



# Bilancio Sociale 2021

FONDAZIONE A.I.B.



# Indice

- 2 **Messaggio ai lettori**
- 4 **Guida alla lettura del bilancio**

## **5 Capitolo 1 FONDAZIONE A.I.B. E LA SOSTENIBILITÀ**

- 6 **1.1 Chi é Fondazione A.I.B.**
- 6 Struttura e Governance
- 9 Valori e Codice Etico
- 10 Gli stakeholder
- 13 Fondazione A.I.B. e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile
- 20 Il valore economico generato e distribuito
  
- 22 **1.2 Persone**
- 22 I lavoratori
- 25 Politiche di remunerazione e diversità
- 27 La formazione dei dipendenti
- 29 Salute e sicurezza sul lavoro
  
- 31 **1.3 Ambiente**
- 32 Consumi energetici
- 34 Emissioni

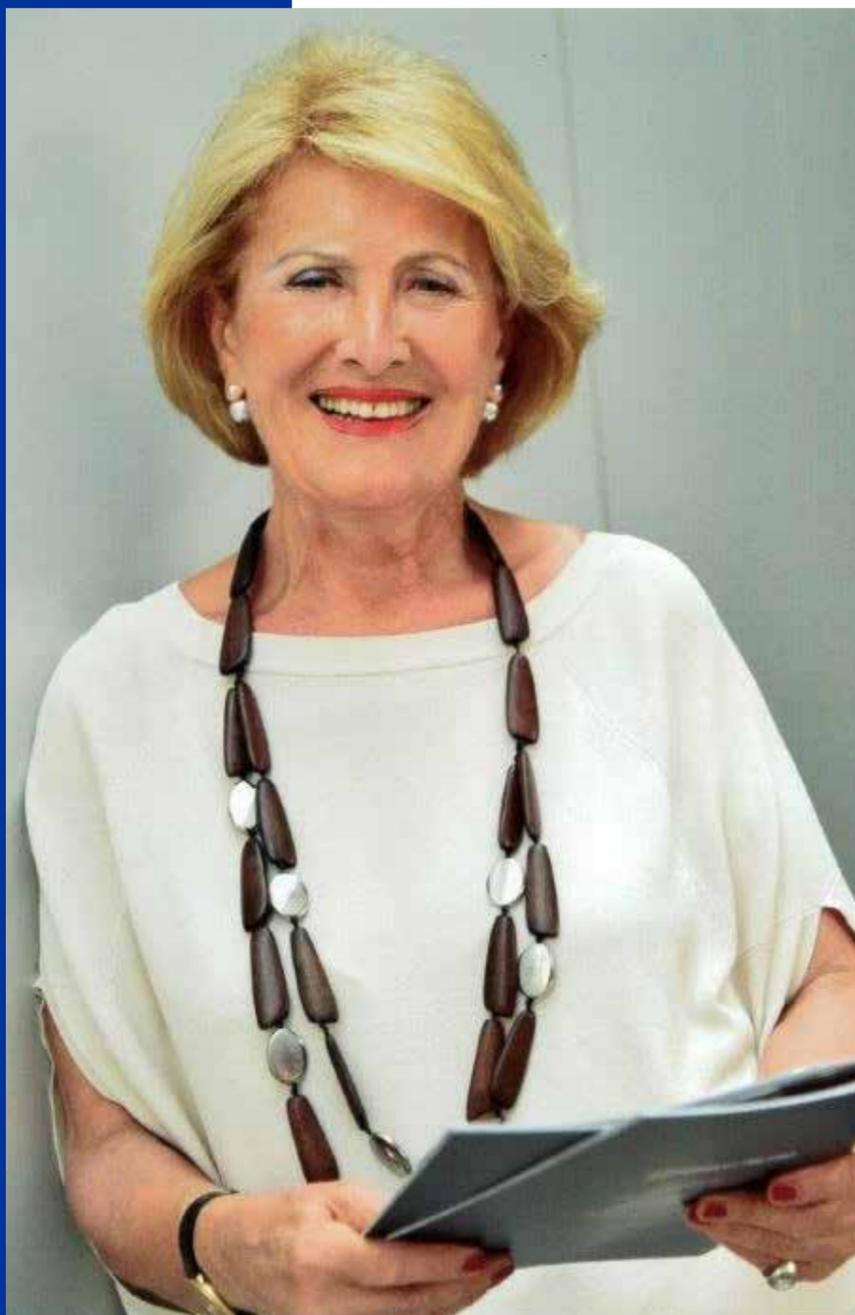
## **35 Capitolo 2 L'IMPATTO SOCIALE DI FONDAZIONE A.I.B.**

- 36 **2.1 ISFOR**
- 36 Informazioni generali
- 38 Indicatori di attività
- 42 Indicatori di risultato
  
- 43 **2.2 CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B.**
- 43 Informazioni generali
- 47 Indicatori di attività
- 51 Indicatori di risultato
  
- 54 **2.3 LICEO GUIDO CARLI**
- 54 Informazioni generali
- 55 Indicatori di attività
- 58 Indicatori di risultato

## **61 Nota metodologica**

- 61 Informazioni generali
- 62 Analisi di materialità
- 64 Perimetro e impatto dei temi materiali

## **65 Indice dei contenuti GRI**



Loretta Forelli

## Messaggio ai lettori

Stimati Stakeholder della Fondazione,

sono molto soddisfatta di inviarvi il primo Bilancio di Sostenibilità di Fondazione A.I.B. elaborato secondo gli standard GRI. Negli ultimi anni, avevamo già predisposto una relazione di missione annuale, ma a partire da quest'anno abbiamo deciso di impostare un sistema di valutazione e di rendicontazione coerente con gli standard internazionali, per rimarcare il nostro impegno verso la sostenibilità.

La Fondazione A.I.B., nell'annualità di bilancio 2020/21, ha continuato ad operare con efficacia e efficienza perseguendo la propria missione, ovvero lo sviluppo del capitale umano ai diversi livelli:

- Quello degli adulti già impegnati, come imprenditori, manager, collaboratori, in contesti organizzativi, raggiunti con la Divisione ISFOR;
- Quello degli studenti liceali che si pongono obiettivi di formazione secondaria di qualità, con la Divisione Liceo Carli;
- Quello degli studenti della formazione professionale con obiettivi occupazionali in profili tecnici, con la Divisione Centro di Formazione A.I.B.

Grande è stato l'impegno della Presidenza e del Consiglio di Gestione della Fondazione nel coinvolgimento del sistema imprenditoriale per il sostegno alle attività della Fondazione:

- La raccolta e la finalizzazione delle borse di studio per il Liceo Carli;
- La raccolta di fondi per il rinnovo delle sedi, degli impianti e dei laboratori del Centro di Formazione A.I.B.;
- La conferma del contributo di Confindustria Brescia a copertura del costo di locazione della sede del Liceo.

Fattiva e concreta è stata la testimonianza di vicinanza e di appoggio a tutto il personale della Fondazione.

Per il nuovo anno, con la vostra collaborazione, proseguiremo in questo impegno in continuità con quanto già realizzato.

**La Presidente**  
**Loretta Forelli**



Cinzia Pollio

## Messaggio ai lettori

Stimati Stakeholder della Fondazione,

ho l'onore della direzione generale della Fondazione A.I.B. da tre anni e della direzione di ISFOR 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 rinnovamento dell'offerta e del customer relationship management di ISFOR;
- L'adeguamento dell'offerta del Liceo ai cambiamenti delle policy e delle normative dell'istruzione, lo sviluppo di un sistema di comunicazione;
- L'ammodernamento delle sedi e dei laboratori della formazione professionale, la revisione dell'offerta dei percorsi di qualifica nella direzione di una maggiore vicinanza al bisogno delle imprese;
- L'efficientamento dell'organizzazione di tutte le Divisioni della Fondazione.

Questo bilancio di sostenibilità è un ulteriore tassello del disegno di sviluppo istituzionale e imprenditoriale e di miglioramento continuo della Fondazione, che rappresenta il significato di questi anni di impegno.

**Il Direttore Generale**  
**Cinzia Pollio**

## Guida alla lettura del bilancio

Il presente bilancio è stato redatto secondo i **GRI Reporting Standards**, principali standard a livello internazionale utilizzati dalle organizzazioni per la rendicontazione dei propri impatti economici, ambientali e sociali. Fondazione A.I.B. è consapevole dell'esistenza di linee guida e standard specifici per la rendicontazione in ambito "non profit": il principale riferimento in materia, a livello nazionale, sono le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 4 Luglio 2019. Ciononostante, Fondazione A.I.B. ha scelto di utilizzare gli standard GRI come principale base di riferimento per la rendicontazione in quanto:

Gli **standard GRI** sono il **principale framework utilizzato** dal sistema imprenditoriale, realtà di cui Fondazione A.I.B. è espressione e alla quale intende fare riferimento anche nella scelta delle proprie modalità di rendicontazione; Seppur utilizzati principalmente da organizzazioni di tipo "profit", gli standard GRI sono per loro natura applicabili ad una molteplicità di organizzazioni, comprese quelle caratterizzate da forme giuridiche di tipo "non profit" come la Fondazione; Fondazione A.I.B., nella consapevolezza dei legami internazionali che caratte-

rizzano il tessuto imprenditoriale che la esprime, ha ritenuto opportuno utilizzare uno standard riconoscibile oltre la dimensione nazionale.

In virtù della natura delle attività condotte dalla Fondazione, è stato però deciso di integrare lo standard GRI, laddove possibile, con ulteriori elementi in grado di garantire un'adeguata e completa rendicontazione. Nella fattispecie, è stato fatto riferimento alle "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 nella misura in cui esse prevedono che "la valutazione di impatto sociale può divenire parte integrante laddove, al paragrafo 6 sezione 5 delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti di Terzo settore, vengono previste «informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi»".

Il presente bilancio è quindi organizzato in **due sezioni**:

Nella sezione "**Fondazione A.I.B. e la sostenibilità**", oltre ad una descrizione

generale dell'organizzazione, è possibile trovare informazioni relative a tematiche trasversali alla Fondazione nel suo complesso e tipicamente rinvenibili anche in organizzazioni di carattere imprenditoriale;

Nella sezione "**L'impatto sociale di Fondazione A.I.B.**" sono invece approfondite le attività delle singole Divisioni della Fondazione, riportando informazioni relative agli output, intesi 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".

Il presente lavoro non ha pretesa di esaurire in riferimento alla costruzione di un sistema completo di valutazione dell'impatto sociale; ciononostante Fondazione A.I.B. si augura che gli sforzi ulteriori messi in atto rispetto al solo utilizzo degli standard GRI, già di per sé rilevanti trattandosi del primo anno di applicazione, garantiscano una rendicontazione il più possibile completa, chiara e logicamente strutturata.

**Il presente report rappresenta per Fondazione A.I.B. l'avvio di un processo di rendicontazione di sostenibilità che si intende sempre più rafforzare e migliorare nel corso degli anni.**



CAPITOLO 1

# Fondazione A.I.B. e la Sostenibilità

1.1

**Chi è Fondazione A.I.B.**

1.2

**Persone**

1.3

**Ambiente**

1.1

**CHI È FONDAZIONE A.I.B.**

Struttura e Governance

Valori e Codice Etico

Stakeholder

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Valore economico generato e distribuito

# Struttura e Governance

**La struttura**

Fondazione A.I.B. nasce nel 2012 dall'iniziativa di Confindustria Brescia allo scopo di avviare le attività del Liceo Guido Carli, riconosciuto dal MIUR con atto del 2011 e avviato nell'anno scolastico 2012/13.

Nel 2014 sono state incorporate all'interno della Fondazione le altre attività emanazione di Confindustria Brescia nel campo dell'istruzione e della formazione, ovvero ISFOR e il Centro di Formazione Professionale e Servizi al Lavoro.

Ad oggi Fondazione A.I.B. è quindi composta da tre Divisioni:

**ISFOR**

Ente di formazione continua, con oltre trent'anni di attività, promosso da Confindustria Brescia, inizialmente in forma consortile, in collaborazione con molti partner istituzionali e imprenditoriali;

**CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B**

Centro di formazione professionale con sessant'anni di attività, operante nelle due sedi di Castel Mella e di Ome, per la qualificazione tecnica di giovani che si inseriscono nel contesto produttivo;

**LICEO GUIDO CARLI**

Istituto secondario superiore paritario, precursore in Italia per la quadriennalità, ma soprattutto caratterizzato dalla vocazione internazionale e dall'innovazione didattica, nella direzione della dinamicità, modernità e personalizzazione della formazione dei ragazzi.

Fondazione A.I.B., pur potendo vantare collaborazioni formative a livello nazionale, opera principalmente nella Provincia di Brescia. I beneficiari delle sue attività di istruzione e formazione sono i ragazzi in età scolare secondaria e le imprese e i professionisti del territorio.

Fondazione A.I.B. detiene una partecipazione pari al 34% del capitale nell'impresa sociale Ambiente Parco, finalizzata a realizzare iniziative di educazione e divulgazione nell'ambito della sostenibilità ambientale. E' inoltre socia del Consorzio Sistemi Formativi Confindustria che progetta e coordina iniziative di formazione, ricerca e sviluppo a favore del sistema associativo di Confindustria.

### La Governance

Fondazione A.I.B. risponde allo schema giuridico di Fondazione di Partecipazione e ha sede nella città di Brescia. Il fondo di dotazione della Fondazione ammonta ad €1.453.356.

I membri della Fondazione si distinguono tra il membro Fondatore e i membri Partecipanti. Il Fondatore, come già anticipato, è Confindustria Brescia, che ricopre anche il ruolo di Partecipante. Alla data attuale si contano 118 Partecipanti che si distinguono principalmente tra gli Enti Pubblici e le imprese del territorio

bresciano. Di seguito viene riportato il dettaglio dell'elenco dei Partecipanti che hanno un numero di voti superiori a 10 nell'Assemblea dei Partecipanti e il totale dei voti a disposizione dei restanti 106 Partecipanti.

Denominazione / Ragione sociale	Voti	%
Confindustria Brescia	1151	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%
<b>Totale</b>	<b>2038</b>	

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Gestione, composto dal Presidente della Fondazione e da quattro, sei o otto membri: il Presidente e metà degli altri membri del Consiglio sono nominati dal Fondatore, mentre i restanti a maggioranza dall'Assemblea dei Partecipanti. Ad oggi il Consiglio di Gestione è composto da nove membri, per il 55% donne. Il 33% dei membri del Consiglio ha un'età compresa fra i 30 e i 50 anni, il restante 67% è di età superiore ai 50 anni.

Tra gli organi di Fondazione A.I.B. vi è anche il Comitato Scientifico, i cui membri vengono eletti a maggioranza dall'Assemblea dei Partecipanti, mentre il Presidente viene nominato dal Fondatore. Il Comitato Scientifico ha funzioni di consultazione, formulando pareri consultivi e proposte tecniche per i programmi e gli obiettivi della Fondazione.

Lo statuto della Fondazione prevede inoltre la figura del Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Gestione, che ha la responsabilità del buon andamento amministrativo e organizzativo della Fondazione.

Ogni Divisione della Fondazione, infine, prevede una figura con funzioni di coordinamento delle relative attività. Si sottolinea come, anche in questo caso, la maggioranza è composta da donne.



# Governance

Fondazione A.I.B.

**Presidente della Fondazione**  
Loretta Forelli

**Membri del Consiglio di Gestione**  
Daniela Bandera, Marco Capitanio,  
Raffaele d'Apolito, 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

**Direttore Generale**  
Cinzia Pollio

**Direttore ISFOR**  
Cinzia Pollio

**Direttore delle sedi del Centro di  
Formazione**  
Chiara Musatti

**Preside del Liceo Guido Carli**  
Andrea Bernesco Làvore

# Valori e Codice Etico

Fondazione A.I.B. si è dotata di un Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei suoi stakeholder. Esso definisce inoltre i principi etici rilevanti e le norme comportamentali ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, all'interno del relativo modello organizzativo di cui la Fondazione è dotata.

**I principi etici di riferimento**, la cui declinazione può essere rinvenuta all'interno del Codice Etico, in cui la Fondazione si rispecchia 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

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari individuati ed in particolare ai dipendenti della Fondazione, per i quali costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con la Fondazione stessa.

Ai fini della vigilanza sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, Fondazione A.I.B. ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza, costituito ai sensi del D.lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Gestione. E' inoltre previsto un apposito iter di segnalazione delle violazioni all'Organismo di Vigilanza e una policy di whistleblowing. Per dare seguito al proprio impegno verso l'orientamento alla qualità, Fondazione A.I.B. si è certificata ai sensi della norma ISO 9001: 2015, standard di riferimento internazionalmente riconosciuto per la gestione della qualità di qualsiasi organizzazione che intenda rispondere contemporaneamente all'esigenza dell'aumento dell'efficacia ed efficienza dei processi interni ed al miglioramento della soddisfazione e della fidelizzazione dei clienti.

Per quanto riguarda l'attenzione al ri-

spetto della privacy, Fondazione A.I.B. è consapevole che le attività svolte comportano il trattamento di dati sensibili. Oltre ad attenersi scrupolosamente alle disposizioni previste dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR), durante l'anno, con il supporto di un consulente esterno, si è provveduto ad aggiornare l'intero impianto previsto a protezione dei dati trattati per ciascuna Divisione. Nel corso degli ultimi due anni scolastici non sono state ricevute denunce riguardanti la violazione della privacy dei clienti e utenti o rilevate fughe, furti o perdite di dati. E' inoltre prevista entro la fine del 2021 la nomina di un DPO (Data Protection Officer).

Il Codice Etico è utilizzato come riferimento in tema di anticorruzione, rispetto della concorrenza e corretta comunicazione ai clienti. Nei due anni **2019/2020 e 2020/2021 non sono stati rilevati casi: di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica; di corruzione; di comportamento anti-concorrenziale; di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing.**

# Gli stakeholder

Gli stakeholder sono quelle persone e organizzazioni che possono essere influenzate in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi di un'organizzazione o le cui azioni possono incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Nell'occasione della redazione del primo bilancio sociale secondo lo standard GRI, Fondazione A.I.B. ha individuato i propri stakeholder per mezzo del confronto diretto con il management e grazie ad un'attenta analisi dei documenti interni. Sono state individuate tredici categorie di stakeholder che vengono di seguito riportate insieme alle diverse interazioni in atto tra l'organizzazione e ciascuna categoria.

## I membri della Fondazione

Come descritto nel relativo capitolo, i membri della Fondazione si distinguono tra il Fondatore, ovvero Confindustria Brescia, e i membri Partecipanti.

Il confronto con i membri della Fondazione ha sede negli organi di governo de-

putati e in numerose occasioni durante l'attività quotidiana, in particolare con Confindustria Brescia. Molto attivo il confronto anche con le istituzioni universitarie socie della Fondazione, con Camera di Commercio di Brescia, con A2A, con le aziende che partecipano alla Fondazione.

## Gli enti finanziatori

La Fondazione può contare sull'apporto di una serie di enti che contribuiscono a finanziare le sue attività. Molti corsi effettuati sono ad esempio finanziati tramite ricorso ai Fondi interprofessionali di formazione continua quali Fondimpresa e Fondirigenti. La Fondazione si avvale inoltre trasversalmente per le attività realizzate dalle sue Divisioni di alcune contribuzioni da parte di Regione Lombardia (tramite il sistema dotale e tramite bandi), del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), del Fondo Sociale Europeo (FSE), della Provincia di Brescia e altri enti pubblici locali (come la Comunità Montana di Valle Sabbia), della Camera di Commercio di Brescia.

## Alunni e corsisti

Gli alunni del Liceo e del Centro di Formazione e i corsisti di ISFOR sono i beneficiari diretti delle attività di formazione della Fondazione.

A tutti i corsisti di ISFOR viene richiesto di esprimere un parere sulla qualità della formazione ricevuta, tramite la compilazione di un questionario al termine del corso, mentre gli alunni del Liceo e del Centro di Formazione sono interpellati con questo strumento su base annuale. Il confronto e il coinvolgimento con gli studenti delle scuole si svolge, come da natura delle attività, nella quotidianità e si è particolarmente intensificato, anche al di fuori delle mura scolastiche, per far fronte alle ripercussioni sugli alunni della pandemia di covid-19.

## Famiglie degli alunni

Le famiglie degli alunni del Liceo e del Centro di Formazione sono interlocutori quotidiani della Fondazione, sulla cui collaborazione si fonda lo sviluppo del percorso educativo e di crescita.

Oltre al mantenimento di un dialogo ed

ascolto costante, necessità che risulta essersi accresciuta a causa della pandemia di covid-19, le famiglie trovano rappresentanza negli organi istituzionali del Liceo e, obiettivo del prossimo anno, del Centro di Formazione; al Liceo alcuni genitori di alunni si sono anche resi disponibili per portare una testimonianza relativa alla propria attività professionale.

### **Imprese**

Le imprese del territorio sono uno stakeholder centrale per la Fondazione, coerentemente con la sua mission e origine.

Esse trovano rappresentanza diretta in qualità di membri nel Consiglio di Gestione della Fondazione, ma l'interazione avviene a più livelli. Le imprese hanno un ruolo fondamentale nella programmazione dei cicli di formazione, in particolare delle Divisioni di ISFOR e del Centro di Formazione. Oltre al confronto in sede di creazione del catalogo corsi annuale, ISFOR prevede la possibilità di creare percorsi formativi ad hoc durante tutto l'anno. Il Liceo Guido Carli propone l'utilizzo dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e le imprese garantiscono il loro sostegno alla didattica tramite l'erogazione di contributi e borse di studio. Il Centro di Formazione prevede come tratto caratterizzante delle sue attività di formazione una serie di strumenti che consentono l'interazione diretta dei propri alunni con

le imprese, quali ad esempio i percorsi di tirocinio curriculare i percorsi di apprendistato di primo livello e professionalizzante, i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), oltre a fornire a sua volta formazione diretta alle imprese.

### **Lavoratori**

Questa categoria di stakeholder è centrale per qualsiasi organizzazione, ma lo è particolarmente per le attività svolte dalla Fondazione. Essa comprende i dipendenti della Fondazione, sia impiegati nell'attività didattica che di staff, e le collaborazioni continuative di carattere professionale di alcuni docenti del Liceo e del Centro di Formazione, dietro specifica richiesta di mantenimento di questa modalità di collaborazione da parte degli stessi.

Data la numerosità ridotta del personale di ISFOR e del Liceo, l'interazione con il management della Fondazione avviene su base quotidiana tramite contatto diretto; per quanto riguarda il Centro di Formazione è maggiormente mediata da un livello intermedio (coordinatori e direzione di sede). Il Liceo e il Centro di Formazione hanno inoltre gli organi istituzionali di confronto preposti quale ad esempio il Collegio Docenti.

### **Partner didattici e formativi**

La Fondazione si avvale della collaborazione di una nutrita e qualificata schiera di partner per la creazione e svolgimento della propria attività formativa. Tra i principali partner è possibile citare l'Università degli Studi di Brescia, l'Università Cattolica di Brescia, il CSMT, l'Ordine dei commercialisti e revisori contabili di Brescia, The European House - Ambrosetti, Riconversider e l'Associazione Nazionale Professionale Segretari Comunali e Provinciali G.B. Vighenzi. Gli enti formativi con cui vi è la principale collaborazione nella progettazione e realizzazione di progetti formativi di sistema sono AQM, ESEB (Ente Sistema Edilizia Brescia), Centro Tecnologico Arti e Mestieri, Servizi Confindustria Bergamo e CIS - Scuola per la Gestione d'Impresa.

### **Fornitori**

I fornitori della Fondazione si dividono in tre categorie principali: i docenti dei corsi di ISFOR, i fornitori di servizi specialistici (ad esempio, Assoservizi e i fornitori dei sistemi informativi) e i fornitori di servizi cosiddetti ordinari, quali, a titolo esemplificativo, i fornitori delle utenze, della cancelleria e dei servizi di pulizia dei locali.

L'ideazione dei corsi di ISFOR nasce anche dal confronto tra la struttura interna e i docenti collaboratori esterni, oltre che attraverso le esigenze raccolte dalle aziende e da Confindustria Brescia,

nell'ottica di garantire un servizio formativo del livello più elevato possibile.

### Istituzioni

La Fondazione interagisce con una serie istituzioni pubbliche a seguito di necessità e occasioni specifiche. A titolo esemplificativo è possibile annoverare alcuni Comuni della provincia di Brescia, alcune Comunità Montane, la Camera di Commercio di Brescia, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), alcune Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e l'Ufficio Territoriale Scolastico Regionale (USR) e territoriale di Brescia (UST).

### Istituti scolastici

Le scuole medie del territorio vengono coinvolte particolarmente dal Centro di Formazione in occasione dei percorsi di orientamento ai propri alunni.

### Istituti di credito

Oltre ai normali servizi bancari, gli istituti bancari forniscono alla Fondazione le fidejussioni a garanzia dei contributi ricevuti dagli enti finanziatori.

### Sindacati

Il management della Fondazione dialoga con i Rappresentanti sindacali per la promozione delle migliori condizioni di lavoro per i propri lavoratori. Vi è inoltre un dialogo costante con questo stakeholder

riguardo ai progetti formativi a valere sui fondi interprofessionali, con cabine di monitoraggio strutturate.

### Comunità e territorio

La relazione con la comunità di riferimento si esplica tramite il dialogo con le istituzioni locali e la collaborazione con alcune associazioni del territorio.

La comunità viene informata delle iniziative e delle proposte della Fondazione tramite la stampa locale e l'utilizzo dei canali social.

**L'obiettivo di Fondazione A.I.B. è di mantenere un confronto attivo con il maggior numero possibile di stakeholder, in modo da individuare aspettative ed esigenze, le risposte percorribili e integrare in ultima istanza la propria strategia.**

In occasione della redazione del bilancio di sostenibilità, si è proceduto ad individuare gli stakeholder tramite un'analisi basata su due criteri principali: il grado di influenza della Fondazione su di una determinata categoria di stakeholder e il grado di interesse e capacità d'influenza di una categoria di stakeholder sulla Fondazione. Gli stakeholder sono stati successivamente divisi in interni ed esterni.

Stakeholder interni: Membri della fondazione e lavoratori

Stakeholder esterni: Enti finanziatori, alunni e corsisti, famiglie degli alunni, imprese, partner didattici e formativi, fornitori, istituzioni, istituti di credito, istituti scolastici, sindacati, comunità e territorio.

E' stato ritenuto, come step iniziale in occasione del primo anno di redazione del bilancio sociale con lo standard GRI, di basarsi sulla visione della Fondazione nella costruzione dello stesso, non svolgendo un'attività dedicata di engagement; la Fondazione si ripromette di valutarne l'implementazione nelle successive edizioni potendo utilizzare come base il presente report.

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

Fondazione A.I.B. è consapevole del fatto che i suoi sforzi per la sostenibilità si inseriscono in un quadro più generale. La Fondazione ha quindi fatto riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite per costruire e rendicontare la propria strategia di sostenibilità e di impatto sociale. La cosiddetta Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità è stata approvata nel 2015 dalle Nazioni Unite e consta di 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) e da 169 Target che li sostanziano.

**Fondazione A.I.B. ha proceduto ad individuare gli obiettivi ai quali intende contribuire, che vengono 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 apprendimen-

to 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.

Nella tabella successiva trovano posto le azioni che sono state effettuate e i traguardi raggiunti, oltre agli obiettivi per il futuro. Ogni azione e obiettivo è stato messo in relazione con uno specifico Target degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile tra quelli individuati; i relativi dettagli sono rintracciabili seguendo il riferimento al capitolo indicato.



## Target 3.4

Entro il 2030, ridurre di un terzo la mortalità prematura da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e la cura e promuovere la salute mentale e il benessere

3 . SALUTE E BENESSERE



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

63% dei dipendenti con part time

§ I lavoratori pag. 22

Introduzione di un progetto di supervisione e assistenza psicologica per i docenti del Centro di Formazione

§ Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29

### OBIETTIVI FUTURI

Implementazione di un piano di welfare aziendale a favore dei dipendenti nell'anno 2021/22

Implementazione strutturata, in seguito alla sperimentazione dello smart working quale misura preventiva del Covid, dello smart working per i dipendenti ISFOR nell'anno 2021/22

Riduzione del tasso di turnover del personale nel prossimo triennio

## Target 3.8

Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti

3 . SALUTE E BENESSERE



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Vaccino antinfluenzale gratuito per i dipendenti

§ Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29

### OBIETTIVI FUTURI

Valutazione della creazione di un piano di previdenza complementare per i dipendenti nell'anno 2021/22

## Target 4.1

Entro il 2030, assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino una istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento

4 . ISTRUZIONE DI QUALITÀ



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Rispetto al totale degli studenti del Centro di Formazione presentatisi all'esame di giugno 96% di qualificati e 90% di diplomati

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di risultato pag. 51**

Introduzione di una programmazione formativa rivolta ai dipendenti del Centro di Formazione

§ **La formazione dei dipendenti pag. 27**

Ottenimento di una media di 3,5 certificazioni linguistiche per ogni studente in uscita dal Liceo Guido Carli

§ **LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di risultato pag. 58**

### OBIETTIVI FUTURI

Mantenimento delle performance di esito scolastico per il Centro di Formazione

Consolidamento dell'attività formativa dei dipendenti del Centro di Formazione

Mantenimento delle performance di certificazione linguistica per il Liceo Guido Carli

## Target 4.3

Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università

4 . ISTRUZIONE DI QUALITÀ



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Aumento del 14% delle iscrizioni al Liceo Guido Carli con introduzione di nuovo percorso di orientamento in ingresso

§ **LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55**

Assegnazione di 21 borse di studio per l'anno scolastico 2021/22 al Liceo Guido Carli

§ **LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55**

### OBIETTIVI FUTURI

Consolidamento del numero di nuovi iscritti al Liceo Guido Carli

## Target 4.4

4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale

4 . ISTRUZIONE DI QUALITÀ



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

100% di studenti del Centro di Formazione qualificati o diplomati che non hanno proseguito negli studi hanno trovato lavoro entro 6 mesi dal conseguimento del titolo

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di risultato pag. 51**

100% degli studenti diplomati al Liceo Guido Carli negli ultimi tre anni iscritti all'università

§ **LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di risultato pag. 58**

### OBIETTIVI FUTURI

Attivazione percorso IFTS Valle Sabbia per il Centro di Formazione nel 2021/22

Revisione dell'offerta formativa del Centro di Formazione nell'anno 2021/22

## Target 4.5

Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università

4 . ISTRUZIONE DI QUALITÀ



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Inclusione di studenti DSA e BES pari al 17% del numero di studenti totali nel Centro di Formazione e del 10% del Liceo Guido Carli

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di attività pag. 47**

§ **LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55**

Garantito l'accesso ai trasporti e ai locali delle scuole a tutti gli studenti del Centro di Formazione con disabilità in periodo covid-19

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di attività pag. 47**

### OBIETTIVI FUTURI

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

Assunzione di un ulteriore insegnante di sostegno per il Centro di Formazione

## Target 4.7

Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile

4 . ISTRUZIONE DI QUALITÀ



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Due cicli di incontri e tre seminari dedicati alle tematiche della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità

§ ISFOR - Indicatori di attività pag. 38

Introduzione dell'area formativa ISFOR "Sostenibilità e Ambiente"

§ ISFOR - Indicatori di attività pag. 38

Acquisizione di partecipazione in Ambiente Parco Impresa Sociale

§ Struttura e Governance pag. 6

### OBIETTIVI FUTURI

Sviluppo dell'area formativa di ISFOR "sostenibilità e Ambiente" nel prossimo triennio

Sviluppo delle attività di education nell'ambito della sostenibilità, rivolte ai bambini e ai giovani attraverso la partecipazione e il sostegno di Ambiente Parco

Sviluppo delle attività di stakeholder engagement delle aziende, rivolte alle aziende attraverso la partecipazione e il sostegno di Ambiente Parco

## Target 5.5

Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica

5 . PARITÀ DI GENERE



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

55% di membri del Consiglio di Gestione e due terzi dei Coordinatori di Divisione donne

§ Struttura e Governance pag. 6

§ I lavoratori pag. 22

60% di dipendenti donne

§ I lavoratori pag. 22

Per la prima volta, maggioranza di alunni al Liceo Guido Carli di genere femminile (52%) grazie alle nuove iscrizioni

§ LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55

### OBIETTIVI FUTURI

Studio di fattibilità dell'ottenimento della certificazione di genere

Verifica del raggiungimento di adeguati livelli di competenza nelle materie STEAM per le alunne del Liceo Guido Carli nell'anno 2021/22

## Target 8.2

Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera

8 . LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Introduzione di un nuovo gestionale per ISFOR e il Centro di Formazione

§ **La formazione dei dipendenti pag. 27**

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Informazioni generali pag. 43**

Revisione organizzativa del Centro di Formazione Professionale

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Informazioni generali pag. 43**

Aumento del 9% del valore economico distribuito e del 12% del valore generato

§ **Il valore economico generato e distribuito pag. 20**

### OBIETTIVI FUTURI

Consolidamento del nuovo modello organizzativo nell'anno 2021/22

## Target 8.3

Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari

8 . LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Piano di investimenti per il rinnovo del Centro di Formazione per più di 200.000€

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Informazioni generali pag. 43**

### OBIETTIVI FUTURI

Rafforzamento organizzativo dell'area Conti di Sistema per ISFOR nell'anno 2021/2022

## Target 8.5

Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

8 . LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Convenzione Art.14 in essere per l'inserimento di un dipendente svantaggiato e assunzione diretta di un altro dipendente svantaggiato

§ **Politiche di remunerazione e diversità pag. 25**

80% di lavoratori a tempo indeterminato con 8 passaggi a contratto indeterminato durante l'anno

§ **I lavoratori pag. 22**

## Target 8.6

Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione

8 . LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Aumento del 5% delle iscrizioni al Centro di Formazione

§ **CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di attività pag. 47**

## Target 8.8

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario

8 . LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Nessun infortunio sul lavoro per i dipendenti

§ **Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29**

Nessun contagio documentato per covid-19 avvenuto nei locali della Fondazione

§ **Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29**

### OBIETTIVI FUTURI

Mantenimento delle performance in materia di salute e sicurezza

## Target 13.2

Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici

13 . LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



### AZIONI EFFETTUATE E OBIETTIVI RAGGIUNTI

Riduzione del 14% delle emissioni di anidride carbonica grazie alla fornitura di energia elettrica verde certificata per le sedi ISFOR e del Liceo Guido Carli

§ **Emissioni pag. 31**

Attivazione di convenzione per la raccolta differenziata presso la sede di Castel Mella del Centro di Formazione

§ **Ambiente pag. 31**

### OBIETTIVI FUTURI

Stipula di un contratto di fornitura per l'energia elettrica verde certificata per le sedi del Centro di Formazione nell'anno 2021/22

Confronto con la proprietà dei locali con la finalità di effettuazione interventi per l'efficienza energetica nell'anno 2021/22

# Il valore economico generato e distribuito

## Il valore generato

In questo capitolo si riportano i dati relativi al valore generato e distribuito da Fondazione A.I.B. ai suoi stakeholder. Gli stakeholder interessati dalla distribuzione del valore sono i dipendenti, i fornitori e la Pubblica Amministrazione. Essendo Fondazione A.I.B. un ente non profit non è prevista la distribuzione di utili, che vengono quindi destinati al fondo di gestione della Fondazione.

Il valore generato ha avuto una crescita

del 12,3%. Esso è quasi equamente diviso tra le componenti di ricavo e i contributi. I primi includono principalmente i ricavi per i corsi di formazione e i master tenuti da ISFOR e le rette scolastiche del Liceo Guido Carli. I secondi sono in maggioranza composti dai contributi ricevuti da Regione Lombardia e Provincia per il Centro di Formazione, dalla quota di finanziamento dei corsi ISFOR in capo a Fondimpresa e dai contributi ricevuti dal Liceo Guido Carli, oltre che da liberalità

provenienti da imprese e privati. Nella seguente tabella è mostrata la ripartizione del valore generato tra le diverse Divisioni della Fondazione.

Partendo da una distribuzione molto equilibrata nella generazione del valore fra le tre Divisioni, è possibile notare come l'incidenza sul valore totale di ISFOR sia in deciso aumento.

Valore economico generato (in migliaia di euro)	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Ricavi e proventi	2401	47,5%	2675	47,1%
Contributi	2656	52,5%	3003	52,9%
<b>Totale</b>	<b>5057</b>		<b>5678</b>	

Valore economico generato (in migliaia di euro)	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
ISFOR	1646	32,6%	2240	39,5%
Centro di Formazione AIB	1829	36,2%	1897	33,4%
Liceo Guido Carli	1574	31,1%	1539	27,1%
Generale	7	0,1%	2	-%
<b>Totale</b>	<b>5057</b>		<b>5678</b>	

## Il valore distribuito

Il valore economico distribuito è composto dagli elementi riportati in tabella. Come da struttura di bilancio tipica di una società di servizi, la voce principale del valore distribuito è riferibile al personale, considerato anche che buona parte dei costi operativi è imputabile alle docenze ISFOR (vedasi tabella di dettaglio successiva). Non vi sono pagamenti verso fornitori di capitale in quanto Fondazione A.I.B. non utilizza linee di credito. Il reddito distribuito, escludendo gli ammortamenti, è cresciuto dell'8,7% su base annua.

Per una maggiore comprensione, si riporta il dettaglio dei costi operativi che sono principalmente corrisposti ai fornitori. La voce principale è composta dal pagamento dei docenti dei corsi ISFOR e, residualmente, dei docenti dei servizi formativi resi alle imprese da parte del Centro di Formazione. Le altre voci significative riguardano soprattutto la gestione e il mantenimento dei quattro immobili nei quali hanno sede le attività della Fondazione.

Valore distribuito (in migliaia di euro)	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Costi operativi	1928	43,5%	2293	46,4%
Salari e benefit dei dipendenti	2178	49,1%	2204	44,6%
Pagamento a fornitori di capitale	-	-%	-	-%
Ammortamenti e accantonamenti	201	4,5%	122	2,5%
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	127	2,9%	322	6,5%
<b>Totale</b>	<b>4433</b>		<b>4942</b>	

Dettaglio costi operativi (in migliaia di euro)	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Compensi per i docenti	698	36,2%	939	40,9%
Canoni di locazione	364	18,9%	364	15,9%
Utenze e pulizie	170	8,8%	210	9,2%
Consulenze	89	4,6%	96	4,2%
Manutenzioni	28	1,4%	73	3,2%
Altro	578	30,0%	611	26,6%
<b>Totale</b>	<b>1928</b>		<b>2293</b>	

1.2

**PERSONE**

Il capitale umano, inteso come l'insieme delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori, è un elemento centrale per Fondazione A.I.B. Il suo sviluppo e valorizzazione è sia uno degli obiettivi della mission della Fondazione che un asset interno fondamentale.

I lavoratori	Politiche di remunerazione e diversità	La formazione dei dipendenti	Salute e sicurezza sul lavoro
--------------	--	------------------------------	-------------------------------

## I lavoratori

Al 15/06/21\* Fondazione A.I.B. conta 68 dipendenti, con un organico stabile rispetto alla fine dell'anno scolastico precedente. Entrando nel dettaglio, il contenuto calo dei dipendenti del Centro di Formazione

AIB e del Liceo Guido Carli è compensato dall'aumento dei dipendenti di ISFOR. Si fa presente che il Direttore della Fondazione è inserito nell'organico di ISFOR, essendo Direttore di ISFOR, ma ha prestato

una parte importante del proprio tempo di lavoro per le altre Divisioni, in particolare nel 2020/21 a favore della Divisione Centro di Formazione, sprovvista per buona parte dell'anno (fino a giugno) di una figura con ruolo e mansioni direttive. Circa la metà dei dipendenti lavora presso il Centro di Formazione; le altre due Divisioni si dividono la restante metà.

Nel corso dell'anno per il Liceo ha lavorato inoltre un libero professionista full time, mentre per il Centro di Formazione hanno prestato la loro collaborazione 5 liberi professionisti per attività formative in

Dipendenti per Divisione	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
ISFOR	9	13,2%	11	16,2%
Centro di Formazione AIB	34	50,0%	33	48,5%
Liceo Carli	25	36,8%	24	35,3%
<b>Totale</b>	<b>68</b>		<b>68</b>	

aula. La politica della Fondazione è quella di proporre contratti di tipo dipendente ai propri collaboratori: il mantenimento dello status di libera professione è richiesto da alcuni in modo da poter coniugare l'insegnamento con la propria attività professionale. Il Centro di Formazione si è anche avvalso di 4 prestatori d'opera prevalentemente per attività di supplenza e di una tirocinante. ISFOR ha usufruito della collaborazione di due tirocinanti.

Come visibile dalle tabelle successive, i tre quinti dei dipendenti della Fondazio-

ne sono donne e la netta maggioranza dei contratti è di tipo indeterminato: al momento della riconferma, i contratti a tempo determinato per il personale docente, solitamente della durata di un anno, vengono infatti convertiti a tempo indeterminato. Vi è una fortissima propensione alla concessione del part time: è precisa volontà della Fondazione di agevolare per quanto possibile i propri collaboratori con questo strumento di conciliazione vita-lavoro. Il part time consente inoltre naturalmente di coprire cattedre ad orario ridotto o non integra-

bili tra le due sedi del Centro di Formazione.

Entrando maggiormente nel dettaglio, dei 43 dipendenti part time 26 sono donne e 17 sono uomini, mentre i 25 dipendenti full time si ripartiscono tra 15 donne e 10 uomini, determinando quindi una distribuzione equilibrata tra i generi. Considerando invece le tipologie di collaborazione, i 3 apprendisti sono tutti di genere femminile, i dipendenti a tempo determinato si dividono a metà tra uomini e donne e i contratti a tempo indeterminato vedono una prevalenza di

Dipendenti per genere	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Donne	40	58,8%	41	60,3%
Uomini	28	41,2%	27	39,7%
<b>Totale</b>	<b>68</b>		<b>68</b>	

Dipendenti per tipo collaborazione	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Apprendistato	2	2,9%	3	4,4%
Dipendente tempo determinato	9	13,2%	10	14,7%
Dipendente tempo indeterminato	57	83,8%	55	80,9%
<b>Totale</b>	<b>68</b>		<b>68</b>	

Dipendenti per tipo di impiego	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Full time	25	36,8%	25	36,8%
Part time	43	63,2%	43	63,2%
<b>Totale</b>	<b>68</b>		<b>68</b>	

donne (33) verso gli uomini (22).

Di seguito vengono riportati i dati relativi al turnover del personale: essi si riferiscono all'intero periodo di rendicontazione. La maggior parte delle assunzioni dell'anno 2020/21 si è concentrata nelle fasce d'età under 30 e 30-50 ed è stata di genere femminile. Sono stati assunti 5 dipendenti al Liceo, 6 al Centro di Formazione e 2 ad ISFOR. Delle 13 assunzioni, 11 sono state le assunzioni a tempo determinato e 2 con contratto di apprendistato. Vi sono state inoltre 8 conferme a tempo indeterminato, 7 dai contratti a tempo determinato scaduti a fine anno

e una da contratto di apprendistato nel corso dell'anno. Una delle due apprendiste assunte da ISFOR era precedentemente una tirocinante. La volontà di Fondazione A.I.B. è infatti quella di utilizzare le forme contrattuali di tirocinio e apprendistato in coerenza con le finalità previste dalla normativa vigente. Il tasso di assunzione è stato quindi pari al 19,1%\*\* , rispetto al 25,0% dell'anno precedente.

Il numero di cessazioni di rapporto lavorativo è diminuito dalle 16 dell'anno scolastico 2019/20 alle 12 di quest'anno, 8 al Liceo Guido Carli e 4 al Centro di Formazione. 8 cessazioni dell'ultimo anno si

riferiscono a contratti a tempo indeterminato, mentre 4 a tempo determinato. In 2 casi si è trattato di contratti determinati non rinnovati nell'anno successivo, un mancato superamento del periodo di prova e una risoluzione consensuale di rapporto di lavoro; in tutti gli altri casi di dimissioni volontarie. Il tasso di turnover\*\*\* è stato quindi pari al 17,6% rispetto al 23,5% dell'anno precedente. Il turnover riguarda essenzialmente il personale docente ed è collegato alla dinamica delle assunzioni nella scuola pubblica.

Assunzioni	2019 / 2020			2020 / 2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<30	2	2	4	3	2	5
30-50	3	3	6	4	2	6
>50	3	4	7	-	2	2
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

Cessazioni	2019 / 2020			2020 / 2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<30	1	2	3	1	-	1
30-50	2	2	8	6	3	9
>50	4	5	8	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

\* Come previsto in caso di cambiamenti materiali durante il periodo di rendicontazione, non è stato utilizzato il dato riferito al termine del periodo di rendicontazione, ovvero il 31/08/21. La ragione è che l'attività scolastica è strutturalmente caratterizzata da turnover di docenti dopo la fine e prima dell'inizio dell'anno scolastico: per una più corretta rappresentazione, si è scelto quindi di individuare come data di rendicontazione il termine dell'anno scolastico

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

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

# Politiche di remunerazione e diversità

Ai dipendenti della Fondazione è applicato un diverso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) a seconda dell'appartenenza ad una Divisione e alla rispettiva funzione. Nella fattispecie:

- Per **ISFOR** viene applicato il CCNL del Commercio;
- Per il **Centro di Formazione A.I.B.** viene applicato il CCNL della Formazione Professionale;
- Per il **Liceo Guido Carli** viene applicato il CCNL ANINSEI (Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione) a tutti i dipendenti ad eccezione delle figure amministrative che sono comprese nel CCNL del Commercio.

Nelle seguenti tabelle è possibile vedere la distribuzione per categoria dei dipendenti della Fondazione per genere e fascia d'età. Si specifica che all'interno della categoria "Impiegati e docenti" sono stati inseriti i dipendenti con un livello del CCNL del Commercio compreso tra il primo e il quarto, con un livello del CCNL della Formazione Professionale tra il primo e il quinto e gli appartenenti al

sesto livello del CCNL ANINSEI. Nella categoria "Quadri e Dirigenti" sono invece stati inclusi i quadri e dirigenti del CCNL del Commercio e i livelli dei CCNL ANINSEI e della Formazione Professionale relativi alle mansioni di direzione.

Come emerge chiaramente dai dati fino

ad ora esposti, Fondazione A.I.B. rispetta il principio della parità di genere e valorizza in modo particolare il lavoro femminile. Per quanto riguarda il rispetto e la valorizzazione della diversità, anche la distribuzione per categorie di dipendenti e le fasce d'età evidenzia un buon equilibrio generale. In tema di inclusione,

Categoria di dipendenti per genere	2019 / 2020			2020 / 2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Apprendistato	2	-	2	3	-	3
Impiegati e docenti	36	26	62	36	26	62
Dirigenti e quadri	2	2	4	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>68</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>68</b>

Categoria di dipendenti per fasce d'età	2019 / 2020				2020 / 2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Apprendistato	1	1	-	2	3	-	-	3
Impiegati e docenti	6	38	18	62	5	44	13	62
Dirigenti e quadri	-	1	3	4	-	1	2	3
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>68</b>

Fondazione A.I.B. rispetta l'obbligo di assunzione delle categorie protette previsto dalla Legge 68/99 tramite una convenzione Art. 14 con la Cooperativa Sociale Approdo a cui sono affidati i servizi di pulizia della sede del Liceo Carli (a commessa nel 20/21, attualmente in convenzione art. 14) e della sede di Castel Mella del Centro di Formazione (in convenzione nel 20/21, attualmente a commessa).

Per quanto riguarda i benefit concessi ai dipendenti, essi vengono erogati indipendentemente dal tipo di impiego (part time-full time) e si dividono principalmente in due categorie:

Pasti: I dipendenti del Liceo hanno libero accesso alla mensa aziendale, mentre ai dipendenti di ISFOR e del Centro di Formazione vengono forniti dei buoni pasto. Nell'anno 2020/21 la spesa complessiva per i buoni pasto ammonta ad € 25.635 in calo, dovuto essenzialmente al ricorso parziale allo smart working, dai €34.152 dell'anno precedente. I costi sostenuti dalla Fondazione per i pasti presso la mensa del personale afferente al Liceo Carli ammontano invece ad €5.577 per

l'anno 2020/21;

Premi di produzione e una tantum: Nel corso dell'anno 2020/21 sono stati riconosciuti premi e una tantum ai dipendenti per complessivi €87.009.

Per il prossimo anno la Fondazione si è posta l'obiettivo di implementare un piano di welfare a favore dei propri dipendenti: si tratta di un passo che, insieme ad altre misure, mira ad aumentare il benessere lavorativo dei propri collaboratori, una delle una priorità dei prossimi anni per Fondazione A.I.B.

# La formazione dei dipendenti

L'aggiornamento costante delle competenze dei propri dipendenti è un obiettivo fondamentale per Fondazione A.I.B.

Nel corso dell'anno i dipendenti hanno ricevuto complessivamente 1724 ore di formazione, contro le 295 ore dell'anno precedente. La differenza nel dato è dovuta all'epidemia di covid-19, che ha reso difficoltosa la fruizione della formazione nell'anno scolastico 2019/20: la Fonda-

zione, come verrà illustrato nel prossimo capitolo, ha preferito concentrare gli sforzi sulla formazione in materia di salute e sicurezza. Il dato assoluto si riflette anche sulla media delle ore di formazione erogate ai dipendenti, che aumentano in maniera evidente tra i due anni.

I dati evidenziano un equilibrio tra i generi. Si specifica che una fetta significativa delle ore di formazione riportate nell'an-

no 2020/21 è imputabile in particolare a due interventi formativi specifici. Un dipendente uomo del Liceo Guido Carli ha seguito un Master di metodologia didattica CLIL per discipline non linguistiche di 500 ore, di cui metà finanziate direttamente dalla Fondazione (ne sono quindi state conteggiate 250 ai fini della costruzione della tabella precedente). Una dipendente donna del Liceo Guido Carli ha invece seguito un Master in gestione e comunicazione della sostenibilità usufruendo di permessi retribuiti da parte della scuola.

Per quanto riguarda i dipendenti di ISFOR, considerate le dimensioni ridotte dell'organico, la rilevazione dei fabbisogni formativi viene svolta in maniera continuativa durante l'anno, prendendo spunto anche dalle esigenze espresse dai collaboratori. La formazione trasversale conteggiata è stata relativa al Regolamento GDPR e all'utilizzo del CRM; vi sono stati inoltre singoli approfondimenti in materia di comunicazione e social media. Una parte significativa della formazione è stata inoltre dedicata al nuovo gestionale, introdotto al fine di migliorare

Ore medie formazione per dipendente per genere	2019 / 2020	2020 / 2021
Donne	3,9	25,3
Uomini	4,9	25,4
<b>Media generale</b>	<b>4,3</b>	<b>25,4</b>

Ore medie formazione per dipendente per categoria	2019 / 2020	2020 / 2021
Apprendistato	0,0	20,0
Impiegati e docenti	4,1	26,3
Dirigenti e quadri	10,0	11,7
<b>Media generale</b>	<b>4,3</b>	<b>25,4</b>

i processi interni. 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.

Il Centro di Formazione ha introdotto una programmazione sistematica dell'attività di formazione per i dipendenti nel corso dell'annualità oggetto di rendicontazione. La formazione si è concentrata su una serie di argomenti quali:

- **Relazioni e dinamiche didattiche ed educative in classe;**
- **Inquadratura ed approccio didattico di base per casi BES e DSA;**
- **Metodologie didattiche partecipate "flipped classroom";**
- **Prevenzione e gestione dello stress e burn out nella relazione didattico-educativa;**
- **Comunicazione e lavori di gruppo.**

Il Liceo Guido Carli adotta un Piano triennale di orientamento formativo (PTOF) che stabilisce le linee guida generali formative per il corpo docente. Le singole

Aree Didattiche propongono successivamente in un momento dedicato gli ambiti di formazione rilevanti generali per Area e per il singolo insegnante, per cui viene formalizzato un piano personalizzato. Alcuni esempi di argomento oggetto di formazione per l'anno 2020/21 sono l'insegnamento della "Didattica capovolta" (Flipped Classroom), una serie di metodologie didattiche per l'insegnamento in lingua e la prevenzione per il bullismo e il cyberbullismo.

# Salute e sicurezza sul lavoro

Fondazione A.I.B. ritiene che benessere e sicurezza del personale, oltre che dalla formazione, siano garantiti anche da ambienti di lavoro controllati e sicuri e da un adeguato bilanciamento vita-lavoro.

Gli standard di riferimento e le leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono oggetto di costante monitoraggio, con particolare attenzione alle norme, circolari e ordinanze del Governo italiano riguardanti l'epidemia di covid-19. Ogni Divisione della Fondazione ha un proprio Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di cui cura il costante aggiornamento: è stata elaborata in particolare un'apposita procedura operativa di sicurezza per l'epidemia di covid-19, fornendo ai lavoratori le norme comportamentali necessarie ad evitare il contagio.

Grazie al buon grado di digitalizzazione delle docenze, tutte le Divisioni hanno potuto garantire l'erogazione dei servizi anche durante i periodi di lockdown. Nel corso degli ultimi due anni non sono avvenuti contagi nei locali della Fondazione: i casi di contagio di origine esterna rispetto alle strutture, in particolare per

quanto riguarda le scuole, sono stati gestiti come da normativa vigente.

Fondazione A.I.B. eroga regolarmente formazione in materia di salute e sicurezza ai propri dipendenti, tenendo monitorate le relative scadenze e aggiornamenti. Le seguenti tabelle riportano le ore di formazione distribuite per genere e categoria di lavoratori, compresi gli stagisti.

Ore di formazione H&S per categoria	2019 / 2020	2020 / 2021
Stage	0	4
Apprendistato	0	22
Impiegati e docenti	118	485
Dirigenti e quadri	0	20
<b>Totale</b>	<b>118</b>	<b>531</b>

Ore di formazione H&S per genere	2019 / 2020	2020 / 2021
Donne	84	297
Uomini	34	234
<b>Totale</b>	<b>118</b>	<b>531</b>

Nell'ultimo anno i corsi fruiti sono stati relativi alla sicurezza per lavoratori a medio rischio (generale e specifica), primo soccorso, antincendio, rischio derivante da covid-19 e formazione dedicata ai preposti, RLS e referenti covid-19.

Si segnala inoltre un intervento realizzato nell'ultimo anno scolastico per i docenti del Centro di Formazione. Essi hanno potuto incontrare a cadenza regolare una psicopedagogista esperta in neuroscienze, fondatrice e direttrice di un'associazione che si occupa di azioni a sostegno di studenti DSA, BES, o con difficoltà scolastiche di altra natura. Il docente del Centro di Formazione è infatti sollecitato ogni giorno da numerose occasioni di confronto, richieste di attenzione, agiti più o meno regolati, condivisioni anche molto personali, che è importante siano elaborati attraverso una lettura esperta e consapevole. Da queste esigenze è nato il progetto di supervisione dei formatori, che rileggono, in presenza della dottoressa, gli eventi significativi delle ultime settimane attraverso uno sguardo collettivo, riuscendo a gestirne il carico emotivo. Alcuni di questi episodi infat-

ti, affrontati da soli, possono generare preoccupazione, ansia, malessere anche nell'adulto più preparato. Si tratta di un intervento finalizzato a tutelare il benessere del lavoratore, basato su un ascolto tra colleghe e colleghi, esercitato anche in funzione auto formativa (peer to peer). Dato il buon successo del progetto, esso verrà ripetuto anche nel prossimo anno.

La Fondazione ha inoltre offerto ai dipendenti la possibilità di effettuare il vaccino antinfluenzale gratuitamente. Negli ultimi due anni, infine, non si sono verificati infortuni e malattie professionali tra i lavoratori presso le Divisioni di ISFOR e del Liceo Guido Carli; è avvenuto un solo incidente per distorsione della caviglia a causa di una caduta durante la discesa delle scale per un dipendente del Centro di Formazione durante l'anno 2019/20.



1.3

**AMBIENTE**

Fondazione A.I.B., svolgendo un'attività di servizi, non è titolare di processi di produzione e trasformazione che implicino un alto impatto ambientale, ciononostante è consapevole dell'importanza di adempiere al proprio ruolo per la salvaguardia ambientale, tema sempre più urgente per il futuro del Pianeta.

A tal fine, è stata svolta un'analisi degli impatti ambientali relativi alle attività condotte, concentrandosi in particolare sulle quattro sedi dove essa è svolta: due locali nel comune di Brescia per ISFOR e il Liceo Guido Carli e un locale rispettivamente nei comuni di Castel Mella e Ome per il Centro di Formazione. Da questa analisi è emerso come tema maggiormente rilevante il consumo di risorse energetiche e le relative emissioni in atmosfera. L'acqua, utilizzata nei servizi delle scuole e degli uffici, è consumata e scaricata in quantitativi minimi. Anche la produzione di rifiuti è in quantità minime e non viene prodotto nessun rifiuto di tipo pericoloso, ad eccezione dei toner delle stampanti che vengono regolarmente smaltiti dalla ditta incaricata. Conseguentemente i dati relativi ad acqua e rifiuti non sono riportati nel presente report.

In merito alla tematica dello smaltimento dei rifiuti, si segnala l'attivazione di una convenzione con il comune di Castel Mella nel corso dell'anno per la sede del Centro di Formazione, che ha consentito di attivare una raccolta differenziata dei rifiuti, non garantita dal precedente fornitore.

Consumi energetici	Emissioni
--------------------	-----------

# Consumi energetici

I consumi di energia della Fondazione si dividono tra i consumi elettrici delle quattro sedi, il teleriscaldamento per le due sedi di Brescia di ISFOR e del Liceo Guido Carli e i consumi di gas per il riscaldamento delle sedi di Castel Mella e Ome.

Per quanto riguarda il consumo di energia elettrica, la Fondazione ha siglato due contratti di fornitura di energia elettrica verde certificata con il proprio provider per le sedi di Brescia di ISFOR e il Liceo Guido Carli. I contratti sono stati siglati nel mese di aprile 2020 e la fornitura è

iniziata dal mese di luglio 2020. E' in programma per il prossimo anno la stipula di contratti simili anche per le due sedi del Centro di Formazione. Nella tabelle successive vengono riportati i **dettagli dei consumi** con il relativo calcolo finale complessivo.

Consumi elettrici (kWh)	2019 / 2020	2020 / 2021
Via Pietro Nenni, 30 - Brescia (ISFOR)	36148	30352
Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella (Centro di Formazione)	65126	69569
Via Aldo Moro, 23 - Ome (Centro di Formazione)	27817	19716
Via Stretta, 175 - Brescia (Liceo Guido Carli)	125428	159105
<b>Totale</b>	<b>254519</b>	<b>278742</b>

Consumi teleriscaldamento (kWh)	2019 / 2020	2020 / 2021
Via Pietro Nenni, 30 - Brescia (ISFOR)	61032	57581
Via Stretta, 175 - Brescia (Liceo Guido Carli)	168099	334996
<b>Totale</b>	<b>229131</b>	<b>392577</b>

Nel 2020/21 il totale dell'**energia elettrica** rinnovabile certificata consumata ammonta a 189.457 kWh (682 GJ) rispetto ai 21.653 kWh (78 GJ) del 2019/20. In termini percentuali, il consumo di energia rinnovabile è stato pari al 68,0% nel 2020/21, in aumento dall'8,5% del 2019/20.

Il significativo aumento dei consumi di **teleriscaldamento** per il Liceo Guido Carli è dovuto al fatto che nell'anno 2019/20, a causa dell'epidemia di covid-19, i locali della scuola sono rimasti chiusi per una buona parte dell'anno, a differenza di quanto accaduto nell'anno 2020/21.

Consumi gas naturale (Smc)	2019 / 2020	2020 / 2021
Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella (Centro di Formazione)	15675	20965
<b>Totale</b>	<b>15675</b>	<b>20965</b>

Nella tabella riportata a sinistra è assente il dato dei consumi di **gas naturale** per la sede di Ome del Centro di Formazione. La sede in oggetto è intestataria di un contratto di affitto che include un pagamento pro quota per la fornitura del gas: per quest'anno non è stato possibile recuperare il dato del dettaglio dei consumi dal locatore, ci si attiverà in tal senso in vista della rendicontazione per l'anno venturo.

Consumi complessivi (GJ)*	2019 / 2020	2020 / 2021
Elettricità	916	1003
Teleriscaldamento	825	1413
Gas naturale**	549	734
<b>Totale</b>	<b>2290</b>	<b>3150</b>

Nel **complesso i consumi energetici** sono aumentati del 37,5% rispetto all'anno precedente, guidati in particolare dall'aumento dei consumi per il teleriscaldamento. Come sopra anticipato, la causa principale dell'aumento è imputabile al periodo di chiusura delle scuole verificatosi nell'anno 2019/20 e non nel 2020/21.

\*Fare riferimento all'indice dei contenuti GRI per il perimetro di calcolo

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

# Emissioni

Fondazione A.I.B. è consapevole dell'urgenza della problematica dell'aumento della presenza di gas serra nell'atmosfera, fenomeno legato al riscaldamento globale e alla crisi climatica. La Fondazione ha dunque deciso di calcolare e **monitorare la propria impronta di carbonio**, in modo da avere una visione più completa del proprio operato.

Per calcolarla sono stati utilizzati i principali standard internazionali e le fonti emissive sono state suddivise in due dei tre ambiti (Scope) definiti dal GHG Protocol (The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard):

## SCOPE 1

Emissioni dirette, ovvero prodotte da installazioni possedute o controllate dall'azienda: nel caso di Fondazione A.I.B. si tratta del gas naturale bruciato per il riscaldamento delle sedi del Centro di Formazione;

## SCOPE 2

Emissioni indirette, ovvero quelle derivate dalla produzione dell'energia acquistata e usata dall'organizzazione: nel caso di Fondazione A.I.B. l'energia elettrica e il teleriscaldamento.

Impronta di carbonio (t CO <sub>2</sub> )*	2019 / 2020	2020 / 2021
Scope 1 - Gas naturale	31,0	41,4
Scope 2 - Elettricità** e teleriscaldamento	153,5	116,8
<b>Totale</b>	<b>184,4</b>	<b>158,2</b>

\*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". Fare riferimento all'indice dei contenuti GRI per il perimetro di calcolo

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

Come visibile dai dati riportati, le emissioni di CO<sub>2</sub> sono diminuite del 14,1% rispetto all'anno precedente, nonostante l'aumento dei consumi rilevato. Le emissioni derivanti dall'aumento del consumo per il teleriscaldamento sono state infatti più che compensate dalla riduzione delle emissioni per l'energia elettrica, grazie al già citato passaggio ad una fornitura di energia verde certificata per le sedi di ISFOR e del Liceo Guido Carli.

CAPITOLO 2

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

2.1

**ISFOR**

2.2

**Centro Formazione A.I.B.**

2.3

**Liceo Guido Carli**

## 2.1

## ISFOR

Informazioni generali	Indicatori di attività	Indicatori di risultato
-----------------------	------------------------	-------------------------

## Informazioni generali

ISFOR nasce nel 1989 per iniziativa di Confindustria Brescia, il Collegio dei Costruttori Edili, l'Unione Provinciale Agricoltori e Confartigianato - Unione di Brescia come società consortile per azioni senza scopo di lucro. L'obiettivo fin dalla costituzione è quello di favorire lo sviluppo delle risorse umane attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi formativi in grado di sostenere le imprese nei mutamenti organizzativi, nella ristrutturazione dei processi produttivi, nella diversificazione e nell'innovazione dei prodotti e nello sviluppo di nuove competenze e professionalità imposte dal processo tecnologico.

Nel 2014 ISFOR viene integrata all'interno di Fondazione A.I.B. con i relativi accreditamenti. Oggi 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

I soggetti destinatari dell'offerta formativa di ISFOR sono imprenditori, manager ed impiegati e lavoratori delle imprese. Oltre a prevedere percorsi "On the job", esperienziali e di coaching, l'offerta principale di ISFOR è relativa ai corsi di formazione, che possono essere fruiti sia in aula che tramite piattaforma online in modalità sincrona. I percorsi formativi si dividono principalmente in tre categorie:

- **Percorsi creati sulle esigenze della singola impresa;**

- **Percorsi interaziendali, principalmente tramite l'offerta di corsi a catalogo;**
- **Alta Formazione in collaborazione con partner rilevanti.**

Sono inoltre offerti percorsi in e-Learning acquistabili dalle singole imprese e fruibili quindi in modalità asincrona.

Confindustria Brescia, per le proprie associate, e ISFOR offrono una serie di agevolazioni alle imprese per poter usufruire della formazione. Confindustria Brescia riconosce alle aziende associate un rimborso del 30% sul costo sostenuto per la formazione svolta con ISFOR, per un importo non superiore ai contributi associativi versati l'anno precedente. ISFOR prevede invece scontistiche riservate ad esempio alle aziende che effettuano iscrizioni plurime al singolo percorso for-

mativo oppure alle aziende che effettuano iscrizioni in anticipo rispetto alle date di scadenza previste.

Le altre agevolazioni proposte o gestite sono rese possibili attraverso il ricorso, grazie all'impegno di ISFOR, a finanziatori istituzionali:

- Rimborsi previsti dalla Camera di Commercio di Brescia per le PMI;
- Finanziabilità di alcuni corsi attraverso voucher o altre misure previste da Regione Lombardia;
- Finanziabilità tramite fondi interprofessionali di Fondimpresa e Fondirigenti.

Per quanto riguarda quest'ultima modalità, ISFOR è in grado di accompagnare le imprese 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 si tratta:

- Per quanto riguarda Fondimpresa, di un conto collettivo, ideato per sostenere la formazione nelle aziende di piccole dimensioni che favorisce l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, sia settoriali che territoriali. I conti sono finanziati dai contributi versati dalle singole aziende aderenti;
- Per quanto riguarda Fondirigenti, di una misura finalizzata a sostenere progettualità formative specifiche di singole aziende per i propri dirigenti. Anche in questo caso, la misura è sostenuta attraverso i contributi versati dalle aziende aderenti.



# Indicatori di attività

## I docenti incaricati

ISFOR si avvale della collaborazione di numerosi docenti qualificati per implementare la propria offerta formativa. Nella seguente tabella si riporta il numero di docenti incaricati nel corso degli ultimi tre anni. Dopo una riduzione nell'anno 2019/20 caratterizzato dall'esplosione della pandemia di covid-19, il numero di docenti incaricati nell'anno 2020/21 è tornato sui livelli dell'anno 2018/20, segnando una crescita del 19,5% sull'anno precedente.

Docenti incaricati	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Totale	216	174	208

## I corsi effettuati

Come sopra riportato, il cuore dell'attività di ISFOR è l'offerta di corsi formativi. Nella seguente tabella, si riportano i corsi per area di attività.

Prima di commentare l'andamento del numero dei corsi, val la pena sottolineare che i corsi non sono tutti uguali: sebbene entrambi contino uno, un percorso a catalogo di quattro ore non può essere paragonato a un percorso di alta formazione della durata di trecento ore. Inoltre bisogna considerare che l'introduzione di un CRM interno alla Divisione ISFOR ha comportato la revisione di alcune mo-

Corsi per area di attività	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Corsi a catalogo	185	32,2%	131	16,4%	183	26,4%
Conti Formazione	148	25,7%	316	39,5%	275	39,7%
Commesse	143	24,9%	130	16,3%	152	22,0%
Conti di Sistema	30	5,2%	159	19,9%	60	8,7%
E-learning	37	6,4%	60	7,5%	14	2,0%
Alta Formazione	32	5,6%	3	0,4%	8	1,2%
<b>Totale</b>	<b>575</b>		<b>799</b>		<b>692</b>	

dalità di codifica e di calcolo dei corsi effettuati, una più efficace comparazione sarà possibile a partire dall'anno 2020/21 ed è da considerarsi un obiettivo per gli esercizi futuri. Per una più puntuale rappresentazione degli andamenti si invita a fare riferimento alla tabella della sezione "Indicatori di risultato" relativa al numero dei partecipanti ai corsi, la quale è invece caratterizzata da una modalità univoca di conteggio negli anni.

Fatte queste debite premesse, il confronto tra i tre anni trascorsi consente comunque qualche riflessione:

- Il ricorso alla formazione in e-Learning è stato più intenso nel corso della fase iniziale e più acuta della pandemia;
- L'attività a catalogo si è ridotta nella stessa fase (marzo – luglio 2020), per poi riprendere a settembre 2020 prevalentemente nella modalità a distanza;
- L'utilizzo del Conto di Formazione da parte delle aziende si è ridotto in seguito alla deroga di Fondimpresa della normale procedura di scadenza delle risorse alla fine di ciascun anno solare;
- Le attività a commessa hanno avuto una forte ripresa grazie all'impegno commerciale e sono state sostenute soprattutto dal Bando Regionale Formazione Continua;

- L'area Conti di Sistema è soggetta a forti oscillazioni tra le annualità poiché dipende dalle tempistiche di emanazione e di realizzazione dei bandi da parte di Fondimpresa, oltre che dall'efficacia delle attività di progettazione. E' obiettivo del prossimo anno il rafforzamento organizzativo dell'area Conti di Sistema.

Per quanto riguarda l'Alta Formazione, essa include in particolare i percorsi di Master svolti da ISFOR in partnership con gli altri enti. A titolo esemplificativo è possibile citare il Master in Management ed Innovazione delle Imprese (in collaborazione con l'Università degli studi di Brescia), il Master ISUP per il gruppo Giovani Imprenditori di Confindustria Brescia, il Master Maxe (in collaborazione con CSMT) e il Master in Management dell'Impresa Responsabile. Da sottolineare anche il percorso realizzato in collaborazione con The European House-Ambrosetti, ovvero il Master "Professione: Imprenditore" relativo al tema dell'impresa familiare. Inclusa nell'Alta Formazione vi è anche la Metal University, la scuola d'alta specializzazione condotta in partnership con AQM e Riconversider, dedicata al rilancio delle imprese nel settore metallurgico, siderurgico e metalmeccanico.

Per quanto riguarda invece le aree formative presidiate dall'offerta di ISFOR, si



riportano i relativi dati nella seguente tabella.

Corsi per area formativa	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Sviluppo personale e sociale	53	9,2%	83	10,4%	76	11,0%
Governance e Responsabilità	9	1,6%	3	0,4%	4	0,6%
Innovazione e Trasformazione Digitale	17	3,0%	16	2,0%	10	1,4%
Organizzazione e gestione delle risorse umane	30	5,2%	18	2,3%	17	2,5%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	35	6,1%	106	13,3%	91	13,2%
Processi produttivi	69	12,0%	141	17,7%	81	11,7%
Amministrazione e controllo di gestione / Pianificazione e corporate finance	49	8,5%	77	9,6%	40	5,8%
Marketing e sviluppo commerciale	31	5,4%	42	5,3%	36	5,2%
Sicurezza	234	40,7%	199	24,9%	235	34,0%
Linguistica	0	0,0%	25	3,1%	39	5,6%
Internazionalizzazione e Lingue	26	4,5%	45	5,6%	28	4,0%
Compliance e sistemi di gestione	22	3,8%	43	5,4%	35	5,1%
<b>Totale</b>	<b>575</b>		<b>798</b>		<b>692</b>	

La formazione per la sicurezza riguarda circa un terzo dei corsi, mentre circa un quarto è relativo a materie tecniche quali i processi produttivi e le tecnologie informatiche. Significativo il buon numero di corsi dell'area sviluppo personale e

sociale. La pandemia sembra inoltre aver enfatizzato l'importanza delle competenze nell'ambito dei sistemi informativi e delle tecnologie informatiche. Rimane centrale anche l'area formativa relativa ai processi produttivi. Nel corso dell'anno

è inoltre stata introdotta una proposta di corsi per la nuova area formativa "Sostenibilità e Ambiente": l'avvio dei corsi è previsto per l'anno 2021/22.

### Seminari ed eventi: L'impegno per la divulgazione della sostenibilità

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.

L'anno 2020/21 è stato caratterizzato da un particolare impegno verso le tematiche della governance, in particolare dell'impresa familiare, della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità. Sono stati organizzati: un ciclo di otto incontri sul tema delle "Tutele e responsabilità dell'imprenditore e dell'impresa per crescere in modo sostenibile" in collabo-

razione con accademici e professionisti di livello nazionale; un ciclo di cinque incontri sulla tematica del "Family Business" in collaborazione con The European House-Ambrosetti e altri partner provenienti soprattutto dal mondo professionale.

Sempre in collaborazione con The European House-Ambrosetti, sono stati organizzati tre eventi in tema sostenibilità: "Dialogare con il territorio", "Integrare la sostenibilità nel business, ai tempi del coronavirus" e "Rendicontare la sostenibilità: il valore della materialità". In tutti gli incontri, sono state previste testimonianze di imprenditori e apicali provenienti da best cases aziendali.

### La valutazione della soddisfazione

Al termine di ogni corso, ISFOR somministra ai partecipanti un questionario per valutarne la soddisfazione. Il passaggio di una quota significativa di partecipanti on-line ha reso più difficile ottenere un alto numero di riscontri. Ciononostante dai numeri emerge chiaramente un ottimo livello di soddisfazione complessivo durante tutto il triennio rappresentato.

Valutazione soddisfazione	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Corsi valutati	202	73	169
% Corsi valutati	35,1%	9,1%	24,4%
Questionari sottomessi	1597	728	415
Numero di quesiti	7929	3502	1859
Valutazione positiva	202	73	163
% di risposte positive	98%	99%	96%

# Indicatori di risultato

Un indicatore fondamentale di risultato per ISFOR è il numero di corsisti formati. Nella tabella a destra si riporta il numero annuo diviso per area di attività.

Si rileva un aumento complessivo dei partecipanti ai percorsi aziendali dedicati, nonostante la diminuzione dei corsisti afferenti ai Conti di Sistema. Il numero complessivo dei corsisti si riduce del 2,4% nell'ultimo anno rispetto all'anno precedente, effetto combinato della riduzione dei partecipanti ai corsi a catalogo ed in modalità e-learning non sufficientemente compensato dall'aumento dei corsisti dei percorsi aziendali dedicati. In deciso aumento il numero dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.

<b>Corsisti per area di attività</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>%</b>	<b>2019 / 2020</b>	<b>%</b>	<b>2020 / 2021</b>	<b>%</b>
Corsi a catalogo	1389	35,4%	1086	32,1%	964	29,2%
Conti Formazione	821	20,9%	550	16,2%	820	24,8%
Commesse	1157	29,4%	835	24,7%	1044	31,6%
Conti di Sistema	171	4,4%	735	21,7%	360	10,9%
E-learning	66	1,7%	137	4,0%	27	0,8%
Alta Formazione	325	8,3%	44	1,3%	88	2,7%
<b>Totale</b>	<b>3929</b>		<b>3387</b>		<b>3303</b>	

## 2.2

**CENTRO FORMAZIONE A.I.B.**

Informazioni generali	Indicatori di attività	Indicatori di risultato
-----------------------	------------------------	-------------------------

## Informazioni generali

Il Centro di Formazione A.I.B. nasce nel 1957 su iniziativa di Confindustria Brescia, venendo riconosciuto dal Ministero del Lavoro tre anni dopo. Nel 1999 si trasferisce nell'attuale sede di Castel Mella, Castel Mella mentre nel 2005 viene aperta la seconda sede didattica di Ome. Nel 2014 viene incorporato all'interno di Fondazione A.I.B., diventandone la Divisione dedicata alla formazione professionale.

### I servizi erogati

Il Centro di Formazione A.I.B. unisce un'offerta didattica dedicata agli studenti della scuola secondaria a una serie di servizi per le imprese. La proposta formativa per gli studenti e la descrizione dei servizi offerti alle imprese relativi all'anno scolastico 2020/21 sono di seguito brevemente riepilogati.

### Percorsi di qualifica professionale

I percorsi di qualifica professionale hanno una durata di tre anni e vi possono accedere gli studenti che hanno completato la scuola secondaria di primo grado (scuola media). Trasmettono sia una preparazione di carattere tecnico sulla professione scelta che una preparazione culturale. Questi i percorsi offerti per l'anno scolastico 2020/21:

- Operatore alla riparazione di veicoli a motore (Castel Mella)
- Operatore meccanico con indirizzo lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione (Castel Mella)
- Operatore ai servizi di vendita (corso in esaurimento, attiva solo la terza annualità) (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)

### Percorsi di Tecnico professionale

Una volta acquisita la qualifica professionale, è possibile proseguire il percorso di studi frequentando una quarta annualità, che consente un ulteriore sviluppo delle competenze acquisite mediante la qualifica e mette in grado i tecnici di gestire con maggiore autonomia l'attività lavorativa. I percorsi offerti sono stati:

- 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 (IFTS)**

Una volta completato il percorso di Tecnico professionale, è possibile accedere ai percorsi IFTS. Si tratta di corsi studiati con le aziende che favoriscono l'acquisizione di una formazione tecnica e professionale approfondita e mirata, prevedendo tirocini per almeno il 40% delle ore complessive. Con questa modalità è possibile costruire le professionalità richieste dal mercato del lavoro e dal territorio.

Durante l'anno scolastico 2020/21 è stato costruito un progetto in partenza entro gennaio 2022 che coinvolgerà da un minimo di 10 ad un massimo di 25 corsisti in Valle Sabbia. I corsisti saranno apprendisti di primo livello e conseguiranno il titolo, lavorando nelle aziende partner del progetto.

### **Percorsi in formazione duale**

Il Centro di Formazione aiuta gli allievi a trovare lavoro e promuove il loro inserimento professionale tramite l'apprendistato di primo livello e secondo livello, oltre a proporre percorsi in alternanza scuola-lavoro: in questa modalità la formazione dell'apprendista è svolta in parte dall'azienda e in parte dalla scuola.

### **Servizi per le imprese**

Per le imprese vengono offerti i seguenti

servizi:

- Formazione professionale per i dipendenti;
- Garanzia Giovani: E' il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet – Not in Education, Employment or Training). Il Centro di Formazione, come operatore appartenente al sistema di accreditamento regionale, può essere il canale di accesso ai servizi offerti nell'ambito del programma regionale;
- Dote Unica Lavoro: E' un programma regionale di servizi personalizzati che si basa sulla possibilità per le persone di accedere a percorsi personalizzati in relazione al proprio livello di occupabilità, attingendo da "panieri" di servizi definiti da standard regionali. Al Centro di Formazione gli utenti possono fruire di servizi di accoglienza, orientamento e consolidamento delle competenze, finalizzati ad avviare esperienze lavorative.



## La revisione organizzativa e i nuovi investimenti

L'anno scolastico 2020/21 è stato particolarmente intenso per il Centro di Formazione A.I.B.. Lo svolgimento delle lezioni è stato innanzitutto condizionato dall'epidemia di covid-19: il Centro ha seguito le disposizioni via via emanate dalle autorità, non registrando nessun contagio avvenuto all'interno delle proprie strutture negli ultimi due anni e garantendo il servizio di trasporto, anche alle persone con disabilità.

L'anno è stato caratterizzato dall'assunzione ad interim dell'incarico della direzione delle sedi da parte della Direzione Generale a seguito del pensionamento del precedente direttore delle sedi. Nel corso dell'anno è stata individuata come nuova direttrice delle sedi la Dott.ssa Chiara Musatti, con assunzione delle funzioni a decorrere dall'anno scolastico 2021/22. Questo passaggio ha portato anche all'adozione di un nuovo modello organizzativo e la revisione del relativo mansionario. Accanto al direttore delle sedi sono state create le seguenti figure:

- **Coordinatori di sezione;**
- **Tutor di classe;**
- **Tutor dei tirocini.**

Nel corso dell'anno si è dato avvio ad

un significativo programma di investimenti finalizzato al rinnovamento degli ambienti e dei laboratori del Centro di Formazione, che vedrà compimento a cavallo dell'inizio del prossimo anno scolastico. Il piano di investimenti riguarda in particolare:

- **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.**

In particolare nella **sede di Castel Mella**:

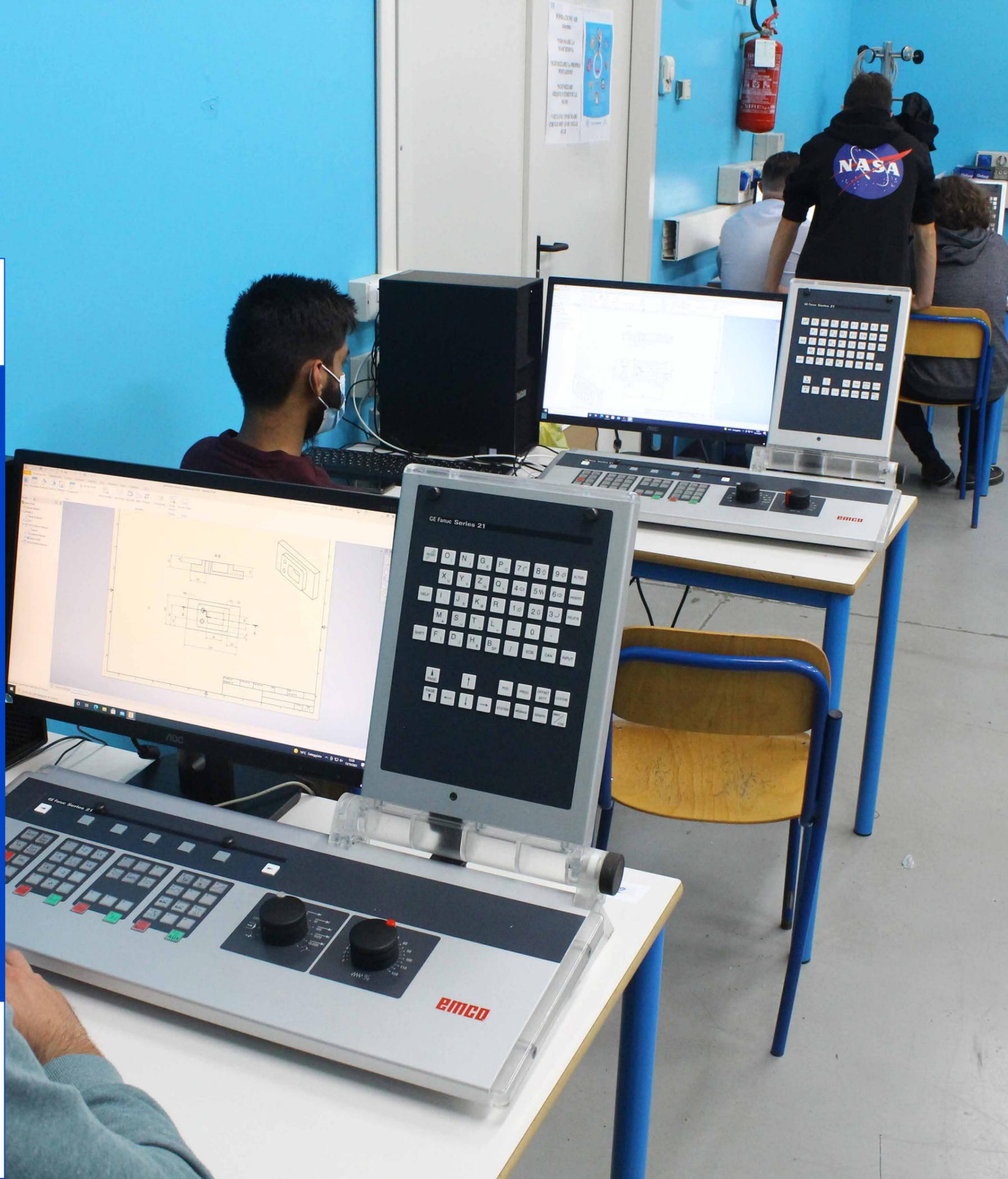
- L'intero apparato informatico della scuola è stato rinnovato e aggiornato per garantire standard di qualità idonei e sicurezza dati (aggiornamento di 26 LIM, sostituzione dei computer degli uffici e delle stampanti con macchine ecologiche);
- Alcuni ambienti sono stati destinati a funzioni diverse, per corrispondere alle esigenze previste dal piano di riorganizzazione (sei nuove postazioni di lavoro attrezzate per coordinatori e tutor, ufficio servizi al lavoro collocato in uno spazio più luminoso e meglio arredato, creazione di un'area ristoro

personale);

- In tutti i laboratori tecnico professionali è stato introdotto un nuovo impianto di ultima generazione per la conduzione dell'aria compressa;
- I laboratori sono stati riallestiti con armadiature, scaffali, utensileria e materiali di consumo;
- Sono state introdotte nuove macchine nei laboratori: Un set macchina smontagomme e bilanciatrice per il Laboratorio Motori; Due torni, un trapano a colonna e un'isola di metrologia e controllo qualità per il Laboratorio di Macchine Utensili; 12 nuovi pc per programmazione ISO modellazione 3D e progettazione CAD-CAM nel Laboratorio CNC - CAD CAM.

Assoservizi, proprietario della sede, in aggiunta a quanto sopra, ha realizzato la messa a nuovo dell'impianto elettrico, la sistemazione di alcune porte e la revisione dell'impianto termico (quest'ultima in corso a dicembre 2021) per un investimento complessivo di € 19.870. Ha inoltre finanziato la completa realizzazione, avvenuta concretamente nei primi mesi dell'anno scolastico 2021/22, di un nuovo impianto ad illuminazione led, con conseguente risparmio energetico, grazie ad un investimento di € 26.800.

Nella **sede di Ome** invece:



- Si è provveduto alla messa a nuovo dell'impianto elettrico;
- Sono stati riqualificati gli ambienti della sede con nuove postazioni informatiche di lavoro per coordinatori e tutor, un nuovo parco macchine formatori e uffici e nuovi monitor per la proiezione nel Laboratorio Disegno Tecnico;
- E' stata completata la realizzazione di due nuovi laboratori per l'area tecnico professionale elettrica ed elettronica;
- Un terzo laboratorio, di Meccatronica - PLC, sarà realizzato nei prossimi mesi ed ospiterà il nuovo triennio per Operatore Meccanico - installazione e cablaggio componenti elettrici, elettronici e fluidici.

In aggiunta a quanto sopra, il Comune di Ome, proprietario della sede, ha realizzato inoltre una apertura tra due laboratori al piano terra, che consente un uso modulare degli spazi.

Il piano degli investimenti ha comportato una spesa di €143.960 (IVA inclusa) per l'anno 2020/21 ed ha già impegnato risorse per il prossimo anno scolastico per €60.184 (IVA inclusa). Esso è stato completato con il sostegno, tramite donazioni, di numerose imprese del territorio.

# Indicatori di attività

## La popolazione studentesca

Il numero degli studenti è rimasto sostanzialmente stabile negli ultimi tre anni scolastici, con una netta prevalenza di studenti di genere maschile e una distribuzione per sedi che vede Castel Mella

maggiormente rappresentata. Durante l'anno oggetto di rendicontazione, sono state raccolte le iscrizioni per l'anno scolastico 2021/22: è stato registrato un incremento totale degli iscritti pari al 5,4%

arrivando ad un totale di 409 unità, con il mantenimento delle attuali proporzioni tra i generi e le sedi. Nella terza tabella è riportata la ripartizione degli studenti tra il percorso triennale di qualifica profes-

Studenti iscritti per sesso	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Maschi	360	93,3%	359	92,5%	365	94,1%
Femmine	26	6,7%	29	7,5%	23	5,9%
<b>Totale</b>	<b>386</b>		<b>388</b>		<b>388</b>	

Studenti iscritti per sede	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Castel Mella	229	59,3%	229	59,0%	225	58,0%
Ome	157	40,7%	159	41,0%	163	42,0%
<b>Totale</b>	<b>386</b>		<b>388</b>		<b>388</b>	

Studenti iscritti per percorso	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Studenti nel percorso di qualifica	336	87,0%	336	86,6%	331	85,3%
Studenti nel percorso di diploma	50	13,0%	52	13,4%	57	14,7%
<b>Totale</b>	<b>386</b>		<b>388</b>		<b>388</b>	

sionale e il quarto anno finalizzato all'ottenimento del diploma professionale. Di seguito si entra maggiormente nel dettaglio andando a rappresentare il dettaglio della distribuzione degli studenti nei

diversi percorsi corrispondenti alle varie figure professionali. Gli indirizzi nei campi dell'elettronica e della meccanica sono quelli maggiormente popolati. Chiude la panoramica della descrizione

della popolazione studentesca un dettaglio sui percorsi di apprendistato in corso; durante l'anno formativo 2020/21 sono stati attivati 12 nuovi percorsi di apprendistato in vista dell'anno successivo.

Studenti iscritti per qualifica	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Operatore elettrico – Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici	54	16,1%	60	17,9%	58	17,5%
Operatore elettrico – Installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza per il cablaggio strutturato	54	16,1%	50	14,9%	49	14,8%
Operatore amministrativo-segretariale/informatica gestionale	27	8,0%	28	8,3%	22	6,6%
Operatore ai servizi di impresa	0	0,0%	0	0,0%	11	3,3%
Operatore meccanico	57	17,0%	61	18,2%	66	19,9%
Operatore riparazione veicoli a motore	118	35,1%	103	30,7%	108	32,6%
Operatore servizi alla vendita	26	7,7%	34	10,1%	17	5,1%
<b>Totale</b>	<b>336</b>		<b>336</b>		<b>331</b>	

Studenti iscritti per diploma	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Tecnico dei servizi	5	10,0%	8	15,4%	5	8,8%
Tecnico automazione	17	34,0%	13	25,0%	18	31,6%
Tecnico conduzione e manutenzione impianti	11	22,0%	12	23,1%	15	26,3%
Tecnico riparatore veicoli a motore	17	34,0%	19	36,5%	19	33,3%
<b>Totale</b>	<b>50</b>		<b>52</b>		<b>57</b>	

Formazione apprendisti	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Numero di apprendisti	22	12	8

### I servizi alle imprese

Di seguito vengono riportati i dati relativi ai servizi erogati alle imprese descritti nel precedente capitolo.

Rispetto alla tabella riportata a destra si segnala come nel corso dell'anno 2020/21 sono stati attivati anche 13 tirocini extra curricolari a pagamento.

Per quanto riguarda la formazione erogata alle imprese, si riportano di seguito gli indicatori relativi alla quantità di erogazione.

Servizi al lavoro	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Totale ore servizi al lavoro	40	16	80
Numero dote unica lavoro	0	0	0
Numero garanzia giovani	10	4	20

Formazione alle aziende	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Totale corsi erogati	12	11	10
di 12 ore	1	0	0
da 20 ore	1	0	0
da 40 ore	10	11	10
Totale ore	432	440	400
Totale partecipanti	149	153	141

### Inclusività

Una delle sfide principali in termini di inclusione è la gestione e valorizzazione degli studenti caratterizzati da DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), ovvero da difficoltà di lettura, scrittura e processamento matematico, e BES (Bi-

sogni 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. Il Centro di Formazione include nella sua popolazione

studentesca anche allievi con disabilità certificata come da Legge 104.

Per queste tipologie di studenti viene stilato un Piano Didattico Personalizzato (PDP), condiviso e sottoscritto dalla fami-

glia, in cui vengono indicate 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 due insegnanti di sostegno: è in previsione l'assunzione di un ulteriore insegnante per garantire l'adeguata presa in carico dei bisogni di questi allievi.

Come si può notare dai dati riportati, l'incidenza di questa tipologia di utenza è molto significativa: essa è inoltre in aumento al 24,0% sulle iscrizioni raccolte per l'anno scolastico 2021/22.

Un'iniziativa significativa in termini di inclusività realizzata da Fondazione A.I.B. riguarda il trasporto degli studenti. Il collegamento giornaliero dalla stazione di Brescia alla sede di Castel Mella è garantito con un autobus da un vettore di trasporti privato convenzionato con la scuola: la Fondazione si fa carico di metà del costo dell'abbonamento per ogni studente in modo da ridurre l'impatto economico del trasporto sulle famiglie per un importo complessivo pari a €30.959 per l'anno scolastico 2020/21.

<b>Studenti DSA/BES/L. 104</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>	<b>2020 / 2021</b>
Numero di studenti DSA/BES	75	82	64
% sul totale	19,4%	21,1%	16,5%

### La valutazione della soddisfazione

Questo ambito di analisi si concentra sulle esperienze di stage svolte dagli studenti presso le aziende. Al termine del percorso, è richiesto ai tutor aziendali di esprimere una valutazione rispetto alle competenze acquisite dagli studenti e il comportamento tenuto. La valutazione avviene tramite un questionario: di

seguito vengono riportati i valori medi complessivi espressi dai tutor aziendali su una scala da 1 a 10.

Nell'ultimo anno scolastico lo strumento di valutazione è stato esteso massivamente: il buon livello delle valutazioni è stato confermato su numeri significativi.

<b>Questionari di valutazione stage</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>	<b>2020 / 2021</b>
Numero tutor aziendali intervistati	59	11	280
Media valutazione allievi da parte dei tutor	8,1	8,2	8,0

# Indicatori di risultato

## Esito scolastico

Nelle seguenti tabelle viene riportato il numero di studenti che hanno ottenuto la qualifica o il diploma professionale rispetto al numero degli studenti che si sono presentati agli esami di giugno. Il

tasso di successo per quanto riguarda la qualifica professionale si è mantenuto superiore al 95% negli ultimi tre anni con un aumento costante degli studenti che hanno sostenuto l'esame. Il tasso relativo

ai diplomati si aggira intorno al 90% per gli ultimi due anni, su una base di candidati stabile.

Esito scolastico percorsi di qualifica	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Iscritti a giugno	85	93	108
Qualificati	83	90	104
% qualificati su iscritti	97,6%	96,8%	96,3%

Esito scolastico percorsi di diploma	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Iscritti a giugno	50	50	49
Diplomati	50	46	44
% diplomati su iscritti	100,0%	92,0%	89,8%

## Esito post scolastico

Il Centro di Formazione è strutturato per raccogliere i dati relativi all'esito post scolastico dei propri studenti. Rispetto ai percorsi di qualifica (o diploma) professionale, gli studenti qualificati sono divisi nei tre esiti possibili: l'iscrizione al quarto (o quinto) anno di studi, l'ottenimento di

occupazione nei sei mesi successivi al conseguimento della qualifica (diploma) e quegli studenti che, non avendo scelto di proseguire gli studi, non hanno trovato una collocazione lavorativa nei sei mesi successivi. I dati sono riportati sia in valore assoluto che in valore percentuale. I

dati per gli studenti qualificati e diplomati nell'anno scolastico 2020/21 non sono disponibili non essendo ancora trascorsi sei mesi dall'ottenimento del titolo alla data di pubblicazione del presente report.

<b>Esito post scolastico percorsi di qualifica</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>	<b>2020 / 2021</b>
Qualificati	83	90	104
Iscritti al IV anno	52	50	50
Lavoratori a 6 mesi dalla qualifica	18	40	0
Non occupati o iscritti al IV anno	13	0	0
% iscritti al IV anno	62,7%	55,6%	48,1%
% dei lavoratori a 6 mesi	21,7%	44,4%	-%
% non occupati o iscritti	15,7%	-%	-%

<b>Esito post scolastico percorsi di diploma</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>	<b>2020 / 2021</b>
Diplomati	50	46	44
Iscritti al V anno	15	0	0
Lavoratori a 6 mesi dal diploma	22	46	0
Non occupati o iscritti al V anno	13	0	0
% iscritti al V	30,0%	-%	-%
% dei lavoratori a 6 mesi	44,0%	100,0%	-%
% non occupati o iscritti al V anno	26,0%	-%	-%

I dati restituiscono un'ottima performance relativa all'anno scolastico 2019/20 con la totalità degli studenti che hanno alternativamente deciso di proseguire gli studi oppure sono riusciti ad entrare nel mondo del lavoro. Spicca l'ottimo risul-

tato dei percorsi di diploma che garantiscono un'occupazione alla totalità degli studenti.

Nelle tabelle successive viene calcolato il tasso di occupazione sia a livello ag-

gregato che dei singoli percorsi. Il tasso viene calcolato come il numero degli studenti che hanno trovato lavoro a sei mesi dal conseguimento del titolo sul totale degli studenti che hanno ottenuto il titolo a cui viene sottratto il numero di

studenti che ha deciso di proseguire il proprio percorso di studi. In altre parole, viene mostrato quanti fra gli studenti che hanno deciso di non proseguire gli studi una volta ottenuto il titolo sono riusciti a trovare un lavoro.

Gli ultimi dati disponibili mostrano come il Centro di Formazione sia riuscito ad adempiere pienamente alla sua missione di fornire un'istruzione che consenta di trovare un'occupazione lavorativa ai propri studenti una volta terminato il percorso di studi.



<b>Tasso di occupazione</b>	<b>2018 / 2019</b>	<b>2019 / 2020</b>
Operatore elettronico	25,0%	100,0%
Operatore elettrico	66,7%	100,0%
Operatore amministrativo- segretariale/informatica gestionale	50,0%	100,0%
Operatore riparazione veicoli a motore	63,6%	100,0%
Operatore meccanico	62,5%	100,0%
Operatore servizi alla vendita	-%	100,0%
<b>Qualificati</b>	<b>58,1%</b>	<b>100,0%</b>
Diploma tecnico automazione industriale	93,3%	100,0%
Diploma tecnico dei servizi	60,0%	100,0%
Diploma tecnico riparatore autoveicoli	33,3%	100,0%
Diploma tecnico conduzione e manutenzione impianti	33,3%	100,0%
<b>Diplomati</b>	<b>62,9%</b>	<b>100,0%</b>

## 2.3

## LICEO GUIDO CARLI

Informazioni generali	Indicatori di attività	Indicatori di risultato
-----------------------	------------------------	-------------------------

## Informazioni generali

Il Liceo Guido Carli nasce nel 2011 su iniziativa di Confindustria Brescia proponendo quattro percorsi quinquennali. Fin dalla fondazione all'avanguardia nella sperimentazione formativa, dal 2013 è fra i primi Licei in Italia ad avviare percorsi quadriennali e nel 2018 è una delle 100 scuole scelte per l'attivazione del nuovo Decreto Fedeli, scegliendo il percorso scientifico con il potenziamento nelle lingue e nell'ambito del diritto ed economia.

### L'offerta formativa

L'offerta formativa attivata nell'anno 2020/21 comprende il percorso quadriennale per il Liceo scientifico e quello quinquennale per il Liceo delle scienze umane opzione economico sociale. Alla luce delle iscrizioni raccolte durante l'anno, è previsto l'avvio per il 2021/22 anche del

percorso quinquennale del Liceo Scientifico delle scienze applicate. I percorsi quadriennali per il Liceo delle scienze umane opzione economico sociale e per il Liceo Classico, avviati negli anni precedenti, sono attualmente in esaurimento.

L'offerta didattica del Liceo si caratterizza per i seguenti tratti distintivi:

- **Attenzione verso l'imprenditorialità;**
- **Internazionalizzazione;**
- **Cura della persona ed inclusione;**
- **Didattica innovativa.**

Entrando maggiormente nello specifico, gli studenti vengono preparati per il conseguimento delle principali certificazioni linguistiche e buona parte degli insegnamenti è erogata in lingua inglese. I docenti del Liceo sono opportunamente provvisti di qualifiche a tal fine, oltre ad

essere in grado di fornire una didattica integrata con il digitale, caratteristica che ha consentito di proseguire con continuità le attività didattiche allo scoppio e durante la pandemia di covid-19. Una piattaforma digitale per la condivisione di materiali tra studenti ed insegnanti e l'accesso a laboratori di fisica, chimica-biologia e robotica all'avanguardia sono ulteriori elementi di innovatività della proposta formativa. Un altro focus centrale è l'attività di preparazione in vista dei test di ammissione universitari.

# Indicatori di attività

Oltre agli indicatori di seguito riportati, fino all'anno scolastico 2018/19 è stato utilizzato come indicatore di qualità delle attività svolte un confronto degli esiti delle prove Invalsi degli studenti del Liceo con altre scuole caratterizzate da un background familiare degli studenti comparabile. A causa della pandemia di covid-19, però, negli ultimi due anni le prove Invalsi non sono state svolte, non consentendo di conseguenza di aggiornare il dato.

## La popolazione studentesca

Nel corso dell'anno, è stato introdotto un nuovo percorso di orientamento in ingresso per gli studenti, abbandonando la classica modalità dell'open day. Il nuovo percorso prevede tre passaggi, che iniziano con un primo colloquio con la famiglia e lo studente. Successivamente lo studente partecipa ad uno o due pomeriggi di stage, al seguito dei quali viene inviato un questionario orientativo alla famiglia per assisterla nella scelta dell'indirizzo. Ad iscrizione avvenuta, gli studenti possono partecipare, già divisi nelle nuove classi, ad una settimana di

inserimento didattico nel mese di aprile ed una nel mese di luglio, completando il percorso di inserimento con tre giorni di stage residenziali a settembre.

Questa nuova modalità di inserimento garantisce una maggiore capacità di indirizzamento dello studente, oltre che ad un approccio graduale nel delicato passaggio tra scuola media e Liceo.

Anche a seguito di questo nuovo approccio, nel corso dell'anno sono state raccolte nuove iscrizioni per l'anno scolastico 2021/22 per un totale di 146 studenti, con un tasso di crescita pari al 14%. Per la prima volta, inoltre, la maggioranza degli iscritti è rappresentata da studenti di sesso femminile (76) rispetto a quello maschile (70).

Studenti iscritti	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Maschi	-	-	73	57%	70	55%
Femmine	-	-	56	43%	58	45%
<b>Totale</b>	<b>121</b>		<b>129</b>		<b>128</b>	



Nella tabella a destra viene riportata la ripartizione degli studenti per gli indirizzi attivi. La ripartizione tra indirizzi è confermata anche per le iscrizioni raccolte per l'anno scolastico 2021/22, pur evidenziando uno spostamento dai percorsi quadriennali a quelli quinquennali.

### Inclusività

Una misura dell'inclusività, valore presente tra quelli caratterizzanti del Liceo Guido Carli, è il dato relativo alle borse di studio messe a disposizione degli studenti nel corso degli anni scolastici, erogate grazie al sostegno delle aziende del territorio. Durante l'anno è stato possibile raccogliere la disponibilità a finanziare 21 borse di studio per l'anno scolastico 2021/22.

Come per il Centro di Formazione, si riportano i dati relativi agli studenti appartenenti alle categorie DSA e BES. Anche per il Liceo si evidenzia come sia il numero assoluto che l'incidenza sul totale degli studenti sia in aumento costante negli anni: tra gli iscritti per l'anno scolastico 2021/22 risultano esserci 16 studenti con queste caratteristiche, con un'incidenza che si attesta quindi all'11,0%.

Studenti per indirizzo	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Scientifico quadriennale	61	48,4%	66	51,2%	68	53,1%
Scienze umane opzione Economico sociale quadriennale	57	45,2%	56	43,4%	46	35,9%
Scienze umane opzione Economico sociale quinquennale	0	-%	0	-%	6	4,7%
Liceo Classico quadriennale	6	4,8%	7	5,4%	8	6,3%
Linguistico	2	1,6%	0	-%	0	-%
<b>Totale</b>	<b>126</b>		<b>129</b>		<b>128</b>	

Borse di studio	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Numero	14	21	20
% studenti borsisti	12%	16%	16%

Studenti DSA/BES	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Numero di studenti DSA/BES	6	8	13
% sul totale	4,8%	6,2%	10,2%

## La valutazione della soddisfazione

In linea con la costante ricerca della qualità nello svolgimento delle proprie attività, Fondazione A.I.B. ha predisposto un sistema di valutazione della soddisfazione di studenti, famiglie e docenti dall'anno 2015/2016 basato sulla compilazione di questionari. I risultati dei questionari vengono riportati e discussi

nelle sedi istituzionali del Liceo, fornendo la base per formulare miglioramenti ed integrandosi nel RAV (Rapporto di Autovalutazione) della scuola. I questionari indagano numerosi ambiti della vita scolastica: nelle tabelle di seguito si riportano i dati relativi, che evidenziano un buon grado di soddisfazione nelle tre categorie di stakeholder monitorato su una scala da 1 a 5.



Numero di questionari raccolti	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Studenti	56	79	95
Genitori	50	50	57
Docenti	12	18	12
<b>Totale</b>	<b>118</b>	<b>147</b>	<b>164</b>

Punteggio medio valutazione	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Studenti	3,6	3,9	3,7
Genitori	4,2	4,5	4,6
Docenti	3,6	3,8	3,8
<b>Media ponderata per categoria</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>4</b>

# Indicatori di risultato

## Esito scolastico

Tra le caratteristiche distintive dell'offerta formativa del Liceo Guido Carli, come riportato nei precedenti capitoli, figura il focus verso l'internazionalizzazione. Un risultato misurabile di questo orientamen-

to è rinvenibile nel numero di certificazioni linguistiche ottenute dagli studenti durante il loro percorso formativo.

Certificazioni linguistiche	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
Studenti in uscita	24	22	33
Numero certificazioni totali	122	92	116
Numero di certificazioni per studente in uscita	5,1	4,2	3,5

Livelli certificati	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Livello A2	39	32,0%	35	38,0%	27	23,3%
Livello B1	52	42,6%	31	33,7%	47	40,5%
Livello B2	22	18,0%	22	23,9%	29	25,0%
Livello C1	9	7,4%	4	4,3%	13	11,2%
<b>Totale</b>	<b>122</b>		<b>92</b>		<b>116</b>	





Come si evince dai dati riportati, gli studenti in uscita dal Liceo nell'ultimo anno scolastico hanno conseguito un numero rilevante di certificazioni linguistiche: il numero medio è in diminuzione negli ul-

timi anni, compensato però dall'aumento del livello delle certificazioni. Di seguito trovano spazio i dati relativi alla distribuzione per lingua delle certificazioni.

Lingue certificate	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Inglese IELTS	19	15,6%	2	2,2%	30	25,9%
Inglese FCE	34	27,9%	30	32,6%	13	11,2%
Spagnolo DELE	62	50,8%	43	46,7%	53	45,7%
Tedesco GOETHE	1	0,8%	8	8,7%	4	3,4%
Francese DELF	6	4,9%	9	9,8%	16	13,8%
<b>Totale</b>	<b>122</b>		<b>92</b>		<b>116</b>	

### Esito post-scolastico

Un obiettivo fondamentale di risultato per il Liceo è la capacità di formare studenti in grado di proseguire i propri studi

all'interno del percorso universitario. A tal fine sono stati raccolti lungo gli anni i dati relativi alla prosecuzione della carriera scolastica dei diplomati di seguito riportati.

Esito post-scolastico	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Iscritti università	20	83,3%	22	100,0%	29	87,9%
Iscritti università straniere	4	16,7%	0	0,0%	4	12,1%
Non iscritti università	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>24</b>		<b>22</b>		<b>33</b>	

I dati testimoniano come la totalità degli studenti diplomati decida di proseguire i propri studi all'università. Da notare come una percentuale significativa degli studenti si iscriva presso università straniere.

Nella tabella a destra viene invece riportato il dettaglio delle università a cui gli studenti diplomati del Liceo Guido Carli si iscrivono. Nello specifico vengono riportati i nomi delle prime tre sedi in termini di iscritti negli ultimi tre anni.

Il criterio di rappresentazione della prossima tabella è invece il dettaglio delle facoltà di destinazione. E' stato riportato il dettaglio delle prime quattro facoltà in termini di iscritti negli ultimi tre anni. Dai dati emerge come la facoltà di economia sia la prima scelta per i diplomati del Liceo Guido Carli.

Università di destinazione	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Bocconi	5	20,8%	1	4,5%	5	15,2%
UNIBS	2	8,3%	4	18,2%	3	9,1%
Cattolica Milano	6	25,0%	3	13,6%	0	0,0%
Altre Università Italiane	7	29,2%	14	63,6%	21	63,6%
Altre università estere	4	16,7%	0	0,0%	4	12,1%
<b>Totale</b>	<b>24</b>		<b>22</b>		<b>33</b>	

Facoltà di destinazione	2018 / 2019	%	2019 / 2020	%	2020 / 2021	%
Economia	12	50,0%	7	31,8%	9	27,3%
Giurisprudenza	4	16,7%	1	4,5%	3	9,1%
Ingegneria	1	4,2%	2	9,1%	2	6,1%
Scienze politiche	3	12,5%	2	9,1%	0	0,0%
Altro	4	16,7%	10	45,5%	19	57,6%
<b>Totale</b>	<b>24</b>		<b>22</b>		<b>33</b>	

# Nota Metodologica

## Informazioni generali

Il presente è il quarto bilancio sociale pubblicato da Fondazione A.I.B., il primo redatto secondo gli standard del GRI (Global Reporting Initiative). La scelta di adottare lo standard GRI deriva dalla volontà della Fondazione di conformarsi ai principali standard di rendicontazione in materia di sostenibilità a livello internazionale. Il lavoro svolto è stato quindi caratterizzato dalla valorizzazione del patrimonio informativo raccolto nel corso degli anni, contenuto principalmente nella sezione "L'impatto sociale di Fondazione A.I.B.", inserendolo all'interno della cornice dello standard GRI e integrando alcune informazioni non precedentemente disponibili. Il presente bilancio è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core.

Questo report rendiconta esclusivamente rispetto alla Fondazione A.I.B. ed è relativo all'anno di bilancio 2020/21, ovvero il periodo compreso tra il 01/09/2020 e



il 31/08/2021. I dati riportati nella sezione “L’impatto sociale di Fondazione A.I.B.” sono relativi alle ultime tre annualità, in quanto disponibili già dai precedenti bilanci. Per quanto riguarda le informative incluse nella sezione “Fondazione A.I.B. e la sostenibilità” è stato ritenuto appropriato riportare i dati relativi agli ultimi due anni, trattandosi di informazioni raccolte ed elaborate ex novo. Trattandosi del primo bilancio sociale redatto secondo lo standard GRI non vi sono state né revisioni delle informazioni né modifiche nella rendicontazione rispetto alle pubblicazioni precedenti. Il bilancio sociale, in continuità con gli anni precedenti, verrà redatto su base annuale.

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](mailto: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.

## **Analisi di materialità**

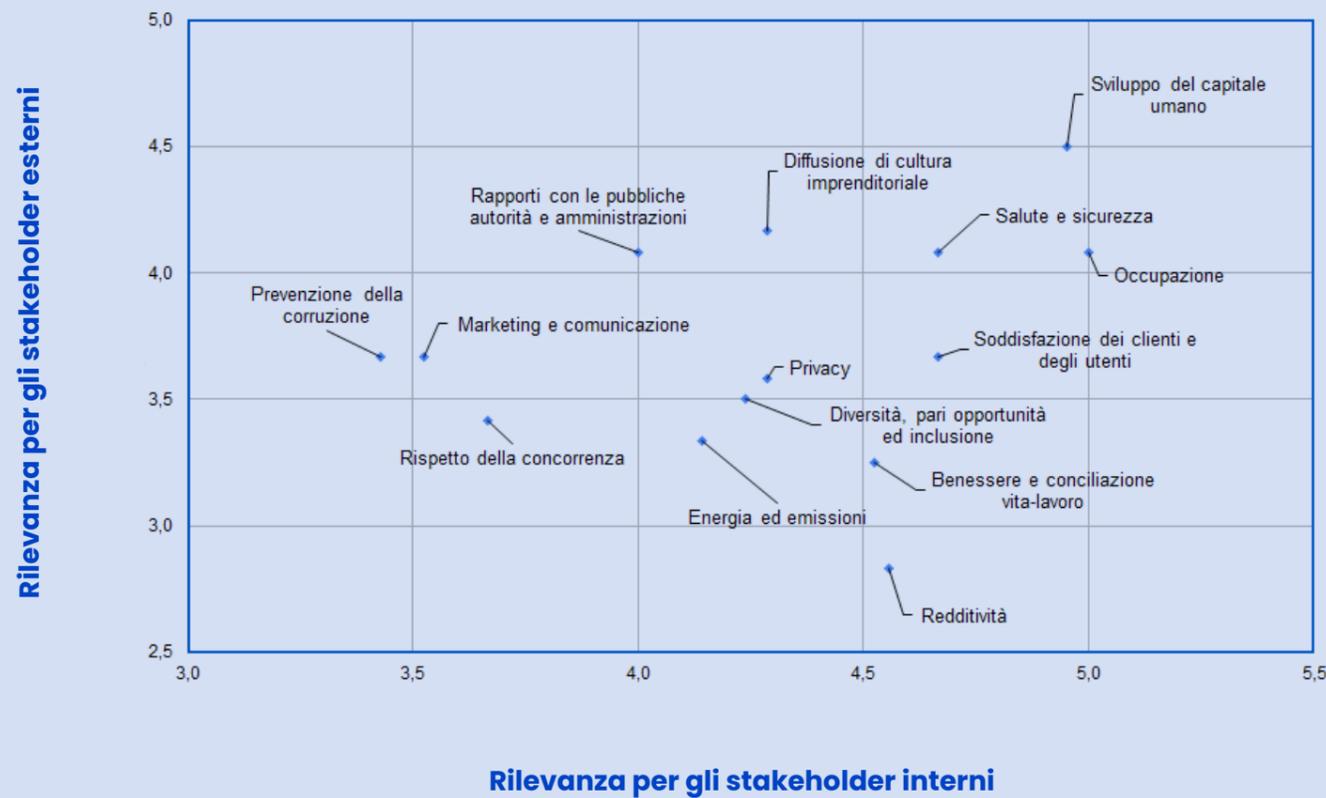
Secondo il principio di materialità, in bilancio devono essere riportati solo gli aspetti che riflettono impatti significativi in ambito economico, ambientale e sociale o che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. L’analisi di materialità è lo strumento attraverso cui si definisce l’universo dei temi rilevanti e la lista dei temi materiali su cui concentrare la rendicontazione, andando ad escludere i temi non rilevanti.

L’analisi si è basata su di una serie di interviste ai manager di ciascuna Divisione della Fondazione partendo da una lista di temi potenzialmente rilevanti in materia di sostenibilità economica, sociale e ambientale rispetto alle attività svolte dalla Fondazione con il supporto di un consulente. Le interviste si sono concentrate anche sulle iniziative effettuate negli ultimi anni rispetto a queste tematiche e ai relativi obiettivi per il futuro. I temi emersi durante le interviste sono poi stati oggetto di una survey somministrata al management della Fondazione che ha potuto esprimere un punteggio numerico di rilevanza rispetto ai temi stessi.

Per questo primo anno di bilancio redatto secondo gli standard GRI si è deciso di concentrarsi sulla visione dell’impresa,

con l’obiettivo di estendere il coinvolgimento agli stakeholder negli anni successivi, utilizzando come base il presente report. L’analisi di materialità relativa è stata quindi effettuata in modalità desk.

Sono stati classificati come rilevanti solamente i temi che hanno ottenuto un punteggio complessivo superiore ad una soglia prestabilita. I temi di sostenibilità rilevanti sono stati inseriti nella matrice di sostenibilità riportata nella pagina seguente.



## Matrice di Materialità

Oltre ai temi rilevanti, nel corso dell'analisi sono stati mappati altri temi il cui relativo punteggio non ha superato la soglia di materialità. Questi temi vengono riportati di seguito con una spiegazione delle motivazioni emerse rispetto all'esclusione dall'universo dei temi rendicontati:

- Approvvigionamenti responsabili:

Data l'attività di servizi svolta dalla Fondazione, l'acquisto di prodotti e servizi di fornitura non è una voce rilevante rispetto alla remunerazione del capitale umano. Ciononostante la Fondazione, laddove possibile, privilegia l'acquisto di servizi da soggetti con determinate caratteristiche di attenzione al sociale, come ad esem-

- pio le cooperative sociali per i servizi di pulizia dei locali;
- Rifiuti: La Fondazione produce una quantità di rifiuti ridotta, relativa ai soli uffici e aule scolastiche, e non produce rifiuti pericolosi. E' stato comunque attivo un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti;
- Acqua: I consumi di acqua della Fon-

dazione sono imputabili solamente all'utilizzo dei servizi delle scuole e degli uffici.

I criteri sulla base dei quali sono state selezionate le informazioni rilevanti sono stati:

Rilevanza per la Fondazione in termini di attività svolta, mission e degli impatti economici, sociali e ambientali;  
Rilevanza per gli stakeholder, secondo quanto emerso dall'analisi desk.

### Perimetro e impatto dei temi materiali

Nella tabella accanto 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
Salute e sicurezza dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	Interno ed esterno	Lavoratori, Sindacati, Fornitori
Diffusione di cultura imprenditoriale	Impatti economici indiretti	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Imprese, Lavoratori, Comunità e territorio
Soddisfazione dei clienti e degli utenti	N/A Indicatore autonomo	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Fornitori, famiglie degli alunni, Imprese
Rapporti con le pubbliche autorità e amministrazioni	Compliance socioeconomica	Interno ed esterno	Lavoratori, Istituzioni ed enti pubblici
Rispetto della privacy	Privacy dei clienti	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Fornitori
Diversità, pari opportunità ed inclusione	Diversità e pari opportunità	Interno	Lavoratori, Membri della Fondazione
Risparmio energetico ed emissioni	Energia Emissione	Interno ed esterno	Lavoratori, Fornitori, Comunità e Territorio
Benessere e conciliazione vita-lavoro	Occupazione	Interno	Lavoratori, Sindacati
Redditività	Performance economiche	Interno ed esterno	Tutte le categorie di stakeholder
Marketing e comunicazione	Marketing ed etichettatura	Interno ed esterno	Alunni e corsisti, Lavoratori, Fornitori
Prevenzione della corruzione	Anticorruzione	Interno ed esterno	Tutte le categorie di stakeholder
Rispetto della concorrenza	Comportamento anticoncorrenziale	Interno ed esterno	Lavoratori, Alunni e corsisti, Imprese

# Indice dei contenuti GRI

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION	
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>				
GRI 102 - Informativa generale 2016	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
	102-1 Nome dell'organizzazione	§ Struttura e Governance pag. 6		
	102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi	§ ISFOR - Informazioni generali pag. 36 § CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - informazioni Generali pag. 43 § LICEO GUIDO CARLI - Informazioni Generali pag. 54		
	102-3 Luogo della sede principale	§ Struttura e Governance pag. 6		
	102-4 Luogo delle attività	§ Struttura e Governance pag. 6		
	102-5 Proprietà e forma giuridica	§ Struttura e Governance pag. 6		
	102-6 Mercati serviti	§ Struttura e Governance pag. 6		
	102-7 Dimensioni dell'organizzazione	§ Struttura e Governance pag. 6 § Il valore economico generato e distribuito pag. 20 § I lavoratori pag. 22		
	102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	§ I lavoratori pag. 22		
	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. 29		
102-12 Iniziative esterne	§ Valori e Codice Etico pag. 9			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>			
GRI 102 - Informativa generale 2016	102-13 Adesione ad associazioni	§ Struttura e Governance pag. 6	
	<b>STRATEGIA</b>		
	102-14 Dichiarazione di un alto dirigente	§ Messaggio ai lettori pag. 2	
	<b>ETICA E INTEGRITÀ</b>		
	102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Valori e Codice Etico pag. 9	
	<b>GOVERNANCE</b>		
	102-18 Struttura della governance	§ Struttura e Governance pag. 6	
	<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>		
	102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder	§ Gli stakeholder pag. 10	
	102-41 Accordi di contrattazione collettiva	§ I lavoratori pag. 22	
	102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder	§ Gli stakeholder pag. 10	
	102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	§ Gli stakeholder pag. 10	
	102-44 Temi e criticità chiave sollevati	§ Gli stakeholder pag. 10	
	<b>PRATICHE DI RENDICONTAZIONE</b>		
	102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	§ Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	102-47 Elenco dei temi materiali	§ Analisi di materialità pag. 62	
	102-48 Revisione delle informazioni	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-49 Modifiche nella rendicontazione	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-50 Periodo di rendicontazione	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>			
GRI 102 - Informativa generale 2016	102-51 Data del report più recente	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-52 Periodicità della rendicontazione	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
	102-55 Indice dei contenuti GRI	§ Indice dei contenuti GRI pag. 65	
	102-56 Assurance esterna	§ NOTA METODOLOGICA - Informazioni generali pag. 61	
<b>ASPETTI ECONOMICI</b>			
GRI 201 - Performance economiche 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Il valore economico generato e distribuito pag. 20 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	§ Il valore economico generato e distribuito pag. 20	
GRI 203 - Impatti economici indiretti	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ ISFOR - Informazioni generali pag. 36 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	§ ISFOR - Indicatori di attività pag. 38	
GRI 205 - Anticorruzione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64 § Valori e Codice Etico pag. 9	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§ Valori e Codice Etico pag. 9	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION
<b>ASPETTI ECONOMICI</b>			
GRI 206 - Comportamento anticoncorrenziale 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64 § Valori e Codice Etico pag. 9	
	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	§ Valori e Codice Etico pag. 9	
<b>ASPETTI SOCIALI</b>			
GRI 401 - Occupazione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ I lavoratori pag. 22 § Politiche di remunerazione e diversità pag. 25 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	401-1 Nuove assunzioni e turnover	§ I lavoratori pag. 22 § Politiche di remunerazione e diversità pag. 25	
	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 e diversità pag. 25	
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ Salute e sicurezza sul lavoro pag. 29	
GRI 404 - Formazione e istruzione 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ La formazione dei dipendenti pag. 27 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	§ La formazione dei dipendenti pag. 27	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION
<b>ASPETTI SOCIALI</b>			
GRI 405 - Diversità e pari opportunità	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Struttura e Governance pag. 6 § Politiche di remunerazione e diversità pag. 25 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§ Struttura e Governance pag. 6 § Politiche di remunerazione e diversità pag. 25	
GRI 417 - Marketing ed etichettatura 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Valori e Codice Etico pag. 9 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	§ Valori e Codice Etico pag. 9	
GRI 418 - Privacy dei clienti 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Valori e Codice Etico pag. 9 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	§ Valori e Codice Etico pag. 9	
GRI 419 - Compliance socioeconomica 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Valori e Codice Etico pag. 9 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	§ Valori e Codice Etico pag. 9	
<b>ASPETTI AMBIENTALI</b>			
GRI 305 - Emissioni 2016	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ Consumi energetici pag. 32 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO-PAGINA	OMISSION
<b>ASPETTI AMBIENTALI</b>			
GRI 305 - Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	§ Emissioni pag. 34	Informazioni non disponibili. I dati relativi alle emissioni da consumo di gas della sede di Ome non sono disponibili in quanto non è stato possibile rinvenire il relativo dato di consumo energetico
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	§ Emissioni pag. 34	
<b>TEMI MATERIALI NON COPERTI DA GRI STANDARDS</b>			
Soddisfazione dei clienti e degli utenti	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	ISFOR - Indicatori di attività pag. 38 CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di attività pag. 47 LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55 § Perimetro e impatto dei temi materiali pag. 64	
	Misurazione soddisfazione da questionari	ISFOR - Indicatori di attività pag. 38 CENTRO DI FORMAZIONE A.I.B. - Indicatori di attività pag. 47 LICEO GUIDO CARLI - Indicatori di attività pag. 55	

Crediti

---

**Profetica**

Il presente bilancio di sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di Profetica  
[www.profetica.it](http://www.profetica.it)

**FONDAZIONE**



**Fondazione A.I.B.**

Via Cefalonia, 60 – 25124 Brescia  
c.pollio@fondazioneaib.it