi congiunti sulla sostenibilità tra ISFOR e Ambiente Parco. Promosse attività di Ambiente Parco presso le aziende per	Obiettivo confermato

		sponsorizzazioni e donazioni e realizzazione iniziative di sostenibilità delle aziende	
	-	-	Introduzione dei percorsi di tirocinio anche per gli alunni del Centro di Formazione A.I.B. del secondo anno
	-	-	Rafforzamento dell'area dei percorsi di apprendistato per il Centro di Formazione A.I.B.
	-	-	Introduzione di una formazione specifica dedicata alla sicurezza sul lavoro per il Centro di Formazione A.I.B.
	-	-	Introduzione di un percorso formativo sulla Green Economy nel Liceo Guido Carli
Obiettivo 5: Parità di genere	Studio di fattibilità dell'ottenimento della certificazione di genere	Effettuata analisi preliminare della norma ISO	Valutazione con partner esterno del percorso di certificazione
	Verifica del raggiungimento di adeguati livelli di competenza nelle materie STEAM per le alunne del Liceo Guido Carli nell'anno 2021/22	Obiettivo non raggiunto - 8,1% diplomate donne iscritte a facoltà STEAM rispetto al 24,3% diplomati uomini	Obiettivo confermato - Individuazione di azioni per la riduzione del gap rilevato
Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica	Consolidamento del nuovo modello organizzativo nell'anno 2021/22 per il Centro di Formazione	Obiettivo raggiunto	-
	Rafforzamento organizzativo dell'area Conti di Sistema per ISFOR nell'anno 2021/2022	Effettuato l'inserimento di un tirocinante	-
	Mantenimento delle performance in materia di salute e sicurezza	Obiettivo raggiunto	Obiettivo confermato

	-	-	Previsione di un piano di formazione strutturato per i dipendenti ISFOR con rilevazione annuale dei fabbisogni formativi
	-	-	Inserimento per tutti i dipendenti ISFOR di MBO, ad eccezione delle figure junior
Obiettivo 13: Lotta contro il cambiamento climatico	Stipula di un contratto di fornitura per l'energia elettrica verde certificata per le sedi del Centro di Formazione nell'anno 2021/22	Stipula del contratto avvenuta per la sede di Castel Mella	Stipula del contratto di fornitura per la sede di Ome nell'anno 2022/23
	Confronto con la proprietà dei locali con la finalità di effettuazione interventi per l'efficienza energetica nell'anno 2021/22	Installazione di pannelli fotovoltaici sul tetto degli edifici del Liceo Guido Carli per una potenza complessiva di 10 kW	Entrata in funzione dei pannelli fotovoltaici

Il Valore Economico Generato e Distribuito

Il valore generato

Il presente capitolo si concentra sul valore economico generato dalla Fondazione e su come esso è stato distribuito: in ottica di sostenibilità, si tratta di un impatto rilevante in particolare sugli stakeholder dipendenti e fornitori. Dai dati riportati in tabella, si può innanzitutto notare la significativa crescita del valore generato che arriva a superare la cifra dei sei milioni di euro. **Nel dettaglio, è stata registrata una crescita annuale composta del valore generato negli ultimi due anni pari al 10,9%**. Fondazione A.I.B. ha generato un utile pari a €688.541 nell'anno 2021/22, rispetto ad €736.406 dell'anno precedente: esso verrà destinato al fondo di gestione della Fondazione.

Un altro dato significativo riguarda la composizione dello stesso, divisa quasi equamente tra ricavi e contributi: nell'anno 2021/22 la prima componente ha superato la seconda in termini di incidenza percentuale, diversamente a quanto verificatosi negli anni precedenti. I ricavi derivano principalmente dai corsi e master organizzati da ISFOR e dalle rette scolastiche del Liceo Guido Carli. Il Centro di Formazione AIB ha ricevuto contributi dalla Regione Lombardia e dalla Provincia di Brescia, mentre i contributi ricevuti da ISFOR provengono in buona parte da Fondimpresa in veste di finanziamento dei corsi di formazione erogati. Completano questa voce di valore generato i contributi ricevuti dal Liceo Guido Carli, che includono tra gli altri un contributo specifico di €300.000 da parte di Confindustria Brescia.

Valore economico generato	2019/20		2020/21		2021/22	
	k€	%	k€	%	k€	%
Ricavi e proventi	2.401	47,5%	2.675	47,1%	3.173	51,1%
Contributi	2.656	52,5%	3.003	52,9%	3.041	48,9%
Totale	5.057	100%	5.678	100%	6.214	100%

Nella seguente tabella è mostrata la ripartizione del valore generato tra le diverse Divisioni della Fondazione. ISFOR si conferma la Divisione con il maggior apporto percentuale al valore generato, seppur con un'incidenza in lieve calo a favore del Liceo Guido Carli rispetto all'anno precedente.

Valore economico generato per Divisioni	2019/20		2020/21		2021/22	
	k€	%	k€	%	k€	%
ISFOR	1.646	32,6%	2.240	39,5%	2.379	38,3%
Centro di Formazione AIB	1.829	36,2%	1.897	33,4%	2.049	33,0%
Liceo Guido Carli	1.574	31,1%	1.539	27,1%	1.784	28,7%
Generale	7	0,1%	2	-	2	-
Totale	5.056	100%	5.678	100%	6.214	100%

Il valore distribuito

Il valore distribuito, in linea con quello generato, ha registrato una crescita costante negli ultimi due anni, con un tasso annuale composto pari all'11,7%. Si conferma il trend di aumento dell'incidenza dei costi operativi sul totale, il cui dettaglio è illustrato nella seconda tabella. Come visibile, la voce principale è riferita ai compensi per i docenti, in costante crescita; le altre componenti significative si riferiscono ai canoni di locazione e alle utenze relative ai quattro edifici dove le attività della Fondazione hanno luogo.

Tornando al quadro generale, la singola voce di maggiore incidenza si riferisce ai salari e benefit erogati ai dipendenti, come tipico di un'attività di servizi. Non figurano pagamenti ai fornitori di capitale in quanto la Fondazione non fa ricorso a fonti di finanziamento esterne. I pagamenti alla pubblica amministrazione derivano dal pagamento delle imposte.

Valore economico distribuito	2019/20		2020/21		2021/22	
	k€	%	k€	%	k€	%
Costi operativi	1.928	43,5%	2.293	46,4%	2.777	50,3%
Salari e benefit dei dipendenti	2.178	49,1%	2.204	44,6%	2.325	42,1%
Pagamento a fornitori di capitale	-	-	-	-	-	-
Ammortamenti e accantonamenti	201	4,5%	122	2,5%	129	2,3%
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	127	2,9%	322	6,5%	294	5,3%

Totale **4.433** **100%** **4.942** **100%** **5.526** **100%**

Dettaglio Costi Operativi	2019/20		2020/21		2021/22	
	k€	%	k€	%	k€	%
Compensi per i docenti	698	36,2%	939	40,9%	1.077	38,8%
Canoni di locazione	364	18,9%	364	15,9%	388	14,0%
Utenze e pulizie	170	8,9%	210	9,2%	330	11,8%
Consulenze	89	4,6%	96	4,2%	142	5,1%
Manutenzioni	28	1,4%	73	3,2%	58	2,1%
Altro	578	30,0%	611	26,6%	783	28,2%
Totale	1.927	100%	2.293	100%	2.777	100%

02

Le Persone

I Lavoratori

I dipendenti di Fondazione A.I.B. al 15/06/2022¹ sono pari a 74 persone, con un aumento del 10% rispetto ai due anni precedenti. Come visibile dai dati in tabella, la crescita del personale è avvenuta in modo omogeneo tra le varie Divisioni, mantenendo invariata la ripartizione percentuale dell'organico tra le stesse. Il Centro di Formazione A.I.B. è cresciuto di tre unità, mantenendo una quota pari a circa la metà del personale, mentre ISFOR e il Liceo Guido Carli sono aumentati rispettivamente di una e due persone. La figura della Direttrice Generale è inclusa tra i dipendenti di ISFOR, essendo anche Direttrice di questa Divisione, pur avendo una parte significativa del proprio tempo di lavoro distribuito anche sulle altre Divisioni.

Dipendenti per Divisione	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
ISFOR	9	13,2%	11	16,2%	12	16,2%
Centro di Formazione A.I.B.	34	50,0%	33	48,5%	36	48,7%
Liceo Guido Carli	25	36,8%	24	35,3%	26	35,1%
Totale	68	100%	68	100%	74	100%

Oltre al personale dipendente, il Centro di Formazione A.I.B. si è avvalso della collaborazione di 8 professionisti per lo svolgimento di attività formative in aula. La Fondazione predilige avvalersi dell'utilizzo di rapporti di lavoro di tipo dipendente; le collaborazioni in veste professionale vengono utilizzate, qualora legittime, in caso di richiesta proveniente da parte dei collaboratori. Oltre ai liberi professionisti, durante l'anno ISFOR ha inserito due tirocinanti e il Centro di Formazione A.I.B. si è avvalso della collaborazione di due volontarie nella forma del servizio civile.

¹ In ottemperanza a quanto previsto in caso di cambiamenti materiali durante il periodo rendicontato, non è stato utilizzato il dato alla fine dell'anno fiscale, corrispondente al 31/08/2022. L'attività scolastica prevede infatti uno strutturale turnover di docenti con il termine dell'anno scolastico e prima dell'inizio del nuovo anno scolastico. Si è scelto quindi il termine dell'anno scolastico come data di riferimento per garantire una rendicontazione più puntuale.

In Fondazione A.I.B. più del 60% dei dipendenti è donna con un aumento di 5 unità nell'organico rispetto all'anno precedente. Vi è una predilezione nell'utilizzo di contratti a tempo indeterminato che rappresentano infatti quasi l'80% del totale. E' importante evidenziare come le persone con contratto a tempo determinato siano tutte state assunte nei primi mesi dell'anno scolastico 2021/22 e che è politica aziendale proporre, alle persone con limitata esperienza nel ruolo, l'assunzione a tempo indeterminato in caso di conferma al termine del primo anno di collaborazione generalmente a tempo determinato.

Come per l'anno precedente, vi sono 3 contratti di apprendistato in essere: di questi, 2 sono in ISFOR e sono attivi dagli anni precedenti, mentre un contratto è stato stipulato durante l'anno e la figura è stata inserita nel Centro di Formazione A.I.B.

Dipendenti per genere	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Donne	40	58,8%	41	60,3%	46	62,2%
Uomini	28	41,2%	27	39,7%	28	37,8%
Totale	68	100%	68	100%	74	100%

Se consideriamo la distribuzione di genere per tipo di collaborazione si hanno i seguenti dati: i 3 contratti di apprendistato sono tutti rivolti a donne, mentre dei 13 contratti a tempo determinato, 7 sono rivolti a donne e 6 a uomini. Per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato, la maggioranza è stipulato con donne (36) e 22 con uomini. I 2 tirocini attivati sono rivolti a uomini e degli 8 liberi professionisti, 3 sono donne e 5 uomini.

Dipendenti per tipo collaborazione	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Apprendista	2	2,9%	3	4,4%	3	4,1%
Dipendente tempo determinato	9	13,2%	10	14,7%	13	17,6%
Dipendente tempo indeterminato	57	83,8%	55	80,9%	58	78,4%
Totale	68	100%	68	100%	74	100%

La volontà della Fondazione di permettere ai propri dipendenti una corretta conciliazione vita-lavoro viene declinata anche attraverso una facile concessione di part-time che costituiscono quasi il 57% di contratti per tipo di impiego. L'utilizzo di contratti part-time consente inoltre una più agevole gestione delle cattedre ad orario ridotto, sia del Liceo Guido Carli che del Centro di Formazione A.I.B., o che non possono essere integrate tra le due sedi del Centro di Formazione A.I.B. Dei 42 dipendenti part-time, 27 sono donne e 15 uomini. I dipendenti full-time invece sono suddivisi in 19 donne e 13 uomini.

Dipendenti per tipo di impiego	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Full time	25	36,8%	25	36,8%	32	43,2%
Part time	43	63,2%	43	63,2%	42	56,8%
Totale	68	100%	68	100%	74	100%

Anche nell'anno 2021/22 si è riscontrata la volontà da parte della Fondazione di garantire una crescita contrattuale all'interno del proprio organico: le persone inserite attraverso i due tirocini attivati l'anno precedente sono state confermate e assunte, vi sono state 10 persone il cui contratto è passato da tempo determinato a indeterminato (5 donne e 5 uomini) e 4 lavoratori hanno beneficiato di un aumento del livello contrattuale.

Le assunzioni sono state 24: 13 persone sono state inserite nel Centro di Formazione A.I.B., 9 nel Liceo Guido Carli e 2 in ISFOR. La maggior parte delle assunzioni (15) ha interessato lavoratori della fascia di età tra i 30 e i 50 anni, di cui 9 donne e 6 uomini. **Il tasso di assunzione² è stato pari al 32,4%, decisamente superiore a quello dell'anno precedente pari al 19,1%.**

Assunzioni	2019/20			2020/21			2021/22		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
<30	2	2	4	3	2	5	5	2	7
30-50	3	3	6	4	2	6	9	6	15
>50	3	4	7	-	2	2	2	0	2
Totale	8	9	17	7	6	13	16	8	24

L'alto numero di assunzioni è in parte giustificato dalle cessazioni che in particolare nel Centro di Formazione A.I.B. sono state pari a 9. Le cessazioni (14 totali) avvenute a causa della scadenza del contratto sono 4, le restanti 10 derivano da dimissioni volontarie, di cui 3 con contratto a tempo determinato e 7 con contratto a tempo indeterminato. Il turnover riguarda essenzialmente il personale docente ed è collegato alla dinamica delle assunzioni nella scuola pubblica. **Il tasso di turnover³ dell'anno è pari al 18,9% contro il 17,6% dell'anno precedente.**

Cessazioni	2019/20			2020/21			2021/22		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
<30	1	2	3	1	-	1	2	0	2

² Tasso di assunzione: $(n^\circ \text{ assunti} / n^\circ \text{ attivi al 15.06}) * 100$

³ Tasso di turnover: $(n^\circ \text{ cessazioni} / n^\circ \text{ attivi al 15.06}) * 100$

30-50	2	2	8	6	3	9	5	5	10
>50	4	5	8	1	1	2	1	1	2
Totale	7	9	16	8	4	12	8	6	14

Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità

Durante l'anno 2021/22, Fondazione A.I.B. ha destinato particolare attenzione a questi ambiti, con l'obiettivo di aumentare il livello di benessere complessivo del proprio organico di lavoratori.

Con riguardo in particolare al Centro di Formazione A.I.B., è stata introdotta una nuova rimodulazione di orario degli insegnanti che ha previsto un numero inferiore di ore d'aula, consentendo agli stessi un maggiore agio organizzativo rispetto alle altre attività connesse all'insegnamento. Questa rimodulazione di orario entrerà in vigore a partire dall'anno scolastico 2022/23. E' in attivazione inoltre un piano di welfare ad essi dedicato ed è stato discusso un contratto di secondo livello che entrerà anch'esso in vigore nel corso del prossimo anno. Nel contratto di secondo livello verranno regolati aspetti organizzativi tra cui: la ricaduta sul monte orario del docente delle attività di tutoraggio, orientamento e coordinamento, il riconoscimento di premialità orarie nel caso di frontalità integrativa, le modalità di funzionamento della banca delle ore.

Da settembre 2022, la prima linea dei dipendenti ISFOR godrà di un aumento di retribuzione e verranno introdotti degli MBO per tutti i dipendenti ISFOR ad eccezione delle figure junior, misura che era originariamente prevista solo per la prima linea.

All'interno di Fondazione A.I.B. viene applicato un Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per ciascuna Divisione. In ISFOR il contratto vigente è quello del Commercio, mentre nel Centro di Formazione A.I.B. viene applicato il CCNL della Formazione Professionale. Nel Liceo Guido Carli il contratto applicato è il CCNL ANINSEI (Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione) per i docenti, mentre per il personale tecnico amministrativo il contratto di riferimento è quello del Commercio.

Rispetto alle categorie dei dipendenti di seguito rappresentate nelle tabelle, all'interno della categoria "Impiegati e Docenti" sono stati inclusi i dipendenti con un livello di CCNL del Commercio compreso tra primo e quarto livello, i livelli tra il primo e il sesto per i dipendenti aderenti al CCNL della Formazione Professionale e il sesto livello per i dipendenti appartenenti al CCNL ANINSEI. In riferimento alla categoria "Quadri e Dirigenti" sono compresi i quadri e dirigenti del CCNL del Commercio e i livelli del CCNL per Formazione Professionale e ANINSEI con la mansione di direzione.

La distribuzione per categoria dei dipendenti sulla base di genere e fascia d'età evidenzia come Fondazione A.I.B. rispetti il principio della parità di genere e come il lavoro femminile venga valorizzato. Le donne appartenenti alla categoria "Impiegati e Docenti" rappresentano il 54,1% dei lavoratori, con 4 donne in più rispetto all'anno precedente. **La categoria "Quadri e Dirigenti" è composta da tre donne e un uomo**, con l'aumento di una donna rispetto all'anno precedente.

Anche la distribuzione per categoria sulla base di fasce d'età dimostra come ci sia un buon equilibrio generale in termini di diversità. Il 59,5% dei dipendenti appartiene alla fascia d'età che va dai 30 ai 50 anni, diminuendo rispetto all'anno scorso di più di 5 punti percentuali: questa diminuzione è compensata da un analogo aumento dei lavoratori nella fascia d'età inferiore ai 30 anni.

Categoria di dipendenti per genere	2019/20			2020/21			2021/22		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
Apprendisti	2	-	2	3	-	3	3	0	3
Impiegati e docenti	36	26	62	36	26	62	40	27	67
Dirigenti e quadri	2	2	4	2	1	3	3	1	4
Totale	40	28	68	41	27	68	46	28	74

Categoria di dipendenti per genere %	2019/20			2020/21			2021/22		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
Apprendisti	2,9	0,0	2,9	4,4	0,0	4,4	4,1	0	4,1
Impiegati e docenti	52,9	38,2	91,2	52,9	38,2	91,2	54,1	36,5	90,5
Dirigenti e quadri	2,9	2,9	5,9	2,9	1,5	4,4	4,1	1,4	5,4
Totale	58,8	41,2	100	60,3	39,7	100	62,2	37,8	100

Categorie di dipendenti per fasce di età	2019/20				2020/21				2021/22			
	<30	30-50	>50	T	<30	30-50	>50	T	<30	30-50	>50	T
Apprendisti	1	1	-	2	3	-	-	3	3	0	0	3
Impiegati e docenti	6	38	18	62	5	44	13	62	10	42	15	67
Dirigenti e quadri	-	1	3	4	-	1	2	3	0	2	2	4
Totale	7	40	21	68	8	45	15	68	13	44	17	74

Categorie di dipendenti per fasce di età in %	2019/20				2020/21				2021/22			
	<30	30-50	>50	T	<30	30-50	>50	T	<30	30-50	>50	T
Apprendisti	1,8	1,8	0,0	3,6	5,0	0,0	0,0	5,0	4,0	0,0	0,0	4,0
Impiegati e docenti	7,1	60,7	23,2	91,1	6,7	63,3	20,0	90,0	13,5	56,8	20,3	90,6
Dirigenti e quadri	0,0	1,8	3,6	5,4	0,0	1,7	3,3	5,0	0	2,7	2,7	5,4
Totale	8,9	64,3	26,8	100	11,7	65,0	23,3	100	17,5	59,5	23	100

La valorizzazione del lavoro femminile emerge anche dall'analisi del rapporto retributivo tra generi, che è complessivamente a favore delle donne per una percentuale pari all'8%. Va evidenziato che nella categoria "Impiegati e docenti", che raggruppa la maggior parte del personale della Fondazione, si ha pressoché una parità tra i generi. Per la categoria "Apprendisti" non è stato possibile calcolare il rapporto in quanto composta esclusivamente da donne. Le retribuzioni sono state calcolate sterilizzando l'effetto dei part time.

Rapporto Retribuzione Donne/Uomini	2021/22
Apprendisti	-
Impiegati e docenti	1,02
Dirigenti e quadri	1,49
Totale	1,08

Relativamente all'assunzione delle categorie protette previsto dalla Legge 68/99, Fondazione A.I.B. ha stipulato una convenzione Art. 14 con la Cooperativa Sociale Approdo a cui sono stati affidati i servizi di pulizia della sede del Liceo Carli e della sede di Castel Mella del Centro di Formazione per l'anno 2021/22. Ha individuato inoltre, attraverso il supporto della Cooperativa Sociale RJ45, e assunto direttamente un'ulteriore figura a copertura dell'obbligo di legge.

I benefit erogati ai dipendenti si dividono in fornitura di pasti e premi di produzione. I dipendenti ISFOR, del Centro di Formazione A.I.B. e due (per contratto) del Liceo Guido Carli hanno ricevuto buoni pasto per un controvalore di €35.015 nel corso dell'esercizio, mentre la restante parte dei dipendenti del Liceo Guido Carli ha accesso alla mensa aziendale. Durante l'anno 2021/22 le premialità riconosciute ai dipendenti nella veste di premio di produzione ammontano a €87.918. Oltre a questa forma di premialità, **nel mese di dicembre 2021 sono stati erogati ulteriori riconoscimenti in virtù degli eccezionali sforzi profusi dal personale durante il periodo di pandemia per un totale di €53.050.** In particolare ai dipendenti ISFOR è stata riconosciuta una tantum da €1.950 per il personale non junior

che non aveva MBO e di €1.100 per il personale junior. Ai dipendenti del Centro di Formazione A.I.B. è stata erogata una somma pari a €1.260 ciascuno, mentre il Liceo Guido Carli ha optato per una distribuzione in base all'impegno e al merito, su valutazione della Direzione didattica e generale, delle risorse disponibili.

La Formazione dei Dipendenti

Per garantire un alto livello dei servizi forniti, Fondazione A.I.B. è consapevole della centralità della formazione rivolta ai propri dipendenti.

Nel corso dell'anno 2021/22 i dipendenti hanno ricevuto formazione per un totale di 1748 ore, a cui vanno sommate 8 ore a favore di due tirocinanti. La formazione è in linea con i dati dell'anno precedente: il totale delle ore del 2020/21 era infatti pari a 1724. La continuità si riflette anche con i dati delle ore medie per genere che evidenzia una distribuzione equilibrata.

Per quanto riguarda la formazione per categoria, possiamo notare un aumento della formazione a favore dei quadri e dirigenti, che hanno seguito un corso individuale ciascuno per un approfondimento rivolto al soddisfacimento delle loro esigenze specifiche.

Ore medie Formazione per dipendente	2019/20	2020/21	2021/22
per genere	ore	ore	ore
Donne	4	25	23
Uomini	5	25	26
Media Generale	4	25	24

Ore medie Formazione per dipendente	2019/20	2020/21	2021/22
per categoria	ore	ore	ore
Apprendisti	0	20	16
Impiegati e Docenti	4	26	24
Dirigenti e Quadri	10	12	29
Media Generale	4	25	24

La formazione per il personale di ISFOR è avvenuta attraverso corsi trasversali in materia di CRM, a cura del Dottor Roccaro, e il corso Privacy e GDPR, a cura dell'Avvocato Lussu. I dipendenti possono inoltre partecipare gratuitamente ai corsi proposti da ISFOR, compatibilmente con i carichi di lavoro: pur non essendo stata ufficialmente rilevata, questa

modalità di formazione è stata ampiamente fruita. Per l'anno prossimo è prevista la strutturazione in un percorso formativo basato su una rilevazione periodica dei fabbisogni.

Il personale del Centro di Formazione A.I.B. è stato interessato da una riorganizzazione interna che ha portato anche a una programmazione sistematica dell'attività di formazione. Sono stati previsti numerosi corsi di formazione trasversali sia di tipo operativo per il miglioramento dei processi interni, come il corso di Excel intermedio e il corso all'utilizzo del gestionale GEST, sia corsi di formazione in termini di didattica e costruzione di un gruppo di lavoro collaborativo, come il corso conduttori peer curato dall'ATS di Brescia, il corso di didattica e metodi della Dottoressa Begotti, il corso LILT a cura della Lega Tumori e la supervisione di gruppo curata dalla Dottoressa Gomez.

Il personale docente del Liceo Guido Carli, che segue un piano di formazione dedicato, ha fruito di un corso organizzato dall'Associazione Italiana Dislessia "Didattica inclusiva - Corso Dsa", che ha coinvolto 23 docenti per 10 ore ciascuno. Oltre a questo, le singole Aree didattiche propongono un piano personalizzato per il singolo insegnante con alcuni corsi individuali di approfondimento.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il monitoraggio continuo dell'ambiente di lavoro, una corretta formazione ai lavoratori in termini di sicurezza e un corretto equilibrio vita lavoro sono gli strumenti di cui si avvale Fondazione A.I.B. per garantire il benessere e la sicurezza del personale.

Ogni divisione possiede un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che viene costantemente aggiornato. Fondazione A.I.B. monitora standard di riferimento e leggi in materia di salute e sicurezza erogando regolarmente formazione in materia di salute e sicurezza ai propri dipendenti.

Di seguito le ore di formazione in materia di salute e sicurezza erogate ai dipendenti suddivisi per genere e categoria.

Ore Formazione obbligatoria per dipendente	2019/20	2020/21	2021/22
per genere	ore	ore	ore
Donne	84	297	234
Uomini	34	234	151
Totale	118	531	385

Ore Formazione H&S per dipendente	2019/20	2020/21	2021/22
per categoria	ore	ore	ore
Apprendisti	0	22	11
Impiegati e Docenti	118	485	365
Dirigenti e Quadri	0	20	9
Totale	118	527	385

I corsi erogati durante il 2021/22 sono stati relativi alla sicurezza per i lavoratori generale e specifica per categorie a medio rischio, al primo soccorso e antincendio, specifici per RLS e preposti, alla prevenzione e sicurezza al tempo del COVID, all'utilizzo dei defibrillatori e un corso AREU per la somministrazione di farmaci salvavita. E' stato inoltre erogato un corso di 8 ore sulla sicurezza a favore di un tirocinante.

Nell'ambito della salute e benessere, prosegue il progetto di supervisione dei formatori per il Centro di Formazione A.I.B. attivato durante l'anno precedente. Il progetto è volto a consentire il confronto sistematico e costante tra docenti ed una specialista rispetto alla gestione del carico emotivo derivante dal confronto con le situazioni problematiche che alcuni alunni possono evidenziare e alla gestione dello stress derivante dalle caratteristiche intrinseche del lavoro di formatore nella formazione professionale.

Nel corso dell'anno non vi sono stati infortuni sul lavoro.

03

Ambiente

L'attività di Fondazione A.I.B. si basa sull'offerta di servizi che non implicano attività di produzione o trasformazione di prodotti fisici. Non sono quindi stati valutati come temi rilevanti ai fini della rendicontazione la produzione di rifiuti e il consumo di risorse idriche, date le quantità minime rilevate in entrambi i casi.

I principali impatti ambientali della Fondazione sono imputabili ai consumi di energia per il funzionamento e il riscaldamento dei propri edifici e le conseguenti emissioni di gas climalteranti. Si trovano nel Comune di Brescia la sede di ISFOR e la sede del Liceo Guido Carli, nel Comune di Castel Mella e nel Comune di Ome le sedi del Centro di Formazione A.I.B.

Nella consapevolezza dell'importanza di contribuire al rispetto degli Accordi di Parigi e dell'European Green Deal, la Fondazione provvede alla misurazione dei propri consumi energetici e delle emissioni di gas climalteranti. Ha inoltre implementato negli anni una serie di azioni per l'efficientamento energetico dei propri edifici e per il contenimento delle emissioni.

Consumi Energetici

I consumi di energia sono composti dai consumi elettrici nelle quattro sedi della Fondazione, dal teleriscaldamento nelle sedi di ISFOR e del Liceo Guido Carli a Brescia e dal gas per le sedi del Centro di Formazione A.I.B. a Castel Mella e Ome.

La Fondazione ha in essere contratti di energia elettrica verde certificata per le sedi di ISFOR, del Liceo Carli e da luglio 2022 anche per la sede di Castel Mella del Centro di Formazione A.I.B. E' prevista la stipula del medesimo contratto per l'anno 2022/23 anche per la sede di Ome del Centro Formazione A.I.B.

Di seguito il dettaglio dei consumi elettrici divisi per sede:

Consumi elettrici	UdM	2019/20	2020/21	2021/22
Via Pietro Nenni, 30 - Brescia (ISFOR)	kWh	36.148	30.352	36.167
Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella (Centro di Formazione A.I.B.)	kWh	65.126	69.569	71.170

Via Aldo Moro, 23 - Ome (Centro di Formazione A.I.B.)	kWh	27.817	19.716	20.265
Via Stretta, 175 - Brescia (Liceo Guido Carli)	kWh	125.428	159.105	201.640
Totale	kWh	254.519	278.742	329.242

Nel 2021/22 L'energia elettrica rinnovabile certificata consumata ammonta a 252.686 kWh (910 GJ) rispetto ai 189.457 kWh (682 GJ) dell'anno 2020/21. Questo si deve al fatto che a luglio 2022 anche la sede di Castel Mella del Centro di Formazione A.I.B. ha siglato il contratto di energia verde certificata. In termini percentuali, **il consumo di energia elettrica rinnovabile sul totale del consumo di energia elettrica è passato dal 68,0% del 2020/21 al 76,2% del 2021/22.**

Durante il 2022/23 è previsto inoltre l'allacciamento di pannelli fotovoltaici da 10 kW nella sede del Liceo Guido Carli: in questo modo la Fondazione contribuirà anche in termini di autoproduzione alla diffusione di energia proveniente da fonti rinnovabili.

Per quanto riguarda il riscaldamento, di seguito sono esposti i consumi relativi al teleriscaldamento e gas naturale:

Consumi teleriscaldamento	UdM	2019/20	2020/21	2021/22
Via Pietro Nenni, 30 - Brescia (ISFOR)	kWh	61.032	57.581	55.204
Via Stretta, 175 - Brescia (Liceo Guido Carli)	kWh	168.099	334.996	352.520
Totale	kWh	229.131	392.577	407.724

Consumi gas naturale	UdM	2019/20	2020/21	2021/22
Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella (Centro di Formazione A.I.B.)	Smc	15.675	20.965	21.217
Via Aldo Moro, 23 - Ome (Centro di Formazione A.I.B.)	kWh	-	-	110.293
Totale	kWh	15.675	20.965	111.233

La sede di Ome prevede un contratto di affitto comprensivo del pagamento per la propria quota di competenza delle spese di riscaldamento. Per questo motivo, è stato possibile reperire esclusivamente il dato dei consumi relativi all'intero anno 2021 e ai primi mesi del 2022: i consumi per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021 sono stati quindi stimati imputando la relativa quota parte dei consumi complessivi per il 2021. In occasione della redazione del bilancio precedente, non era stato possibile recuperare questi dati: come da impegno assunto in quella sede, per quest'anno si è invece proceduto alla raccolta degli stessi.

Consumi complessivi	UdM	2019/20	2020/21	2021/22
Elettricità	GJ	916	1.003	1.185
Teleriscaldamento	GJ	825	1.413	1.468
Gas naturale ⁴	GJ	549	734	1.140
Totale	GJ	2.290	3.150	3.793

Come visibile dai dati in tabella, i consumi di energia sono aumentati complessivamente del 20,4% nell'esercizio 2021/22 rispetto all'anno precedente, ma va considerato che circa metà dell'aumento è imputabile ai consumi di gas metano per la sede di Ome che non erano stati calcolati per gli anni precedenti. Nei due anni precedenti, inoltre, l'accesso alle sedi da parte dell'utenza e del personale è stato ridotto a causa della pandemia di covid. Considerando i consumi complessivi, la quota parte derivante da utilizzo di energia rinnovabile ammonta a 910 GJ, pari al 23,9% del totale.

Si segnala infine che è in corso un dialogo costante con la proprietà delle sedi di ISFOR e del Liceo Guido Carli finalizzato all'implementazione di ulteriori iniziative per l'efficientamento energetico dei locali.

Fondazione A.I.B. misura la propria impronta di carbonio allo scopo di monitorare il proprio operato in questo ambito della sostenibilità ambientale. La Fondazione è consapevole della priorità di azione necessaria a livello collettivo per contrastare il fenomeno dell'aumento di concentrazione dei gas serra in atmosfera e il conseguente riscaldamento globale.

L'impronta di carbonio è stata calcolata avvalendosi dei principi definiti dal GHG Protocol (The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard). Le fonti emissive sono state suddivise in due dei tre ambiti (Scope 1 e Scope 2) definiti dallo standard.

Per Scope 1 si intendono le emissioni dirette, ovvero prodotte da installazioni possedute o controllate dall'azienda: in Fondazione A.I.B. ci si riferisce alle emissioni da combustione del gas naturale per il riscaldamento delle sedi del Centro di Formazione A.I.B. Per Scope 2 si intendono le emissioni indirette, ovvero quelle derivate dalla produzione dell'energia acquistata e usata dall'organizzazione: nel caso di Fondazione A.I.B. si tratta dell'energia elettrica e del teleriscaldamento.

Come anticipato, la rilevazione dei consumi di gas naturale per la sede di Ome ha portato ad un aumento delle emissioni complessive del 10,7%. Scorporando questo dato specifico, si sarebbe registrata una diminuzione delle emissioni complessive di 6 tonnellate di CO₂e, grazie all'avvio del contratto di energia elettrica rinnovabile per la sede di Castel Mella, come riflesso dalla riduzione pari all'8,0% dell'impronta di carbonio in relazione allo Scope 2 .

⁴ Per il calcolo sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dalla circolare MISE del 18/12/14 e dall'ENEA

Impronta di carbonio	UdM	2019/20	2020/21	2021/22
Scope 1 - Gas naturale ⁵	t CO2e	31	41	67
Scope 2 - Elettricità ⁶ e teleriscaldamento	t CO2e	154	117	108
Totale	t CO2e	184	158	175

⁵ Per il calcolo sono stati utilizzati i fattori di emissione ricavati da Terna - “Confronti Internazionali”, ISPRA - “Italian greenhouse Gas Inventory Report 2021” e ISPRA - “Indicatori di efficienza e decarbonizzazione del sistema energetico nazionale e del settore elettrico” per gli anni 2019/20 e 2020/21 e il database Ecoinvent per l'anno 2021/22

⁶ Per l'energia verde certificata è stato utilizzato l'approccio market-based. Per la restante energia è stato utilizzato l'approccio location-based

L'impatto sociale di Fondazione A.I.B.

ISFOR

Informazioni Generali

ISFOR nasce il 13 marzo 1989 dallo sforzo congiunto di diversi attori: Confindustria Brescia, Camera di Commercio di Brescia, Università degli Studi di Brescia, Università Cattolica di Brescia, banche, associazioni di categoria e molte aziende del territorio. Fondata come ISFOR 2000, Istituto Superiore di Formazione e Ricerca, è un organismo permanente dedicato alla formazione della classe imprenditoriale, dei dirigenti, dei manager e dei lavoratori del territorio.

Dal 2014 è una Divisione di Fondazione A.I.B., con marchio rivisitato in ISFOR Formazione continua, continuando ad adempiere alla medesima missione: lo sviluppo del capitale umano. ISFOR è accreditata all'Albo di Regione Lombardia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale ed è qualificata da Fondimpresa per la "Categoria I" - Formazione generale "Classe E" e per la "Categoria III" - Formazione per l'innovazione tecnologica "Classe B" in Lombardia.

I servizi erogati

L'offerta principale di ISFOR è l'erogazione di corsi di formazione destinati a imprenditori, manager, impiegati e lavoratori nelle imprese. I corsi possono essere frequentati in presenza o in modalità sincrona attraverso una piattaforma online. ISFOR offre anche percorsi esperienziali, di coaching, formazione "on the job", di outdoor training. Offre infine in collaborazione con un partner esterno, percorsi di e-Learning.

L'offerta formativa comprende diverse tipologie di percorsi:

- Percorsi costruiti sartorialmente sulla base degli obiettivi strategici delle organizzazioni, delle esigenze di crescita del capitale umano e delle funzioni cui è rivolta;
- Percorsi interaziendali, normalmente attraverso l'offerta dei corsi a catalogo;
- Percorsi di alta formazione con la collaborazione di prestigiosi partner;
- Percorsi in modalità e-Learning acquistabili e fruibili dalle aziende in modalità asincrona.

ISFOR offre una serie di agevolazioni per poter fruire della formazione: scontistiche per le aziende che programmano una seconda iscrizione oppure per aziende che si iscrivono con anticipo rispetto alla scadenza del corso. Anche per le associate a Confindustria Brescia è prevista una promozione che vede riconosciuto, da parte di Confindustria Brescia, un rimborso del 30% sul costo del corso, per un importo che non può essere superiore al contributo associativo versato dall'azienda l'anno precedente.

Sono previste anche delle agevolazioni possibili grazie all'accreditamento di ISFOR come ente formativo o alle convenzioni stipulate con enti finanziatori, in particolare:

- Regione Lombardia attraverso il Bando di Formazione Continua, tramite l'utilizzo di voucher;
- Camera di Commercio di Brescia: attraverso il Bando di Formazione Professionale 2021 è previsto un rimborso per le PMI che arriva fino al 50% della spesa sostenuta per la formazione, fino ad un massimo di € 7.000;
- Fondimpresa - Fondirigenti attraverso i diversi canali previsti da tali fondi interprofessionali.

In riferimento a Fondimpresa e Fondirigenti, ISFOR è in grado di accompagnare le aziende nella presentazione, gestione, realizzazione e rendicontazione di piani formativi a valere sul Conto Formazione e sul Conto di Sistema di Fondimpresa e di Fondirigenti.

Nel primo caso si tratta di risorse che sono gestite dall'azienda titolare e che possono essere utilizzate per formare i propri dipendenti (o i propri dirigenti nel caso di Fondirigenti) in base alle necessità aziendali e ai fabbisogni formativi. Nel secondo caso c'è differenza di gestione a seconda che riguardi Fondimpresa o Fondirigenti:

- Per Fondimpresa si tratta di un conto collettivo, ideato per sostenere la formazione nelle aziende di piccole dimensioni favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, settoriali e territoriali. I conti sono finanziati dai contributi versati dalle singole aziende aderenti. I piani sono elaborati da ISFOR in collaborazione con altri partner formativi e nella titolarità dell'ente formativo capofila (ISFOR o uno degli altri partner, a seconda dei progetti);
- Per Fondirigenti, si tratta di una misura finalizzata a sostenere progettualità formative specifiche di singole aziende per i propri dirigenti. La misura è sostenuta attraverso i contributi versati dalle aziende aderenti.

È inoltre importante sottolineare come, oltre alla conduzione dell'attività quotidiana, parte dell'impegno di ISFOR è dedicato all'organizzazione di seminari ed eventi gratuiti riguardanti tematiche che sono ritenute di particolare interesse dalla Fondazione. Ulteriore attività di ISFOR è lo svolgimento del servizio di sportello informativo sul funzionamento dei fondi interprofessionali, che ISFOR gestisce per Confindustria Brescia a favore delle aziende associate. ISFOR gestisce inoltre alcune iniziative di sistema che originano dalle politiche di education di Confindustria Brescia, tra queste: la formazione per i PCTO per diversi Istituti Tecnici della Provincia attraverso un bando della Camera di Commercio di Brescia, il servizio di promozione dei corsi ITS presso le scuole secondarie superiori per le quattro Fondazioni ITS operanti nel territorio.

La professionalità di ISFOR e la qualità dei suoi servizi è stata riconosciuta anche da altre territoriali di Confindustria: ad esempio, nel 2021/22 ISFOR ha progettato e gestito il percorso

per imprenditori, destinato agli associati a Confindustria Como “Prendiamoci cura del nostro futuro insieme – Master in cultura di impresa”: per il 2022/23 è programmata la seconda edizione di questo percorso.

Indicatori di Attività

Le imprese clienti

Al termine dell’anno 2021/22 le imprese clienti di ISFOR ammontano a 578. Il 76,1% ha sede all’interno della provincia di Brescia, mentre il restante 23,9% testimonia l’attrattiva di ISFOR anche nei territori limitrofi. Le nuove imprese clienti acquisite nel corso dell’anno ammontano a 194: tra di esse vengono annoverate anche le imprese per le quali erano trascorsi due anni dall’ultimo acquisto di un corso.

Un servizio fondamentale che ISFOR fornisce alle proprie imprese clienti è il reperimento di risorse e agevolazioni economiche destinate al finanziamento della formazione. **Nel corso del 2021/22 ISFOR ha canalizzato €736.183 verso le imprese provenienti dai bandi di Regione Lombardia (“Formare per assumere” e “Bando Formazione Continua fase VI”) e il Conto Formazione di Fondimpresa e Fondirigenti. Includendo anche i Conti di Sistema, il totale reperito ammonta a €1.237.403.** Facendo una media per il numero di aziende clienti, le risorse medie canalizzate per ciascuna ammontano a €7.194.

I docenti incaricati

Per soddisfare l’offerta formativa, ISFOR si avvale nel corso dell’anno di numerosi docenti specializzati nei vari ambiti proposti. Nel corso dell’anno 2021/22, i docenti incaricati sono stati pari a 275, di cui 51 hanno attivato la loro collaborazione con ISFOR per la prima volta. **Il numero di docenti incaricati ha subito un aumento del 32,2% rispetto all’anno precedente.**

Docenti incaricati	2019/20	2020/21	2021/22
Totale	174	208	275

I corsi effettuati

Il cuore dell'attività di ISFOR trova luogo nei corsi offerti e effettuati. **Nel corso dell'anno 2021/22 si è investito in maniera significativa nell'innovazione dell'offerta formativa, come testimoniato dall'aumento superiore al 50% dei corsi attivati, che passano dai 692 dell'anno precedente ai 1.074 attuali.**

Al fine di fornire una rendicontazione maggiormente rappresentativa, oltre ai dati relativi al numero di corsi suddivisi per area di attività e area di formazione, già forniti in passato, vengono riportati i dati in termini di ore di formazione e di OFA (ore formative per allievo). Il primo dato rappresenta la somma in ore della durata dei corsi offerti, mentre il secondo è relativo alla somma delle ore di durata di ciascun corso moltiplicate per il numero di allievi che le hanno fruite.

Analizzando lo spaccato dei corsi sulla base dell'Area di Attività, è possibile notare, rispetto all'anno precedente, le seguenti dinamiche relative al numero dei corsi attivati (tale dinamica non coincide necessariamente con quella relativa al fatturato):

- Forte sviluppo della formazione finanziata attraverso il bando Formazione Continua: tale sviluppo ha portato ad una differenziazione gestionale e organizzativa di questa attività, precedentemente contabilizzata e gestita dall'area commesse;
- Significativa flessione dei corsi a catalogo attivati: questo comparto risente ancora degli effetti della pandemia di Covid sulle scelte degli utenti;
- Ottima performance delle commesse: le aziende hanno optato per il ricorso a corsi aziendali a pagamento (commesse) e non (bandi, conti formazione);
- Esplosione dei conti di sistema, legata all'andamento dei bandi e dei risultati ottenuti dai progetti presentati per i diversi bandi;
- Lieve flessione dei conti formazione: con la pandemia di Covid, Fondimpresa ha prorogato la decurtazione periodica delle risorse di conto formativo non utilizzate, in passato forte spinta per le aziende all'utilizzo dei conti aziendali;
- Ripresa dei corsi e-Learning, dovuta alla spinta della pandemia di Covid, ma probabilmente riconducibile anche ad una tendenza di lungo periodo.

I Corsi a catalogo proposti nel 2021/22 sono stati 212, di cui 13 prime edizioni. Il 55,7% di tutti i corsi proposti sono stati avviati; un tasso di avvio simile (53,8%) è rilevabile anche per i corsi di nuova edizione.

Allargando l'analisi alle ore di formazione fornite e alle OFA, è possibile notare una certa corrispondenza in termini percentuali con il numero di corsi attivati. La discrepanza maggiore si rileva per i corsi di Alta Formazione, che pur rappresentando una quota minima in termini di numero di corsi proposti, concentra circa il 20% delle OFA complessive. Il fenomeno opposto è riscontrabile per i conti Formazione e i corsi in e-Learning, che hanno un peso molto più limitato in termini di OFA rispetto alla numerosità dei corsi attivati.

I corsi di Alta Formazione riguardano fundamentalmente i Master organizzati da ISFOR con la collaborazione di altri enti, come ad esempio il Master in Management e Innovazione delle

Imprese con la collaborazione di Confindustria Brescia e in collaborazione con SMAE - School of Management and Advanced Education dell'Università degli Studi di Brescia; il Master in Cultura d'Impresa con e per Confindustria Como; il Master Professione Imprenditore - relativo all'impresa familiare in collaborazione con The European House-Ambrosetti, il Master ISUP per e co-progettato con il gruppo Giovani Imprenditori di Confindustria Brescia, la Metal University, scuola d'alta specializzazione condotta in partnership con AQM e Riconversider, dedicata al rilancio delle imprese nel settore metallurgico, siderurgico e metalmeccanico; il Master Maxe dedicato all'innovazione ed eccellenza in collaborazione con CSMT.

Da segnalare, nell'ambito dell'Alta Formazione, l'Academy 4 Steel che prevede la co-progettazione e la gestione dell'attività formativa integrata dedicata alle aziende dei gruppi Acciaierie Venete, Aso Next, Duferco, Feralpi, ORI Martin e (per alcuni percorsi) Pittini.

Corsi Attivati per Area di Attività	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti Sistema	159	19,9%	60	8,7%	301	28,0%
Commesse	130	16,3%	152	22,0%	255	23,7%
Conti Formazione	316	39,5%	275	39,7%	227	21,1%
Corsi a Catalogo	131	16,4%	183	26,4%	118	11,0%
e-Learning	60	7,5%	14	2,0%	96	8,9%
Bandi	-	-	-	-	55	5,1%
Alta Formazione	3	0,4%	8	1,2%	22	2,0%
Totale	799	100%	692	100%	1.074	100%

Ore Formazione per Area di Attività	2021/22	
	Ore	%
Conti Sistema	2.802	22,2%
Conti Formazione	2.303	19,9%
Commesse	2.162	18,7%
Corsi a Catalogo	1.523	13,2%
Bandi	1.189	10,3%
Alta Formazione	1.080	9,4%
e-Learning	488	4,2%
Totale	11.546	100%

Ore Formative Allievo (OFA) per Area di Attività	2021/22	
	Ore	%
Conti Sistema	23.954	31,1%
Commesse	18.893	24,5%
Alta Formazione	16.170	21,0%
Corsi a Catalogo	7.228	9,4%
Conti Formazione	6.331	8,2%
Bandi	3.486	4,5%
e-Learning	981	1,3%
Totale	77.043	100%

Nelle tabelle seguenti sono riportati i dati sui corsi suddivisi per Area Formativa. Il generale aumento del numero di corsi attivati si è distribuito in modo disomogeneo tra le varie aree di attività.

Alcune Aree come Compliance e sistemi di gestione, Internazionalizzazione e Lingue e Linguistica hanno visto una riduzione del numero di corsi attivati. Si assiste a circa un raddoppio in termini di numerosità delle Aree Amministrazione e controllo di gestione/Pianificazione e corporate finance, Marketing e Sviluppo Commerciale, Processi Produttivi e Sviluppo Personale e Sociale. In linea con l'aumento generale del 50% è l'Area Sicurezza.

Da notare l'avvio dell'Area Sostenibilità e ambiente con 18 corsi attivati e la forte crescita delle Aree Innovazione e Trasformazione Digitale e Organizzazione e gestione delle Risorse Umane a riprova dello sforzo di ISFOR di rispondere alla domanda formativa rispetto ai trend emergenti.

Ampliando la visione alle ore di formazione e alle OFA, è possibile notare come l'Area Innovazione e Trasformazione Digitale abbia un peso maggiore rispetto alla numerosità dei corsi attivati, mentre l'Area della Sicurezza abbia un'incidenza relativa decisamente minore.

Corsi per Area Formativa	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sicurezza	199	25,0%	235	34,0%	356	33,1%
Processi produttivi	141	17,7%	81	11,7%	154	14,3%
Sviluppo personale e sociale	83	10,4%	76	11,0%	125	11,6%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	106	13,3%	91	13,2%	114	10,6%

Amministrazione e controllo di gestione / Pianificazione e corporate finance	74	9,3%	40	5,8%	83	7,7%
Marketing e sviluppo commerciale	42	5,3%	36	5,2%	72	6,7%
Organizzazione e gestione delle risorse umane	18	2,3%	17	2,5%	39	3,6%
Innovazione e Trasformazione Digitale	16	2,0%	10	1,4%	32	3,0%
Compliance e sistemi di gestione	43	5,4%	35	5,1%	29	2,7%
Internazionalizzazione e Lingue	45	5,7%	28	4,0%	25	2,3%
Linguistica	25	3,1%	39	5,6%	21	2,0%
Sostenibilità e ambiente	0	0,0%	0	0,0%	18	1,7%
Governance e Responsabilità	3	0,4%	4	0,6%	6	0,6%
Altro	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Totale	796	100%	692	100%	1.074	100%

Ore Formazione per Area Formativa	2021/22	
	Ore	%
Sicurezza	2.515	21,8%
Processi produttivi	1.513	13,1%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	1.386	12,0%
Sviluppo personale e sociale	1.369	11,9%
Marketing e sviluppo commerciale	1.032	8,9%
Amministrazione e controllo di gestione / Pianificazione e corporate finance	683	5,9%
Innovazione e Trasformazione Digitale	615	5,3%
Linguistica	548	4,7%
Compliance e sistemi di gestione	501	4,3%
Organizzazione e gestione delle risorse umane	466	4,0%
Governance e Responsabilità	450	3,9%
Internazionalizzazione e Lingue	256	2,2%

Sostenibilità e ambiente	213	1,8%
Totale	11.546	100%

Ore Formative Allievo (OFA) per Area Formativa	2021/22	
	Ore	%
Sicurezza	13.365	17,3%
Processi produttivi	12.730	16,5%
Innovazione e Trasformazione Digitale	11.246	14,6%
Sviluppo personale e sociale	8.696	11,3%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	8.395	10,9%
Governance e Responsabilità	5.164	6,7%
Amministrazione e controllo di gestione / Pianificazione e corporate finance	3.862	5,0%
Marketing e sviluppo commerciale	3.728	4,8%
Internazionalizzazione e Lingue	2.812	3,6%
Organizzazione e gestione delle risorse umane	2.284	3,0%
Linguistica	1.824	2,4%
Compliance e sistemi di gestione	1.581	2,1%
Sostenibilità e ambiente	1.356	1,8%
Totale	77.043	100%

Seminari ed eventi

L'attività di ISFOR prevede anche l'organizzazione di seminari ed eventi gratuiti relativi a temi attuali e di particolare interesse.

Nel corso dell'anno 2021/22 sono stati organizzati 11 tra seminari e eventi. In particolare sono da menzionare diversi seminari sui finanziamenti della formazione e sul Fondo Nuove Competenze.

La valutazione della soddisfazione

Con la conclusione di ciascun corso ISFOR distribuisce ai partecipanti un questionario di rilevazione della soddisfazione. La percentuale di consegna del questionario rispetto al numero dei questionari distribuiti è purtroppo sempre limitata; ciononostante, **i questionari compilati confermano gli ottimi risultati in termini di soddisfazione, sostanzialmente in linea con gli anni precedenti.**

Valutazione soddisfazione	2019/20	2020/21	2021/22
Corsi valutati	73	169	79
Questionari sottomessi	728	415	472
% di corsi valutati	9%	24%	17%
Valutazione positiva	73	163	75
% di risposte positive	99%	96%	95%

Indicatori di Risultato

Le persone formate

I principali soggetti beneficiari dell'attività di ISFOR sono i corsisti. Gli indicatori relativi alla numerosità dei corsisti formati rappresentano quindi la principale misurazione in termini di risultato. Nelle tabelle successive è possibile vedere la suddivisione dei corsisti per Aree di Attività e per Area Formativa.

Rispetto all'anno precedente, si rileva un aumento dei corsisti di 1.653 persone, pari a circa il 50%, arrivando a sfiorare le 5.000 unità. La suddivisione dei corsisti per Area di Attività conferma quanto già evidenziato dal numero di corsi: Commesse e Conti Sistema si attestano come le Aree di Attività con più riscontro e che hanno mostrato la crescita maggiore rispetto all'anno scorso, insieme ai corsi e-Learning. Le Aree dei Conti Formazione e dei Corsi a Catalogo registrano invece una flessione, nell'ultimo caso anche lungo l'ultimo triennio.

Corsi per Area di Attività	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Commesse	835	24,7%	1.044	31,6%	1.822	36,8%
Conti Sistema	735	21,7%	360	10,9%	1172	23,6%
Conti Formazione	550	16,2%	820	24,8%	602	12,1%
Corsi a Catalogo	1.086	32,1%	964	29,2%	601	12,1%
Alta Formazione	44	1,3%	88	2,7%	421	8,5%
e-Learning	137	4,0%	27	0,8%	202	4,1%
Bandi	-	-	-	-	136	2,7%
Totale	3.387	100%	3.303	100%	4.956	100%

Con l'implementazione del gestionale CRM è stato possibile nell'anno di rendicontazione rilevare per la prima volta la suddivisione dei corsisti per Area Formativa. Questo dato potrà essere rilevato anche negli anni futuri per un confronto temporale. Lo spaccato individua le Aree Sicurezza, Processi Produttivi e Sviluppo personale e sociale come le Aree con la maggior partecipazione di alunni.

Corsi per Area Formativa	2021/22	
	N.	%
Sicurezza	1.926	38,9%
Processi produttivi	669	13,5%
Sviluppo personale e sociale	507	10,2%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	446	9,0%
Innovazione e Trasformazione Digitale	321	6,5%
Amministrazione e controllo di gestione / Pianificazione e corporate finance	226	4,6%
Marketing e sviluppo commerciale	206	4,2%
Organizzazione e gestione delle risorse umane	180	3,6%
Internazionalizzazione e Lingue	156	3,1%
Linguistica	135	2,7%
Compliance e sistemi di gestione	94	1,9%
Sostenibilità e ambiente	62	1,3%
Governance e Responsabilità	28	0,6%
Totale	4.956	100%

Survey corsisti e imprese

Come anticipato nei precedenti capitoli, per il 2021/22 si è deciso di indirizzare delle survey specifiche ai corsisti e alle aziende clienti per analizzare più approfonditamente gli impatti dell'attività formativa di ISFOR.

La survey è stata inviata a 325 corsisti partecipanti a master e corsi a catalogo nel primo semestre 2022 e a 200 imprese clienti che hanno usufruito di corsi a commessa, conti formazione e conti di sistema nel primo semestre 2022. Hanno risposto 97 corsisti e 28 imprese clienti, con un tasso rispettivamente del 29,8% e del 14,0%. Nelle tabelle di seguito sono riportate le domande e i relativi risultati.

Risultati Survey ai Corsisti	Sì	No	Non So
Ha impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite durante il corso nel suo lavoro in azienda?	93,8%	5,2%	1,0%
Le conoscenze acquisite le sono state d'aiuto nel prendere delle decisioni nel suo lavoro in azienda?	90,7%	7,2%	2,1%
Il corso le ha fornito degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il suo lavoro in azienda?	93,8%	3,1%	3,1%
Ha contattato o ha intenzione di contattare il/i docente/i del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	12,4%	37,1%	50,5%
Ritiene che il corso abbia contribuito alla sua crescita personale e professionale, al di là della sua applicazione nel suo lavoro quotidiano?	92,8%	2,1%	5,2%
Ritiene che il tempo dedicato a partecipare al corso sia stato ben impiegato?	97,9%	2,1%	0,0%
Consiglierebbe ad altre persone di seguire le attività di ISFOR?	97,9%	1,1%	1,0%

Risultati Survey alle imprese	Sì	No	Non So
I partecipanti al corso hanno impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite nel loro lavoro in azienda?	92,9%	3,6%	3,6%
Le conoscenze acquisite dai partecipanti al corso sono state d'aiuto all'azienda nel prendere delle decisioni?	82,1%	7,1%	10,7%
I partecipanti al corso hanno portato degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il lavoro dell'azienda?	82,1%	10,7%	7,1%
Avete contattato o avete intenzione di contattare il/i docente/i del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	17,9%	39,3%	42,9%

Ritiene che il corso possa contribuire alla crescita e/o allo sviluppo dell'azienda?	92,9%	3,6%	3,6%
Ritiene che il tempo e le risorse dedicate a partecipare al corso siano stati ben impiegati?	92,9%	3,6%	3,6%
Consiglierebbe ad altre imprese di seguire le attività di ISFOR?	96,4%	3,6%	0,0%

Si può notare una sostanziale omogeneità nelle risposte di partecipanti ai corsi e aziende che evidenziano complessivamente degli ottimi risultati. La survey ha mirato a comprendere se quanto imparato dai partecipanti fosse risultato effettivamente utile nel contesto della vita aziendale, dando anche luogo a spunti di innovazione. Si è voluto anche rilevare se la formazione ricevuta avesse un impatto anche al di fuori del contesto lavorativo. Particolarmente positivi sono i dati rispetto alla percezione di aver ben speso il proprio tempo nel seguire i corsi proposti e alla disponibilità a consigliare i servizi di ISFOR.

Centro di Formazione A.I.B.

Informazioni Generali

Il Centro di Formazione A.I.B. nasce nel 1957 su iniziativa di Confindustria Brescia e viene riconosciuto dal Ministero del Lavoro tre anni dopo. Nel 1999 si trasferisce nell'attuale sede di Castel Mella. Nel 2014 viene inglobato in Fondazione A.I.B. come una delle tre Divisioni della Fondazione, quella dedicata alla Formazione Professionale. Nel 2015 viene aperta la seconda sede didattica a Ome.

I Servizi Erogati

Il Centro di Formazione fornisce ai giovani competenze professionali in linea con le richieste del mondo del lavoro. E' aperto sia a giovani in completamento della scuola dell'obbligo che a lavoratori. L'offerta formativa prevede differenti percorsi.

Percorsi di Qualifica Professionale

I percorsi di qualifica professionale hanno durata triennale e sono aperti a studenti che hanno concluso la scuola secondaria di primo grado (scuola media). L'obiettivo è fornire sia una preparazione culturale che una preparazione tecnica rispetto alla professione scelta. Nel corso del 2021/22 i percorsi offerti sono stati i seguenti:

- Operatore alla riparazione di veicoli a motore (Castel Mella);
- Operatore meccanico con indirizzo lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione (Castel Mella);
- Operatore elettrico – Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici (Ome);
- Operatore ai servizi di impresa (Ome);
- Operatore elettrico - Installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza per il cablaggio strutturato (Ome) - concluso nell'anno 2021/22;

- Operatore amministrativo-segretariale/informatica gestionale - concluso nell'anno 2021/22.

Nel prossimo anno formativo 2022/23 prenderà avvio un nuovo corso per Operatore meccanico - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici.

Percorsi di Tecnico professionale

Una volta acquisita la qualifica professionale è possibile ottenere il diploma professionale di tecnico, continuando il percorso di studi per un altro anno. Il diploma professionale assicura una maggiore competenza tecnica e una maggiore autonomia nell'esecuzione del futuro lavoro. I percorsi offerti riguardano:

- Tecnico riparatore di veicoli a motore;
- Tecnico per l'automazione industriale;
- Tecnico dei servizi d'impresa;
- Tecnico per la programmazione e la gestione di impianti di produzione.

Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTTS)

Una volta ottenuto il diploma di tecnico professionale è possibile accedere ai percorsi IFTTS. Questo percorso prevede dei corsi elaborati con le aziende che permettono un approfondimento e una specializzazione della propria formazione tecnica e professionale prevedendo tirocini per almeno il 40% delle ore complessive dell'anno scolastico. Questa formula permette di fornire alle imprese del territorio esattamente le competenze professionali di cui hanno bisogno.

Con il 2021/22 il progetto che avrebbe dovuto coinvolgere la Valsabbia non è partito per il mancato raggiungimento del numero minimo di iscrizioni. Di contro, nel corso del 2022/23 è programmata la partenza di un corso che coinvolgerà Brescia e provincia, che prevede l'avvio del percorso per gli alunni in apprendistato di primo livello, dando modo ai ragazzi di ottenere il titolo mentre lavorano nelle aziende partner di progetto.

Percorsi in formazione Duale

Il percorso duale permette agli studenti di trovare lavoro e di accompagnare l'inserimento professionale attraverso un contratto di apprendistato di I e II livello, o a completamento attraverso percorsi di alternanza scuola-lavoro: con questa opzione la formazione è svolta in parte dalla scuola e in parte dall'azienda.

Servizi per le imprese

Il Centro di Formazione A.I.B. non si limita a offrire servizi agli studenti, ma anche a imprese:

- Formazione professionale per i dipendenti;

- Fondo Garanzia Giovani: piano europeo con l'obiettivo di incrementare l'occupazione giovanile a sostegno dei NEET (giovani che non sono impegnati né in un percorso di studio né in un'attività lavorativa). Il Centro di formazione accreditato a livello regionale può essere il canale di accesso per i servizi offerti nell'ambito del programma di Regione Lombardia;
- Dote Unica Lavoro: programma a livello regionale con l'intento di fornire percorsi personalizzati, a seconda del proprio livello di occupabilità, dando la possibilità di scegliere particolari servizi. Al Centro di Formazione gli utenti possono fruire di servizi di accoglienza, orientamento e consolidamento delle competenze finalizzati ad avviare esperienze lavorative.

Aggiornamento delle attività

A conclusione di un processo iniziato l'anno precedente, anche l'anno 2021/22 è stato interessato dalla riorganizzazione interna del Centro di Formazione A.I.B. **La Dott.ssa Chiara Musatti ha assunto l'incarico di Direttrice delle due sedi con l'adozione di un nuovo modello organizzativo e la revisione dei mansionari.** A supporto del lavoro della Direttrice sono state introdotte le figure di cinque Coordinatori sulle due sedi e di alcuni Tutor di sezione: la sperimentazione di questo assetto organizzativo è stata rivista e perfezionata nel corso dell'anno formativo e, in parte, ripensata per il 2022/23, a partire dall'esperienza pregressa, dalle predisposizioni e dalle competenze specifiche dei formatori coinvolti.

La riorganizzazione interna, sommata alle nuove disposizioni relative al PNRR, che prevedono un aumento delle ore di tirocinio per tutti gli studenti, creeranno le condizioni per poter garantire un maggiore agio organizzativo agli insegnanti, aumentando le ore fuori dall'aula a partire dall'anno scolastico 2022/23. Questo contesto consente una maggiore qualità didattica e cura dei servizi connessi alla didattica, maggiore facilità di copertura delle assenze e un generale miglioramento delle condizioni lavorative degli insegnanti.

Nel 2020/21 ha preso avvio una serie di investimenti per la riqualificazione e il decoro degli ambienti in entrambe le sedi. In particolare la riqualificazione ha riguardato:

- I laboratori tecnico professionali;
- Gli spazi legati alle attività dei formatori e agli uffici dei coordinatori;
- L'impianto e le dotazioni informatiche della scuola;
- Gli ambienti comuni e l'allestimento delle aule didattiche.

Nel 2021/22 gli investimenti sostenuti sono stati necessari per il completamento e finitura dei lavori dell'anno precedente. In particolare:

- Castel Mella: Rifacimento del pavimento, sostituzione di pannelli del controsoffitto danneggiati e delle tende veneziane, acquisto di attrezzature per i laboratori quali una fresatrice e un tornio manuale;

- Ome: Lavori di verniciatura, installazione veneziane e collegamento elettrico delle postazioni, installazione di nuovi banchi da lavoro; fornitura di PC per il laboratorio informatico, avvio del nuovo laboratorio di meccatronica previsto per il 2022/23 con l'acquisto di un tornio per il legno e un robot collaborativo.
- Entrambe le sedi: Rinnovamento dell'arredamento sia nelle aule che nelle sale comuni con l'applicazione di insegne e vetrofanie, rinnovamento del sistema informatico, piccoli attrezzi necessari alle lezioni di attività motoria, acquisto di un gestionale per le segreterie.

L'ammontare delle spese sostenute nell'annualità considerata per il completamento della riqualificazione è pari a €106.468.

Spostando l'attenzione all'aggiornamento dei servizi, nel 2022/23 è previsto che l'ufficio servizio al lavoro, che cura l'attivazione di apprendistati, intraprenda una collaborazione con l'agenzia di lavoro interinale Adecco per l'erogazione di formazione all'interno di un progetto rientrante nel Programma nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), finalizzato alla riqualificazione di persone in stato di disoccupazione.

Dal punto di vista della didattica, è stato previsto un particolare sforzo per la formazione inerente alla sicurezza sul lavoro. La normativa prevede che i Centri Professionali erogino agli alunni la formazione obbligatoria per la sicurezza: fino al 2021/22 questa formazione è stata erogata da una società esterna. Si è constatata la necessità di approfondire questa materia così delicata, in considerazione anche dei tristi fatti di cronaca di studenti tirocinanti morti sul lavoro in Italia. Nel 2022/23 verrà introdotta la materia Sicurezza nel programma curricolare a favore degli studenti dal primo al terzo anno. Il corso sarà tenuto da un insegnante interno al Centro di Formazione A.I.B., specificatamente formato dalla società esterna finora incaricata dei corsi: obiettivo di questo cambiamento è di garantire sia una continuità nell'apprendimento che una modalità di formazione adatta a dei ragazzi giovani, tramite l'utilizzo di un docente interno.

Si segnala infine una fuga dati derivante da un errore involontario da parte di un dipendente: l'episodio è stato immediatamente gestito secondo la procedura prevista, concludendosi senza alcun tipo di conseguenze.

Indicatori di Attività

La popolazione studentesca

Il numero di studenti nel corso del 2021/22 è aumentato del 4% rispetto ai due anni precedenti. La prevalenza di studenti di genere maschile è sempre netta, anche se nell'ultimo anno c'è stato un lieve aumento della presenza femminile. Entrambe le sedi hanno riscontrato un aumento di studenti; la sede col maggior numero di studenti rimane quella di Castel Mella.

Le classi sono composte mediamente da 18 studenti, con un rapporto medio a livello di istituto di un insegnante ogni 17 studenti.

Sono già state raccolte le iscrizioni per l'anno 2022/23: **al momento gli iscritti sono 421**, di cui 178 iscritti presso la sede di Ome e 243 a Castel Mella. **Si tratta del più alto numero di studenti mai registrato fino ad oggi, con un aumento anche della presenza femminile che arriva all'8% sul totale degli iscritti.**

Il dato di 409 studenti relativo all'anno 2021/22 si riferisce alle iscrizioni raccolte prima dell'inizio dell'anno scolastico.

Studenti Iscritti	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Donne	29	7,5%	23	5,9%	28	6,8%
Uomini	359	92,5%	365	94,1%	381	93,2%
Totale	388	100%	388	100%	409	100%

Studenti Iscritti	Sesso	2019/20		2020/21		2021/22	
		N.	%	N.	%	N.	%
Sede di Castel Mella	Donne	13	5,7%	7	3,1%	4	1,7%
	Uomini	216	94,3%	218	96,9%	232	98,3%
Totale a Castel Mella		229	59,0%	225	58,0%	236	57,7%
Sede di Ome	Donne	16	10,1%	16	9,8%	24	13,9%
	Uomini	143	89,9%	147	90,2%	149	86,1%
Totale a Ome		159	41,0%	163	42,0%	173	42,3%

Totale generale	388	100%	388	100%	409	100%
------------------------	------------	-------------	------------	-------------	------------	-------------

Nella seguente tabella viene mostrata la ripartizione degli studenti tra iscritti per l'ottenimento della qualifica (primi tre anni) e iscritti al quarto anno per l'ottenimento del diploma professionale.

Studenti Iscritti divisi per percorso	Sesso	2019/20		2020/21		2021/22		
		D/U	N.	%	N.	%	N.	%
Iscritti per la qualifica	Donne		23	6,8%	22	6,6%	24	6,9%
	Uomini		313	93,2%	309	93,4%	323	93,1%
Totale qualifica			336	86,6%	331	85,3%	347	84,8%
Iscritti per diploma professionale	Donne		5	9,6%	2	3,5%	4	6,5%
	Uomini		47	90,4%	55	96,5%	58	93,5%
Totale diploma			52	13,4%	57	14,7%	62	15,2%
Totale generale			388	100%	388	100%	409	100%

Nelle tabelle seguenti i dati esposti precedentemente vengono ulteriormente dettagliati, specificando gli iscritti nei diversi corsi per la qualifica e per il diploma.

Il corso per la qualifica con il maggior numero di iscritti è quello per "Operatore per la riparazione dei veicoli a motore" con 121 iscritti, seguito dal corso per "Operatore elettrico specializzato nell'Installazione e manutenzione di impianti speciali per la sicurezza per il cablaggio strutturato", con 86 iscritti. Il corso con il maggior numero di studentesse è quello per "Operatore ai servizi di impresa" con 16 iscritte.

Studenti Iscritti divisi per qualifica	Sesso	2019/20		2020/21		2021/22		
		D/U	N.	%	N.	%	N.	%
Op. Elettrico -Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici	Donne		0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini		60	100%	58	100%	22	100%
Totale Elettrico			60	17,9%	58	17,5%	22	6,3%
Op.Elettrico-Installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza per il cabl. strutturato	Donne		0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini		50	100%	49	100%	86	100%
Totale Elettrico			50	14,9%	49	14,8%	86	24,8%
Op. amministrativo-segretariale/informatica gestionale	Donne		11	39,3%	8	36,4%	6	46,2%
	Uomini		17	60,7%	14	63,6%	7	53,8%

Totale amministrativo/informatica gest.		28	8,3%	22	6,6%	13	3,7%
Op. ai servizi di impresa	Donne	0	0%	8	72,7%	16	61,5%
	Uomini	0	0%	3	27,3%	10	38,5%
Totale servizi di impresa		0	0%	11	3,3%	26	7,5%
Op. meccanico	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	61	100%	66	100%	71	100%
Totale meccanico		61	18,2%	66	19,9%	71	20,5%
Op. riparazione veicoli a motore	Donne	4	3,9%	3	2,8%	1	0,8%
	Uomini	99	96,1%	105	97,2%	120	99,2%
Totale riparazione veicoli		103	30,7%	108	32,6%	121	34,9%
Op. servizi alla vendita	Donne	8	23,5%	3	17,6%	1	12,5%
	Uomini	26	76,5%	14	82,4%	7	87,5%
Totale servizi alla vendita		34	10,1%	17	5,1%	8	2,3%
Totale iscritti a qualifica		336	100%	331	100%	347	100%

Il corso per l'ottenimento del diploma professionale con più iscritti è il corso per "Tecnico di Riparazione veicoli" con 24 iscritti, in linea con la qualifica dello stesso percorso, a seguire vi è il corso per "Tecnico Automazione" con 22 iscritti. I corsi dove è maggiore la presenza femminile sono quelli per "Tecnico riparazione veicoli a motore" e "Tecnico dei servizi di impresa" con 2 studentesse ciascuno.

Studenti Iscritti per diploma	Sesso	2019/20		2020/21		2021/22	
	D/U	N.	%	N.	%	N.	%
Tecnico dei servizi di impresa	Donne	5	62,5%	1	20,0%	2	50,0%
	Uomini	3	37,5%	4	80,0%	2	50,0%
Totale Tecnico dei servizi di impresa		8	15,4%	5	8,8%	4	6,5%
Tecnico automazione industriale	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	13	100%	18	100%	22	100%
Totale Tecnico automazione industriale		13	25,0%	18	31,6%	22	35,5%
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	12	100%	15	100%	12	100%
Totale Tecnico conduzione e manut.		12	23,1%	15	26,3%	12	19,4%
Tecnico riparatore veicoli a motore	Donne	0	0%	1	5,3%	2	8,3%
	Uomini	19	0%	18	94,7%	22	91,7%
Totale Tecnico riparatore veicoli		19	36,5%	19	33,3%	24	38,7%

Totale iscritti a diploma	52	100%	57	100%	62	100%
---------------------------	----	------	----	------	----	------

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono stati avviati 264 tirocini. Di questi, 261 sono stati completati con successo e 3 si sono interrotti.

Durante l'anno 2021/22, sono stati attivati 12 corsi di formazione per apprendisti, aumentando del 50% rispetto all'anno precedente. Tutti i corsi sono partiti presso la sede di Castel Mella. **Le iscrizioni per la formazione di apprendisti raccolte per il 2022/23 sono pari a 36, 26 nella sede di Castel Mella e 10 a Ome. Questi dati, che evidenziano una triplicazione dei percorsi attivati,** non comprendono inoltre il percorso IFTS in apprendistato che verrà attivato su Brescia e provincia. Si tratta di un risultato dovuto al forte sforzo intrapreso dal Centro di Formazione A.I.B. per garantire questi percorsi particolarmente apprezzati da studenti ed imprese.

Formazione Apprendisti	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Apprendisti a Castel Mella	0	0%	1	12,5%	12	100%
Apprendisti a Ome	12	100%	7	87,5%	0	0%
Totale	12	100%	8	100%	12	100%

I servizi alle imprese

Il Centro di Formazione A.I.B. fornisce anche servizi alle imprese, come precedentemente descritto. In particolare nel corso del 2021/22 sono state fornite 28 ore di servizi al lavoro e 7 pratiche di garanzia giovani.

Servizi al lavoro	2019/20	2020/21	2021/22
	N.	N.	N.
Totale ore servizi al lavoro	16	80	28
Numero garanzia giovani	4	20	7

Per quanto riguarda la formazione verso le aziende, nel 2021/22 i corsi erogati sono stati 7, tutti di 40 ore ciascuno, con un numero di partecipanti pari a 117.

Formazione Aziende	2019/20	2020/21	2021/22
	N.	N.	N.
Totale corsi erogati	11	10	7

di 12 ore	0	0	0
da 20 ore	0	0	0
da 40 ore	11	10	7
Totale ore	440	400	280
Totale Partecipanti	153	141	117

Inclusività

Per il Centro di Formazione A.I.B. l'aspetto che incide maggiormente nel garantire ai propri studenti un adeguato livello di inclusione è dato dall'accoglienza, assistenza e accompagnamento al successo formativo degli studenti caratterizzati da DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), ovvero da difficoltà di lettura, scrittura e processamento matematico, BES (Bisogni Educativi Speciali), ovvero da difficoltà evolutive di funzionamento, permanente o transitoria, in ambito educativo e/o apprenditivo, dovuta all'interazione dei vari fattori di salute e da allievi con disabilità certificata in base alla Legge 104.

Per questi studenti viene elaborato un Piano Didattico Personalizzato (PDP) o un Piano Educativo Individualizzato (PEI) condiviso e sottoscritto dalla famiglia dell'alunno, in cui vengono specificate metodologie e strategie didattiche personalizzate, strumenti compensativi, misure dispensative, criteri e modalità di verifica e valutazione. **Nel corpo docenti del Centro di Formazione sono presenti tre insegnanti di sostegno per garantire l'adeguata presa in carico dei bisogni, di cui uno appositamente assunto nell'anno 2021/22.**

L'incidenza degli studenti con DSA o BES è significativa: durante il 2021/22 è stata pari al 24%; si prevede che la percentuale non subirà variazioni nell'anno scolastico 2022/23.

Studenti DSA e BES	2019/20	2020/21	2021/22
	N.	N.	N.
Sede di Castel Mella	30	33	45
Sede di Ome	52	31	53
Totale	82	64	98

La valutazione della soddisfazione

Il dato della soddisfazione è stato rilevato per le esperienze di stage aziendali svolte dagli studenti. Al termine del percorso è stata richiesta una valutazione da parte dei tutor aziendali che hanno seguito lo studente. La valutazione si basa sulle competenze acquisite dagli studenti e il comportamento tenuto. Di seguito vengono riportati i valori medi complessivi risultanti dai questionari compilati dai tutor su una scala da 1 a 10, confermando anche per il 2021/22 il buon esito dell'esperienza.

Questionari di Valutazione esperienza Stage	2019/20	2020/21	2021/22
Media valutazione allievi da parte dei tutor aziendali	8,2	8,0	8,0
Numero tutor aziendali intervistati	11	280	264

Indicatori di Risultato

Esito scolastico

Nella seguente tabella vengono rappresentati quanti studenti ammessi agli esami di qualifica o diploma professionale a giugno hanno poi effettivamente passato l'esame. In entrambi i percorsi i risultati sono stati superiori al 90%, con un notevole incremento della percentuale dei diplomati rispetto all'anno precedente e una diminuzione dei qualificati di 5 punti percentuali.

A livello generale, gli studenti al termine del 2021/22 sono stati pari a 404 con 412 studenti iscritti all'avvio dell'anno scolastico, 28 studenti iscritti durante l'anno e 36 studenti ritirati. Del totale di 404 di fine anno, 354 sono stati formati, ovvero sono stati promossi alla classe successiva o hanno superato l'esame di qualifica o diploma. **Il tasso di studenti formati, calcolato come il numero degli studenti formati diviso per la somma degli studenti iscritti a inizio anno e iscritti durante l'anno, è risultato quindi pari all'80,5%.**

Esito Scolastico	2019/20	2020/21	2021/22
Iscritti a giugno	93	108	104
Qualificati	90	104	95
% Qualificati su iscritti	96,8%	96,3%	91,3%
Iscritti a giugno	50	49	62
Diplomati	46	44	61
% Diplomati su iscritti	92,0%	89,8%	98,4%

Esito Post-Scolastico

Al termine del percorso scolastico, il Centro di Formazione A.I.B. continua a raccogliere i dati relativi alla situazione post-scolastica dei suoi alunni. Gli studenti qualificati (o diplomati) vengono classificati rispetto a tre scenari: l'iscrizione al quarto (o al quinto) anno di studi, l'occupazione entro i sei mesi successivi all'ottenimento della qualifica o diploma oppure la mancata iscrizione insieme alla mancata collocazione lavorativa entro i sei mesi dal termine del percorso scolastico. Le percentuali relative all'occupazione degli studenti qualificati o diplomati nel 2021/22 non sono ancora disponibili in quanto i relativi dati verranno raccolti nei primi mesi dell'anno 2023.

Per quanto riguarda l'esito post scolastico dei percorsi di qualifica si sottolinea per l'anno 2021/22, come anticipato nei precedenti capitoli, il positivo aumento della percentuale degli studenti inseriti nei percorsi di apprendistato. L'anno 2020/21 rileva una significativa riduzione del numero di studenti non occupati.

Esito post scolastico percorsi di qualifica	2019/20	2020/21	2021/22
Qualificati	90	104	95
Iscritti IV anno	41	23	21
Iscritti in apprendistato	6	39	49
Lavoratori a 6 mesi dalla qualifica	27	27	-
% iscritti al IV anno	45,6%	22,1%	22,1%
% iscritti in apprendistato	6,7%	37,5%	51,6%
% lavoratori a 6 mesi	30,0%	26,0%	-%
% non occupati	17,8%	14,4%	-%

Esito Post Scolastico percorsi di diploma	2019/20	2020/21	2021/22
Diplomati	46	44	61
Iscritti V anno	3	0	0
Lavoratori a 6 mesi dalla qualifica	22	32	-
% iscritti al V anno	6,5%	0%	0%
% lavoratori a 6 mesi	47,8%	72,7%	-%
% non occupati	45,7%	27,3%	-%

Di seguito viene evidenziato il tasso di occupazione degli studenti con il dettaglio del singolo percorso di studi. Il tasso è il rapporto tra il numero di studenti che hanno trovato lavoro nei sei mesi successivi al conseguimento della qualifica o diploma sul totale degli studenti che hanno deciso di non proseguire con gli studi. **I dati evidenziano una crescita complessiva del tasso di occupazione lungo il triennio preso in esame.**

Tasso Occupazione Qualificati	2018/19	2019/20	2020/21
Operatore elettronico	25,0%	66,7%	100%
Operatore servizi alla vendita	0,0%	0,0%	100%
Operatore amministrativo-segretariale/informatica gestionale	50,0%	55,6%	80,0%
Operatore riparazione veicoli a motore	63,6%	66,7%	53,3%
Operatore elettrico	66,7	80,0%	50,0%
Operatore meccanico	62,5%	50,0%	43,0%
Qualificati	58,1%	62,8%	64,3%

Tasso Occupazione Diplomati	2018/19	2019/20	2020/21
Diploma tecnico riparatore autoveicoli	33,3%	70,6%	81,3%
Diploma tecnico dei servizi impresa	60,0%	37,5%	80,0%
Diploma tecnico conduzione e manutenzione impianti	33,3%	28,6%	66,7%
Diploma tecnico automazione industriale	93,3%	45,5%	62,5%
Diplomati	62,9%	51,2%	72,7%

Survey ex alunni

Come per le altre Divisioni della Fondazione, anche per il Centro di Formazione A.I.B. si è deciso di introdurre nel corso del 2021/22 una survey per il monitoraggio degli impatti dell'attività di formazione oltre il breve termine. **Il target della survey è stato gli studenti a due anni dalla qualifica che non hanno proseguito gli studi e gli studenti a due anni dal diploma.** Sono stati inviati complessivamente 78 questionari alle famiglie degli ex alunni: non sono stati interpellati direttamente gli ex studenti data la mancanza di un contatto diretto. La survey è stata compilata da 37 famiglie, con un tasso di risposta quindi del 47,4%. Le tabelle di seguito riportano quanto emerso.

Risultati Survey alle famiglie degli alunni		2021/22		
Qual è l'ultimo titolo di studio di suo/a figlio/a conseguito presso il CF AIB?	Diploma	Qualifica		
	51,4%	48,6%		
Qual è la situazione lavorativa di suo/a figlio/a?	Apprendistato	Contratto Tempo Determinato	Contratto Tempo Indeterminato	Disoccupato
	19,4%	13,9%	41,7%	25,0%
Suo figlio/a lavora in un'azienda della Provincia di Brescia?	Sì	No		
	96,4%	3,6%		
A quanto ammonta la busta paga netta mensile di suo/a figlio/a?	<€1.000	da €1000 a €1500	>€1500	
	7,7%	80,8%	11,5%	
Suo/a figlio/a è soddisfatto/a della sua situazione lavorativa attuale?	Sì	No	Non So	
	85,7%	10,7%	3,6%	
Suo/a figlio/a lavora nel settore della sua qualifica/diploma?	Sì	No		
	70,4%	29,6%		

Suo/a figlio/a ha avuto infortuni sul lavoro nel corso degli ultimi due anni?	Sì	No
	7,1%	92,9%

Pensa che la qualifica/diploma sia stata o sarà utile a suo/a figlio/a per trovare lavoro?	Sì	No	Non So
	67,6%	8,1%	24,3%

I dati evidenziano come il 75,0% degli studenti formati dal Centro di Formazione A.I.B. sia occupato a due anni di distanza dalla conclusione del percorso formativo, con il 41,7% assunto a tempo indeterminato. Si conferma come l'attività del Centro di Formazione A.I.B. vada principalmente a beneficio delle aziende del territorio bresciano, con la quasi totalità degli ex studenti che vi lavora.

L'80,8% degli ex studenti percepisce una busta paga netta mensile compresa tra i €1.000 e i €1.500 e una percentuale ancora superiore dichiara di essere soddisfatta della propria situazione lavorativa.

Il 70,4% degli ex studenti lavora nel settore in cui ha conseguito la qualifica o il diploma e circa la stessa percentuale ritiene di conseguenza che il percorso effettuato presso il Centro di Formazione A.I.B. sia stato utile per trovare un impiego.

Liceo Guido Carli

Informazioni Generali

Il Liceo Guido Carli è una scuola paritaria fondata nel 2011 da Confindustria Brescia e gestita da Fondazione A.I.B. Con l'autorizzazione del Miur, a partire dal 2013, il Liceo Carli ha attivato percorsi quadriennali, diventando pioniere delle scuole secondarie superiori a livello nazionale nell'intraprendere questo tipo di percorso di studi. Dall'anno scolastico 2020/21 vengono introdotti anche dei percorsi quinquennali.

Il liceo Guido Carli offre una didattica orientata all'internazionalizzazione, all'innovazione a livello sia didattico-metodologico che organizzativo e gestionale.

L'Offerta Formativa

L'offerta formativa del Liceo Guido Carli per l'anno 2021/22 ha previsto percorsi sia quadriennali che quinquennali. La scelta di avviare dei percorsi quinquennali, oltre a motivazioni di tipo normativo, è stata effettuata per accogliere una domanda proveniente dalle famiglie.

I corsi quinquennali comprendono il liceo delle scienze umane opzione economico sociale e il liceo scientifico di scienze applicate, attivato nell'anno. Per quanto riguarda i corsi quadriennali, sono presenti il liceo scientifico e, in esaurimento, il liceo scienze umane opzione economico sociale e il liceo classico.

Il Liceo Guido Carli ha tra i suoi tratti distintivi la forte attenzione verso l'imprenditorialità e l'internazionalizzazione, la cura dello studente, l'inclusione e l'utilizzo di metodi didattici innovativi.

A sostegno della vocazione internazionale, le lezioni vengono svolte in larga parte in lingua inglese e durante l'anno gli studenti vengono preparati al conseguimento delle principali certificazioni linguistiche riconosciute a livello internazionale. I docenti hanno una preparazione per l'insegnamento in lingua inglese e per l'utilizzo integrato di strumenti digitali all'interno del loro percorso didattico. A sostegno delle lezioni, per lo scambio di comunicazioni e di materiali tra docenti e studenti, viene utilizzata una piattaforma digitale.

All'interno della struttura del Liceo Guido Carli sono presenti laboratori di fisica chimica-biologia e robotica d'avanguardia a sostegno di metodi di insegnamento alternativi.

Ogni anno vi è un'offerta di attività opzionali: tra quelle più apprezzate vi è la possibilità per gli studenti iscritti al III e IV anno di partecipare a percorsi di preparazione ai test di ammissione universitari. **Nell'anno scolastico 2021/22 è stata introdotta in particolare la preparazione alla certificazione SAT, test attitudinale che valuta le capacità di pensiero e ragionamento critico dello studente, richiesta da alcune università, come ad esempio l'Università Bocconi, come alternativa al test d'ingresso.**

Durante l'anno 2021/22, tra le attività opzionali, sono stati proposti dei nuovi laboratori umanistici e comunicativi sui mezzi di comunicazione social e un corso scrittura creativa aperti a tutti gli alunni e su tutte le classi.

Indicatori di Attività

La popolazione studentesca

Dall'anno scolastico 2020/21 è stato introdotto un nuovo percorso di orientamento in ingresso per gli studenti che è stato molto apprezzato, tanto da essere stato riproposto e ampliato anche quest'anno. Si è superato il classico open day prevedendo un vero e proprio percorso che parte da un primo colloquio con lo studente e la famiglia. Successivamente lo studente è invitato a qualche pomeriggio di stage che permetta di sperimentare l'ambiente scolastico e valutare le proprie propensioni.

A conclusione del percorso, allo studente e la sua famiglia viene inviato un questionario orientativo per poter guidare al meglio nella scelta dell'indirizzo. Una volta avvenuta l'iscrizione, gli studenti possono partecipare, già distribuiti nelle nuove classi, a una settimana di inserimento didattico nel mese di aprile e una nel mese di luglio e a tre giorni di stage residenziale nel mese di settembre.

Questa modalità, rispetto alla quale viene effettuato un significativo investimento da parte del Liceo Guido Carli, garantisce una migliore capacità di inserimento dello studente e un approccio graduale di accompagnamento nel passaggio tra scuola media e liceo. **Grazie anche al buon esito del percorso di orientamento, le iscrizioni per il 2021/22 sono state 146 e quelle definitive per il 2022/23 prevedono un ulteriore aumento, portando il totale degli studenti iscritti a 161.** E' previsto un ulteriore aumento della rappresentanza femminile, che passerà dal 52,1% del 2021/22 al 54,0% del 2022/23.

Studenti Iscritti	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Donne	56	43,4%	58	45,3%	76	52,1%
Uomini	73	56,6%	70	54,7%	70	47,9%
Totale	129	100%	128	100%	146	100%

Nell'anno 2021/22 il numero medio di studenti per classe è stato di 16,5, mentre a livello di istituto si rileva un rapporto di 8,9 studenti per professore (calcolato in Full Time Equivalent): i dati evidenziano come gli studenti abbiano la possibilità di essere ben seguiti dagli insegnanti. Un altro potenziale indicatore della qualità didattica del Liceo Guido Carli è rappresentato dalla continuità didattica: **nel 2021/22 tutte le classi sono state avviate con almeno il 75% degli stessi professori dell'anno precedente**. Il dato non comprende le classi prime e terze che fisiologicamente prevedono un cambio degli insegnanti.

Di seguito viene rappresentata la ripartizione degli studenti nei diversi indirizzi. Per quanto riguarda l'anno oggetto di rendicontazione, lo scientifico quadriennale non ha sostanzialmente subito variazioni, sono in naturale diminuzione gli iscritti alle scienze umane e al classico, indirizzi in esaurimento, mentre hanno registrato un incremento di iscritti i nuovi indirizzi quinquennali, ovvero il liceo scientifico e il liceo di scienze umane. Le iscrizioni raccolte per il 2022/23 confermano queste tendenze.

Studenti per indirizzo	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Scientifico quadriennale	66	51,2%	68	53,1%	66	45,2%
Scienze umane opz. Ec. sociale quadriennale	56	43,4%	46	35,9%	28	19,2%
Classico quadriennale	7	5,4%	8	6,3%	5	3,4%
Scienze umane opz. Ec. sociale quinquennale	-	-	6	4,7%	30	20,5%
Scientifico scienze applicate quinquennale	-	-	-	-	17	11,6%
Totale	129	100%	128	100%	146	100%

Inclusività

Tra le azioni adottate a favore dell'inclusività, ogni anno il Liceo Guido Carli assegna delle borse di studio messe a disposizione da alcune aziende del territorio a favore di studenti meritevoli. Il bando è rivolto a studenti e studentesse con risultati eccellenti nel ciclo secondario di primo grado. È prevista una prova di accertamento di competenze e rilevazione delle attitudini e del potenziale degli studenti in: italiano, inglese, logica e problem solving. Il contributo può essere a copertura totale o parziale della retta, in relazione all'applicazione dei criteri di valutazione, dei risultati e della selezione riportati nel bando. Le annualità successive del contributo, fino all'ultimo anno di corso, vengono erogate sotto la condizione che il beneficiario del bando sia stato promosso a giugno e abbia acquisito nelle valutazioni finali di ognuno degli anni di corso una media di almeno 8/10.

Borse di Studio	2019/20	2020/21	2021/22
Numero studenti con Borsa di Studio	21	20	21
% su totale	16%	16%	14%

Nel corso dell'anno sono state raccolte 5 nuove borse di studio a valere sull'anno 2022/23, che porteranno il numero totale dei borsisti a 20. Al termine dell'anno 2021/22, delle 21 borse iniziali, 19 sono state mantenute dagli studenti e 2 sono state perse.

Come il Centro di Formazione A.I.B., anche **il Liceo Carli segue costantemente studenti con DSA o BES. Si è registrato un costante aumento di ragazzi con queste caratteristiche: nel 2021/22 sono 16, pari all'11,0% sul totale degli studenti iscritti.** Le iscrizioni 2022/23 confermano questa tendenza con 18 ragazzi con disturbo DSA o BES, con una percentuale sul totale studenti che rimarrà pari all'11,0%.

Studenti DSA/BES	2019/20	2020/21	2021/22
Numero studenti DSA/BES	8	13	16
% su totale	6,2	10,2%	11,0%

La valutazione della soddisfazione

Dal 2015/16 viene proposto un questionario a fine anno scolastico per il monitoraggio della soddisfazione agli studenti, alle loro famiglie e ai docenti. Il questionario approfondisce i vari ambiti di vita scolastica: i risultati raccolti vengono elaborati e utilizzati come base per apportare miglioramenti strategici all'interno dell'organizzazione scolastica o di offerta formativa. Il punteggio va da 1 a 5 e, come è possibile notare di seguito, **la soddisfazione media è in crescita e da ritenersi soddisfacente.**

Numero questionari raccolti	2019/20	2020/21	2021/22
Studenti	79	95	57
Genitori	50	57	55
Docenti	18	12	21
Totale	147	164	133

Punteggio medio di valutazione	2019/20	2020/21	2021/22
Studenti	3,9	3,7	3,9
Genitori	4,5	4,6	4,6
Docenti	3,8	3,8	4,3
Media Ponderata per Categoria	4,1	4,0	4,3

Indicatori di Risultato

Esito scolastico

Il Liceo Guido Carli, in una logica di internazionalizzazione, accompagna i propri studenti all'ottenimento delle principali certificazioni linguistiche riconosciute a livello internazionale. Una chiave di valutazione dell'esito scolastico è quindi l'analisi delle certificazioni ottenute dagli studenti durante il loro percorso scolastico.

Il numero di certificazioni medie per studente si attesta su un dato rilevante, con 2,3 certificazioni linguistiche ottenute per studente. Il dato della riduzione negli anni del numero pro capite di certificazioni ottenute va letto considerando la strategia del Liceo Guido Carli in materia, che mira, oltre al dato quantitativo, ad aumentare il livello qualitativo delle stesse. **Le certificazioni di livello superiore (b2 e c1) passano infatti da un'incidenza del 53,0% sul totale del 2020/21 al 59,1% del 2021/22.** Rispetto alle tipologie, come preventivabile, le certificazioni di lingua inglese rappresentano la maggioranza assoluta rispetto al totale.

Certificazioni linguistiche	2019/20	2020/21	2021/22
Studenti in uscita	22	33	38
Numero certificazioni totali	92	132	88
Numero Certificazioni per studente in uscita	4,2	4,0	2,3

Livelli Certificati	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Livello a2	35	38,0%	27	20,5%	10	11,4%
Livello b1	31	33,7%	48	26,5%	26	29,5%
Livello b2	22	23,9%	41	26,5%	32	36,4%
Livello c1	4	4,3%	16	26,5%	20	22,7%
Totale	92	100%	132	100%	88	100%

Tipologie di Certificazione	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Inglese IELTS	2	2,2%	30	22,7%	30	34,1%
Inglese FCE	30	32,6%	29	22,0%	20	22,7%
Spagnolo DELE	43	46,7%	53	40,2%	23	26,1%
Tedesco GOETHE	8	8,7%	4	3,0%	4	4,5%
Francese DELF	9	9,8%	16	12,1%	11	12,5%
Totale	92	100%	132	100%	88	100%

Un ulteriore indicatore di esito scolastico è rilevabile dal monitoraggio di quanti studenti sono stati ammessi alla classe successiva o hanno superato l'esame di maturità: nel 2021/22 gli iscritti a inizio anno scolastico sono stati pari a 144, a cui si sono aggiunti in corso d'anno 7

studenti con 5 ritiri, per un totale complessivo a fine anno di 146 studenti. **Tutti gli studenti sono stati ammessi alla classe successiva o hanno superato l'esame di maturità.**

Esito post-scolastico

La principale dimensione di analisi dell'esito post-scolastico è la capacità del Liceo Guido Carli di garantire l'iscrizione all'università ai propri diplomati. **Nell'anno scolastico 2021/22, 38 alunni hanno ottenuto il diploma. Di questi, la quasi totalità si è iscritta all'università.** La totalità ha optato per l'iscrizione presso un'università italiana.

Esito Post Scolastico	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Iscritti università	22	100%	29	87,9%	37	97,4%
Iscritti università straniera	-	-	4	12,1%	-	-
Non iscritti università	-	-	-	-	1	2,6%
Totale	22	100%	33	100%	38	100%

Le principali università di destinazione degli alunni diplomati nel 2021/22 sono state l'Università Cattolica Milano e l'Università Bocconi di Milano, l'Università degli studi di Brescia e il Politecnico di Milano.

Università di destinazione	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Università Cattolica Milano	3	13,6%	-	-	10	27,0%
Università Bocconi	1	4,5%	5	15,2%	8	21,6%
Politecnico di Milano	-	-	1	3,0%	3	8,1%
Università degli Studi di Brescia	4	18,2%	3	9,1%	3	8,1%
Altre Università Italiane	14	63,6%	20	60,6%	13	35,1%
Altre Università estere	-	-	4	12,1%	-	-
Totale	22	100%	33	100%	37	100%

Nel 2021/22 la maggioranza assoluta dei diplomati ha deciso di iscriversi ad un corso di laurea in economia (51,4%) con un raddoppio in termini assoluti rispetto all'anno precedente. Seguono i corsi di laurea in ingegneria per il 10,8% dei diplomati.

Corso di laurea di destinazione	2019/20		2020/21		2021/22	
	N.	%	N.	%	N.	%
Economia	7	31,8%	9	27,3%	19	51,4%
Ingegneria	2	9,1%	2	6,1%	4	10,8%
Scienze della comunicazione	-	-	1	3,0%	3	8,1%
Medicina	1	4,5%	2	6,1%	2	5,4%
Informatica	1	4,5%	-	-	2	5,4%
Psicologia	1	4,5%	2	6,1%	2	5,4%
Interpretariato, traduzione e studi linguistici	1	4,5%	1	3,0%	1	2,7%
Relazioni internazionali	-	-	1	3,0%	1	2,7%
Scienze politiche	2	9,1%	-	-	1	2,7%
Giurisprudenza	1	4,5%	3	9,1%	-	-
Design	3	13,6%	-	-	-	-
Sociologia	1	4,5%	-	-	-	-
Moda e industria Creativa/ Fashion marketing	-	-	2	6,1%	-	-
Scienze e tecnologie della natura	-	-	2	6,1%	-	-
Matematica	-	-	1	3,0%	-	-
Altro	2	9,1%	7	21,2%	2	5,4%
Totale	22	100%	33	100%	37	100%

In occasione della redazione del presente bilancio, è stata misurata per la prima volta la differenza del tasso di iscrizione a corsi di laurea STEAM fra ragazze diplomate e ragazzi diplomati. Nel 2021/22 la percentuale di studentesse diplomate che si sono iscritte a corsi di laurea STEAM è pari all'8,1%, mentre la stessa percentuale calcolata per i ragazzi raggiunge il 24,3%. Si è proceduto ad effettuare questa rilevazione in quanto è obiettivo del Liceo Guido Carli incoraggiare la diffusione di competenze STEAM fra le ragazze: negli anni futuri verranno intraprese iniziative concrete in tal senso.

Da menzionare il fatto che è in costituzione l'associazione Alumni del Liceo Guido Carli: si tratta di un modo per incoraggiare gli ex studenti a fare networking e a mantenere un rapporto stretto con la scuola.

Survey ex alunni

Come per le altre due Divisioni, anche per il Liceo Guido Carli si è provveduto ad inviare una survey finalizzata alla misurazione dell'impatto delle attività formative. La survey è stata inviata a 104 ex alunni diplomati fin dalla fondazione del Liceo: hanno risposto in 49, per un tasso di risposta pari al 47,1%.

I risultati della survey testimoniano come la grande maggioranza dei diplomati del Liceo Guido Carli (83,3%) abbia avuto la possibilità di iscriversi al corso di laurea individuato come prima scelta e un'analoga percentuale (81,3%) si dichiara soddisfatta della proprie performance universitaria.

Risultati Survey agli ex alunni	Sì	No
Sei stato/a assegnatario/a di una borsa di studio quando hai frequentato il Liceo Carli?	32,7%	67,4%
Ti sei iscritto/a all'università dopo il diploma?	98,0%	2,0%
Sei riuscito/a ad iscriverti al corso di laurea che avevi come prima scelta?	83,3%	16,7%
Ritieni di aver conseguito dei voti soddisfacenti negli esami universitari che hai sostenuto?	81,3%	18,8%

Da sottolineare come l'84,6% degli studenti diplomati sia riuscito a conseguire la laurea triennale.

Hai conseguito la laurea triennale?	Sì	Non ancora
	84,6%	15,4%

Il 34,0% degli studenti che ha risposto alla survey si è iscritto dopo il diploma all'Università Bocconi, il 10,6% al Politecnico di Milano e l'8,5% presso l'Università degli studi di Brescia. Il 14,9% degli studenti inoltre, ha optato per università estere. Il 54,2% di questi studenti si è iscritto ad una facoltà economica e il 12,5% a ingegneria.

In quale università ti sei iscritto/a dopo il diploma?

Università Bocconi	34,0%
Politecnico di Milano	10,6%
Università degli studi di Brescia	8,5%
Università Cattolica	6,4%

Accademia di architettura Mendrisio	4,3%
ESCP	4,3%
Humanitas University	4,3%
Università Cattolica Milano	4,3%
Università degli studi di Milano	4,3%
Università del Piemonte Orientale	4,3%
Università di Valencia	4,3%
Copenhagen Business School	2,1%
Medicina	2,1%
Politecnico di Torino	2,1%
Università degli studi di Trento	2,1%
Università degli Studi di Trieste	2,1%
Totale	100%

A quale corso di laurea ti sei iscritto/a dopo il diploma?

Economia e Management	54,2%
Ingegneria	12,5%
Scienze politiche delle relazioni internazionali	6,3%
Medtec	4,2%
Scienze biologiche	4,2%
Architettura	4,2%
Fisica	2,1%
Giurisprudenza	2,1%
Igiene Dentale	2,1%
Infermieristica	2,1%
Lingue per l'impresa	2,1%
Medicina	2,1%
Psicologia	2,1%
Totale	100%

L'81,3% degli ex alunni ritiene che il Liceo Guido Carli gli abbia fornito un'ottima o buona preparazione per l'università, mentre l'85,7% compie una valutazione analoga rispetto alla preparazione nelle cosiddette soft skills. La netta maggioranza degli studenti rifarebbe il Liceo Guido Carli alla luce dell'esperienza attuale.

	Ottima	Buona	Discreta	Sufficiente
Come valuti la preparazione che il Liceo Carli ti ha fornito per affrontare l'università?	52,1%	29,2%	12,5%	6,3%

	Ottima	Buona	Discreta	Sufficiente
Come valuti la preparazione che il Liceo Carli ti ha fornito in competenze trasversali come collaborazione, problem solving, creatività, intraprendenza?	57,1%	28,6%	8,2%	6,1%

	Sì	No	Non so
Alla luce della tua esperienza attuale, rifaresti il Liceo Carli?	83,7%	2,0%	14,3%

Nota metodologica

Informazioni generali

Il presente report è il secondo bilancio sociale di Fondazione A.I.B. redatto in conformità dei GRI Standards: opzione Core. La Fondazione ha effettuato la scelta di utilizzare lo Standard GRI in quanto principale standard utilizzato a livello internazionale.

Questo bilancio si inserisce in un percorso di rendicontazione avviato dalla Fondazione cinque anni fa e che è in costante evoluzione e approfondimento. In questa edizione sono stati approfonditi alcuni aspetti relativi alla sezione “L’impatto sociale di Fondazione A.I.B.”, ampliando gli aspetti misurati tramite il calcolo di nuovi indicatori. Gli indicatori sono stati individuati tramite un’analisi dedicata condotta secondo lo schema logico della Teoria del Cambiamento. Per questi nuovi indicatori i dati sono disponibili solo relativamente al presente anno di rendicontazione; per tutti gli altri indicatori i dati sono stati riportati su base triennale.

Questo report ha come perimetro di rendicontazione esclusivamente Fondazione A.I.B. ed è relativo all’anno di bilancio 2021/22, ovvero il periodo compreso tra il 01/09/2021 e il 31/08/2022. Il presente bilancio non è stato sottoposto a revisione indipendente esterna.

Qualora si volessero ottenere maggiori informazioni rispetto al presente documento, è possibile rivolgersi a c.pollio@fondazioneaib.it.

Nel redigere questo bilancio è stato tenuto conto dei seguenti principi di rendicontazione per definirne i contenuti: inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità e completezza. Per quanto riguarda la qualità del report ci si è attenuti ai principi di: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

Si è proceduto alla revisione di un’informazione contenuta nel bilancio precedente inerente ai tassi di occupazione degli studenti qualificati e diplomati degli studenti del Centro di Formazione A.I.B. relativi all’anno 2019/20, a causa di un’errata rilevazione dei dati durante la pandemia di Covid-19.

Analisi di materialità

L'analisi di materialità ha come obiettivo la determinazione dei temi rilevanti per un'organizzazione. Gli Standard GRI prevedono che i temi selezionati debbano essere oggetto di rendicontazione all'interno del bilancio di sostenibilità.

L'analisi di materialità per il presente report è stata effettuata in continuità con quella dell'anno precedente. Sono state condotte delle interviste alla Direttrice di ISFOR, alla Direttrice del Centro di Formazione A.I.B. e al Preside del Liceo Guido Carli. Le interviste hanno avuto l'obiettivo di aggiornare la valutazione rispetto ai temi materiali emersi nell'anno precedente nonché di individuare eventuali impatti economici, sociali ed ambientali che potessero portare all'individuazione di nuovi temi. Le interviste hanno avuto come oggetto anche la verifica e l'aggiornamento degli obiettivi del piano di sostenibilità della Fondazione.

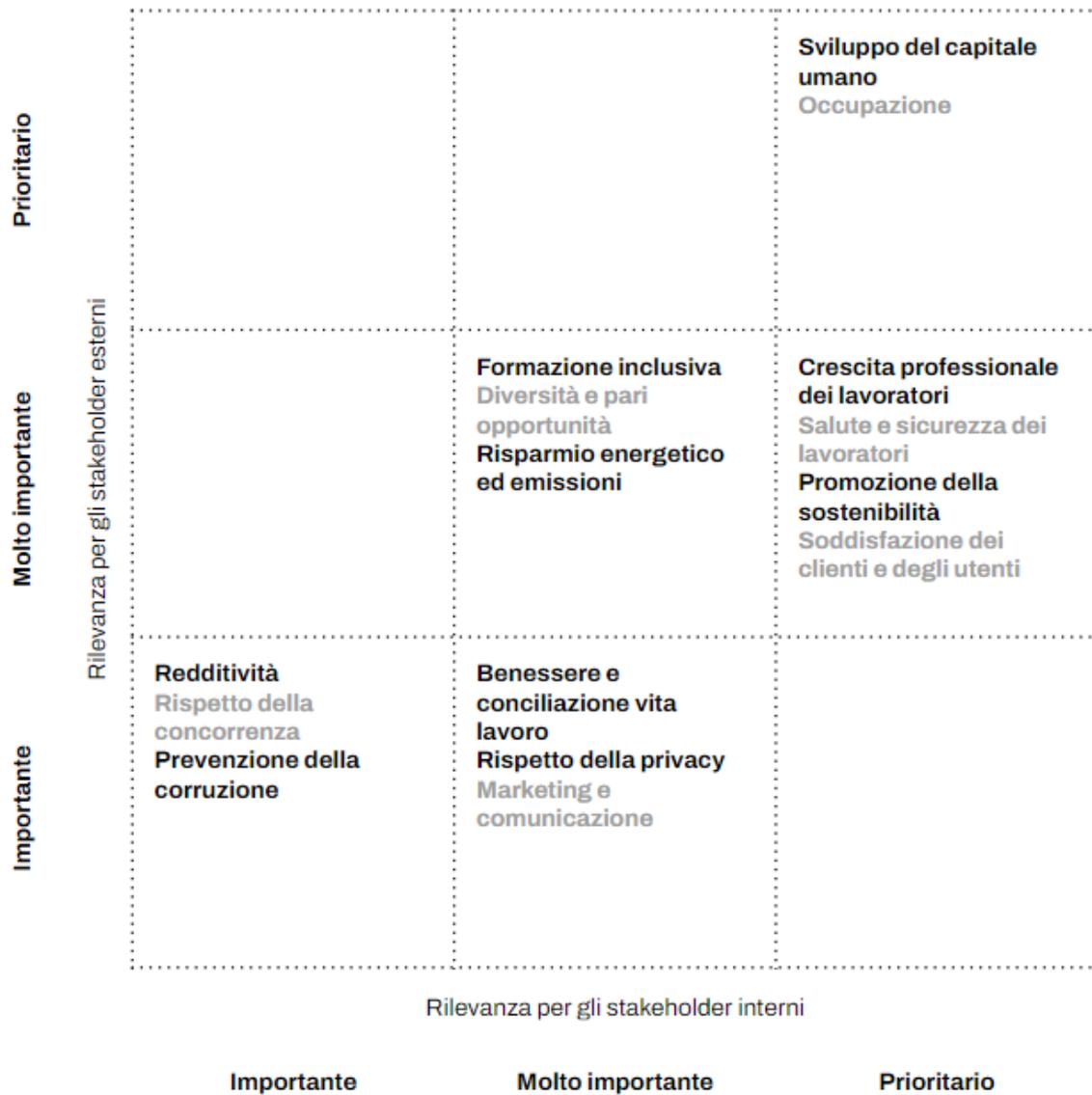
Rispetto all'anno precedente, nel processo è stato coinvolto anche il Consiglio di Gestione della Fondazione. I Consiglieri hanno partecipato ad una survey nella quale è stato loro chiesto di valutare il livello di rilevanza per ciascun tema individuato, oltre ad indicare i tre temi per loro maggiormente rilevanti. I risultati della survey sono stati oggetto di discussione durante la seduta di ottobre 2022 del Consiglio e sono stati integrati nell'analisi di materialità. Per quanto riguarda gli altri stakeholder della Fondazione, l'analisi è stata condotta in modalità desk.

Tra tutti i temi rilevati sono stati classificati come rilevanti solo quelli che hanno superato un punteggio complessivo superiore ad una soglia prestabilita. Essi sono stati inseriti nella matrice di materialità.

Rispetto all'anno scorso vi sono due temi che erano presenti nella lista dei temi materiali e che non sono stati inclusi nell'attuale mappatura: "Diffusione di cultura imprenditoriale" e "Rapporti con le pubbliche autorità e amministrazioni". Il primo tema è stato incluso nel tema "Sviluppo del capitale umano", mentre il secondo non è stato mappato alla luce dei recenti sviluppi degli Standard GRI che tendono a considerare la dimensione della compliance un presupposto della sostenibilità e non un tema potenzialmente materiale.

Vi sono inoltre tre temi che non erano stati mappati nel report precedente: "Crescita professionale dei lavoratori", "Promozione della sostenibilità" e "Formazione inclusiva". Nel caso di "Crescita professionale dei lavoratori", questo tema era incluso all'interno del tema "Sviluppo del capitale umano": data la strategicità per la Fondazione di questo ambito, si è ritenuto opportuno identificarlo come tema a sé stante. Una motivazione analoga è rintracciabile per il tema "Formazione inclusiva", che era incluso all'interno del tema "Diversità e pari opportunità".

Come l'anno scorso sono stati mappati degli impatti raggruppabili nei temi "Approvvigionamenti responsabili", "Acqua" e "Rifiuti", ma questi temi non hanno superato la soglia di rilevanza.



Perimetro e impatti dei temi materiali

Nella tabella seguente vengono riportati i temi materiali con il relativo perimetro (interno/esterno), gli stakeholder coinvolti rispetto allo specifico tema e la corrispondenza con gli standard GRI.

Tema materiale	Standard GRI	Perimetro	Stakeholder coinvolti
Sviluppo del capitale umano	Formazione e istruzione	Interno ed esterno	Enti finanziatori, Alunni e corsisti, Famiglie degli alunni, Imprese, Istituti scolastici, Lavoratori, Partner didattici e formativi, Comunità e territorio
Occupazione	Occupazione	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Imprese, Lavoratori
Crescita professionale dei lavoratori	Formazione e istruzione	Interno	Lavoratori
Salute e sicurezza dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	Interno	Lavoratori, Sindacati
Promozione della sostenibilità	N/A Indicatore autonomo	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Imprese, Lavoratori, Partner didattici e formativi
Formazione inclusiva	N/A Indicatore autonomo	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Imprese
Soddisfazione dei clienti e degli utenti	N/A Indicatore autonomo	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Famiglie degli alunni, Imprese
Benessere e conciliazione vita-lavoro	Occupazione	Interno	Lavoratori, Sindacati
Diversità e pari opportunità	Diversità e pari opportunità	Interno	Lavoratori, Membri della Fondazione
Rispetto della privacy	Privacy dei clienti	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Fornitori
Risparmio energetico ed emissioni	Energia Emissione	Interno ed esterno	Lavoratori, Fornitori, Comunità e Territorio

Redditività	Performance economiche	Interno ed esterno	Tutte le categorie di stakeholder
Marketing e comunicazione	Marketing ed etichettatura	Interno ed esterno	Alumni e corsisti, Imprese, Fornitori, Lavoratori
Rispetto della concorrenza	Comportamento anticoncorrenziale	Interno ed esterno	Tutte le categorie di stakeholder
Prevenzione della corruzione	Anticorruzione	Interno ed esterno	Lavoratori, Alumni e corsisti, Imprese

Indice dei contenuti GRI

GRI Standard	Disclosure	Capitolo-pagina	Omission
INFORMATIVA GENERALE			
GRI 102 - Informativa generale 2016	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
	102-1 Nome dell'organizzazione	§ La Struttura pag. 8	
	102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi	§ ISFOR - Informazioni Generali pag. 37 § Centro di Formazione A.I.B. - Informazioni Generali pag. 49 § Liceo Guido Carli - Informazioni Generali pag. 63	
	102-3 Luogo della sede principale	§ La Struttura pag. 8	
	102-4 Luogo delle attività	§ La Governance pag. 9	
	102-5 Proprietà e forma giuridica	§ La Governance pag. 9	
	102-6 Mercati serviti	§ La Struttura pag. 8	
	102-7 Dimensioni dell'organizzazione	§ La Struttura pag. 8 § La Governance pag. 9 § Il Valore Economico Generato e Distribuito pag. 20 § I Lavoratori pag. 23	
	102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	§ I Lavoratori pag. 23	
	102-9 Catena di fornitura	§ Il Valore Economico Generato e Distribuito pag. 20	
102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Il Valore Economico Generato e Distribuito pag. 20		

102-11 Principio di precauzione	§ Consumi Energetici pag. 32 § Salute e Sicurezza sul Lavoro pag. 30	
102-12 Iniziative esterne	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
102-13 Adesione ad associazioni	§ La Struttura pag. 8	
STRATEGIA		
102-14 Dichiarazione di un alto dirigente	§ Messaggio ai lettori pag. 4	
ETICA E INTEGRITÀ		
102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
GOVERNANCE		
102-18 Struttura della governance	§ La Governance pag. 9	
102-22 Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	§ La Governance pag. 9	
102-29 Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder	§ Gli Stakeholder pag. 12	
102-41 Accordi di contrattazione collettiva	§ Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità pag. 26	
102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder	§ Gli Stakeholder pag. 12	
102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	§ Gli Stakeholder pag. 12	
102-44 Temi e criticità chiave sollevati	§ Gli Stakeholder pag. 12	
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE		

	102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	§ Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	102-47 Elenco dei temi materiali	§ Nota metodologica - Analisi di Materialità pag. 75 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	102-48 Revisione delle informazioni	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-49 Modifiche nella rendicontazione	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-50 Periodo di rendicontazione	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-51 Data del report più recente	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-52 Periodicità della rendicontazione	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
	102-55 Indice dei contenuti GRI	§ Indice dei contenuti GRI pag. 77	
	102-56 Assurance esterna	§ Nota metodologica - Informazioni generali pag. 74	
ASPETTI ECONOMICI			
GRI 201 - Performance economiche 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Il Valore Economico Generato e Distribuito pag. 20 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei	

		temi materiali pag. 77	
	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	§ Il Valore Economico Generato e Distribuito pag. 20	
GRI 205 - Anticorruzione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
GRI 206 - Comportamento anticoncorrenziale 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
ASPETTI SOCIALI			
GRI 401 - Occupazione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ I Lavoratori pag. § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag.	
	401-1 Nuove assunzioni e turnover	§ I Lavoratori pag. 23	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	§ Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità pag. 26	
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Salute e Sicurezza sul Lavoro pag. 30 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ Salute e Sicurezza sul Lavoro pag. 30	

GRI 404 - Formazione e istruzione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ La Formazione dei Dipendenti pag. 29 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	§ La Formazione dei Dipendenti pag. 29	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ La Governance pag. 9 § Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità pag. 26 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§ La Governance pag. 9 § Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità pag. 26	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	§ Politiche di Remunerazione, Welfare e Diversità pag. 26	
GRI 417 - Marketing ed etichettatura 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
GRI 418 - Privacy dei clienti 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
GRI 419 - Compliance socioeconomica 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11 § Nota metodologica -	

		Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	§ Etica e Modelli di Gestione pag. 11	
ASPETTI AMBIENTALI			
GRI 302- Energia 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Consumi Energetici pag. 32 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	§ Consumi Energetici pag. 32	
GRI 305 - Emissioni 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Consumi Energetici pag. 32 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	§ Consumi Energetici pag. 32	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	§ Consumi Energetici pag. 32	
TEMI MATERIALI NON COPERTI DA GRI STANDARDS			
Soddisfazione dei clienti e degli utenti	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ ISFOR - La valutazione della soddisfazione pag. 45 § Centro Formazione A.I.B. - La valutazione della soddisfazione pag. 58 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	Misurazione soddisfazione da questionari	§ ISFOR - La valutazione della soddisfazione pag. 45 § Centro Formazione A.I.B. - La valutazione della soddisfazione pag. 58 § Liceo Guido Carli - La valutazione della soddisfazione pag. 67	

Promozione della sostenibilità	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ ISFOR - Indicatori di attività - I corsi effettuati pag. 40 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	Numero corsi a tema sostenibilità	§ ISFOR - Indicatori di attività - I corsi effettuati pag. 40	
Formazione inclusiva	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ ISFOR - Indicatori di attività - Imprese Clienti pag. 39 § Liceo Guido Carli - Indicatori di attività - Inclusività pag. 66 § Nota metodologica - Perimetro e impatti dei temi materiali pag. 77	
	Canalizzazione di contributi per le aziende Borse di studio studenti	§ ISFOR - Indicatori di attività - Imprese Clienti pag. 39 § Liceo Guido Carli - Indicatori di attività - Inclusività pag. 66	

Il presente bilancio sociale è stato redatto con il supporto metodologico di:
 Alberto Boem: Project management & content creation
 Helga Ravelli: Copywriting