

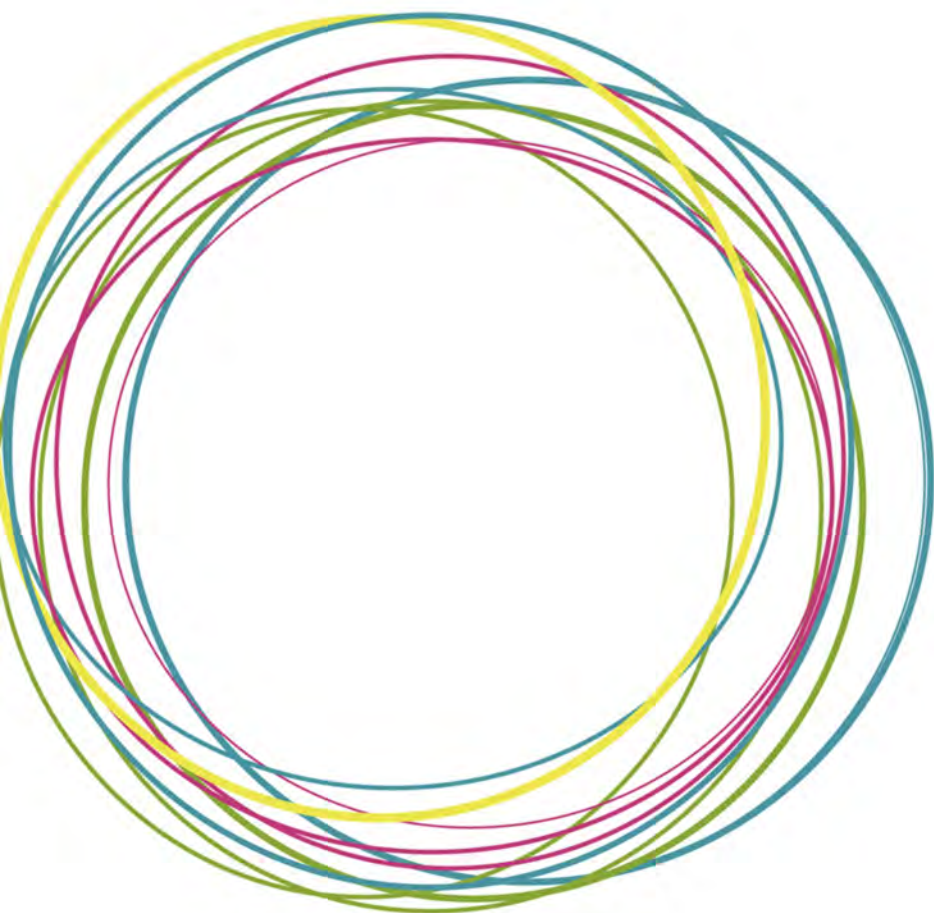


**COVERFOP**  
Consorzio Vercellese Formazione Professionale

**Report  
di Sostenibilità  
Bilancio sociale  
2017/2018**



Lettera agli Stakeholders .....	3
Nota metodologica .....	4
1. Co.Ver.Fo.P. ....	5
2. La sostenibilità per Co.Ver.Fo.P. ....	9
3. Governance dell'Ente e assetto organizzativo .....	12
4. Trasparenza .....	13
5. Performance economica .....	16
6. Responsabilità verso gli studenti .....	19
7. Responsabilità verso la comunità .....	30
8. Responsabilità verso le risorse umane .....	33
9. Responsabilità ambientale .....	39
10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI .....	42



## Lettera agli Stakeholders

Gentilissimi,

con la pubblicazione di un bilancio sociale intendiamo consolidare la principale vocazione di Co.Ver.Fo.P. che è quella di lavorare con il territorio vercellese e per il territorio vercellese. Investire in intelligenze e professionalità affinché il vercellese, di cui l'Ente è espressione, possa avvalersi dei suoi servizi ed attrarre attività e professionalità sempre rispettando il nostro modello educativo "laico".

Per "laico" nel modello aziendale si intenda quel *modus operandi* educativo e pedagogico legato maggiormente alle azioni e non ai dogmi. Da qui discende la filosofia del modello di governo aperto, fondato sulla condivisione di obiettivi e decisioni da parte della rete territoriale e politico sociale della quale Co.Ver.Fo.P. è nodo e motore.

Affinché il modello di **Governance** si concretizzi, Co.Ver.Fo.P. ha scelto di essere una "smart agency", fondando la sua azione sull'abilità ad utilizzare le esperienze fatte, le competenze accumulate declinandole in nuove conoscenze con meccanismi e procedure innovativi. Riteniamo che l'efficacia delle nostre politiche sia direttamente proporzionale agli stimoli ricevuti dagli stakeholders locali facenti parte della **rete** nell'ottica di un interscambio quotidiano che sia in grado di trasformare le informazioni scambiate in progetti concreti.

Negli ultimi anni la contrazione dei fondi e la sempre più grande necessità di diversificare le attività ha evidenziato in maniera chiara come il problema principale di ogni Ente formativo sia allo stesso tempo di accedere ad un gran numero di informazioni e di essere in grado di processarle utilizzando modelli decisionali affidabili ed in linea con la "mission" aziendale.

La risposta possibile alle criticità evidenziate, nel medio periodo, è l'allargamento dell'orizzonte di attività e la condivisione delle risorse umane e delle competenze strategiche tra gli attori della **rete**.

Alla ricerca di nuovi spazi, pur rivendicando le radici didattiche e sociali (di cui l'obiettivo di combattere la dispersione scolastica è cardine), lo sguardo di Co.Ver.Fo.P. si rivolge verso il turismo, il food e l'ambiente (green).

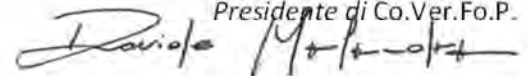
L'attivazione del progetto EgoGusto, la collaborazione con ASM (sensibilizzazione al riciclo e riutilizzo), la sinergia con Sogin (i progetti formativi svolti), le collaborazioni in essere e in divenire con DISUM (UPO), le reti dei Comuni soci saranno nel futuro immediato gli assi portanti della valorizzazione del nostro concetto di **rete** territoriale.

Come si potrà constatare nelle pagine seguenti, tutte le nostre attività non possono prescindere dagli aspetti etici, morali e sociali che si concretizzano non in dichiarazioni di intenti ma nell'esecuzione quotidiana di buone pratiche come la partecipazione alla Rete Antiviolenza, alla Rete Antidiscriminazione e al sostegno alle politiche sociali come testimonia il recente progetto WeTakeCare.

Questi sono i nostri obiettivi, le nostre volontà e le nostre visioni che vogliamo condividere con tutti Voi.

*Davide Malandra*

Presidente di Co.Ver.Fo.P.



## Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo Report di Sostenibilità del Consorzio Vercellese per la Formazione Professionale "Geom F. Borgogna" S.c. a r.l. (di seguito anche "Co.Ver.Fo.P.") e ha l'obiettivo di descrivere in modo trasparente le iniziative e i principali risultati raggiunti in termini di performance di sostenibilità nel corso dell'esercizio 2017 (dal 1° settembre 2017 al 31 agosto 2018).

Il Report di Sostenibilità rendiconta i temi di sostenibilità che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'Ente, come illustrato nella matrice di materialità contenuta nel presente documento nel capitolo "La sostenibilità per Co.Ver.Fo.P."

Il presente Report di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l'opzione "In accordance - Core". In appendice al documento è disponibile il "GRI Content Index", con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI.

La redazione del presente documento ha l'obiettivo di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate significative per gli stakeholders secondo i principi di balance, comparability, accuracy, timeliness, clarity e reliability espressi dai GRI Standards.

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di Sostenibilità è lo stesso del Bilancio di Esercizio del Co.Ver.Fo.P.. Si precisa inoltre che nel corso del 2017/2018 non si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all'assetto proprietario ed ai sistemi di approvvigionamento del Co.Ver.Fo.P.. Si precisa inoltre che, in ciascun capitolo, eventuali dati quantitativi per i quali è stato fatto ricorso a stime sono debitamente identificati. Le stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2016/2017.

La periodicità della pubblicazione del presente documento è impostata secondo una frequenza annuale.

Il Report di Sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di Co.Ver.Fo.P. (<http://www.coverfop.it/>), nella sezione "Trasparenza". Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di Co.Ver.Fo.P. e alle informazioni presenti all'interno del presente documento, è possibile scrivere all'indirizzo email: [claudio.osenga@coverfop.it](mailto:claudio.osenga@coverfop.it).

# 1. Co.Ver.Fo.P.

## 1.1 Profilo dell'Ente

Co.Ver.Fo.P. collabora con il territorio vercellese e lavora per lo sviluppo dello stesso. Per tale ragione, l'Ente investe in intelligenze e professionalità affinché il vercellese, di cui l'Ente è espressione, possa avvalersi dei suoi servizi ed attrarre attività e professionalità.

Il modello educativo è da ricondursi nel più ampio campo della visione "laica" dell'educazione. Il modello ha lo scopo di contribuire a realizzare, prevalentemente a favore di aziende, di privati, di Enti pubblici e di Enti privati presenti sul territorio:

- attività di formazione finanziate da Enti pubblici, comunitari o privati
- la specializzazione e la qualificazione dei giovani laureati, diplomati delle scuole medie superiori ed inferiori per il loro primo inserimento, con mansioni qualificate, nell'attività produttiva
- la riqualificazione, riconversione ed elevamento delle capacità professionali dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi
- l'acquisizione e diffusione, nel territorio, delle conoscenze tecniche e scientifiche, pertinenti alla finalità della Società consortile
- fornire alle aziende consortili ed esterne, ad enti pubblici o privati, tutta l'assistenza in materia di formazione e sviluppo, di supporto tecnologico, organizzativo e amministrativo

*Le sedi Co.Ver.Fo.P.*



## 1.2 Highlight Anno Formativo 2017/2018



**360**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



**120**

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



**750**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**75%**

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



**0**

Infortuni registrati per i dipendenti e i collaboratori esterni dell'agenzia



**26**

Ore di formazione medie erogate per dipendente



**438\***

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui:

**415\***

hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini e apprendistato

**23**

coinvolte nei corsi di formazione LLP - Lifelong Learning Programme\*

\*corsi di apprendimento continuo, durante tutto l'arco della vita



**98%**

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente



**100%**

Aule con accesso per studenti disabili



**100%**

Successo formativo dei corsi di formazione per l'inserimento lavorativo

\* Il numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro è stato stimato.

## 1.3 Vision, Mission e Valori

La "missione" di Co.Ver.Fo.P. è di far crescere la cultura del lavoro (soprattutto locale) e di garantire i basilari principi etici di trasparenza, rispetto della legalità e senso di responsabilità, sia all'interno dell'Ente sia all'esterno. In particolare, l'azione si conformerà ai seguenti principi, che regolano l'agire stesso dell'Ente:

- **Uguaglianza e Pari opportunità:** tutti possono accedere ai Servizi senza discriminazione legate alle condizioni personali e/o sociali. Nello stesso modo viene garantita parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro senza alcun pregiudizio in merito a sesso, età, religione, disagio, nazionalità, orientamento sessuale e convinzioni personali degli utenti
- **Imparzialità:** ogni azione sarà ispirata soltanto da principi di legittimità, prestando particolare attenzione ad evitare ogni discriminazione o arbitrio. Allo scopo, Co.Ver.Fo.P. ha adottato un regolamento etico ispirato ai principi del D.Lgs 231/01
- **Gratuità:** i servizi sono erogati senza alcun onere per i destinatari
- **Continuità:** l'erogazione dei Servizi viene garantita con la continuità necessaria al raggiungimento degli obiettivi e fabbisogni dei destinatari, assicurando una preventiva informazione ai destinatari nel caso di funzionamento irregolare dovuto a cause di forza maggiore
- **Partecipazione:** è garantita (attraverso il Sistema Qualità di Co.Ver.Fo.P.) la possibilità per tutti gli utenti di esprimere la propria valutazione sui Servizi erogati. Tale fondamentale momento valutativo (che può esprimersi con lo strumento della segnalazione, del suggerimento o del reclamo) è assicurato utilizzando apposita modulistica
- **Comunicazione e Trasparenza:** è garantito il diritto di accesso alle informazioni generali e personali. Inoltre nelle comunicazioni si garantisce il rispetto dei principi sanciti D.Lvo 196/03 (testo unico sulla privacy)
- **Qualità:** qualità nel sistema di Co.Ver.Fo.P. significa attenzione alle prestazioni del servizio (monitoraggio sui livelli di efficacia ed efficienza) ed alle esigenze del singolo utente (rilevando costantemente il livello di soddisfazione)



## 1.4 La storia

**1999**

Il Consorzio Vercellese per la Formazione Professionale nasce su iniziativa dei suoi soci fondatori - Città di Vercelli, Unione Industriale del Vercellese e della Valsesia, Camera di Commercio, Scuola professionale "Geom. Francesco Borgogna", CNA, Confesercenti, API, IAA Formater - per salvaguardare il patrimonio di cultura e di esperienza che altrimenti sarebbe andato disperso con la chiusura del Centro di Formazione Professionale Regionale. Nel 2002 sono entrati a far parte del Consorzio anche CNOS-FAP, Civitatis Schola, Confartigianato e Consorzio dei Comuni per lo Sviluppo del Vercellese.

Nel tempo alcuni soci hanno ceduto le quote: nello specifico prima API, in seguito Civitatis Schola (scuola di formazione della Città di Cossato che ha preso atto della vocazione prevalentemente provinciale di Co.Ver.Fo.P.) ed in ultimo Cnos-FAP (che inizialmente era entrato nel partenariato per consentire la conclusione di un atto di deposito dei laboratori di meccanica di precisione e saldo-carpenteria che Co.Ver.Fo.P. ha ereditato dalla scuola regionale); altri molto importanti sono subentrati. Negli anni la quota pubblica è rimasta praticamente invariata.

**2006**

Co.Ver.Fo.P. ha aperto una nuova sede a Gattinara, all'interno di Villa Paolotti.

**2012**

La sede di Gattinara viene ampliata spostandosi dall'ala sinistra dell'edificio all'ala destra, raddoppiando gli spazi a disposizione degli utenti.

**2016**

La sede di Vercelli inizia ad ospitare il Cpia Biella-Vercelli a seguito di un atto di intenti sottoscritto tra la Città di Vercelli e Co.Ver.Fo.P..

**2017**

Nasce il progetto LIFT, richiesto dai Sindaci in assemblea. Il progetto permette la creazione di una rete di sportelli informativi sul lavoro e di orientamento alle popolazioni locali; sono altresì punti di assistenza tecnica sempre in materia di lavoro.

**2019**

Nella primavera, a seguito di un accordo con il Comune di Gattinara e con l'Enoteca Regionale, la sede è stata ulteriormente ampliata ed è diventata motore del progetto EgoGusto (hub di valorizzazione territoriale).



## 2. La sostenibilità per Co.Ver.Fo.P.

### 2.1 Approccio alla sostenibilità

L'impresa socialmente responsabile considera, nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani, gli interessi di tutti gli stakeholders e gli impatti che il proprio operato può avere a livello economico, sociale e ambientale.

Le agenzie di formazione sul territorio si pongono come obiettivo della loro attività lo sviluppo della comunità con lo scopo di formare persone pronte a rispondere alle esigenze del territorio e delle aziende.

Considerando il ruolo svolto dall'Ente, la cultura della sostenibilità risulta fondamentale e con essa la comunicazione delle attività cuore della realtà di Co.Ver.Fo.P.: tali attività possono essere condivise in modo pragmatico e concreto con il territorio, così da saper cogliere le opportunità, le sfide e ampliare i propri impatti positivi.

#### 2.1.1 Stakeholders di Co.Ver.Fo.P.

Una strategia di sostenibilità accurata implica un'attività di identificazione degli stakeholders tipici dell'organizzazione.

Per Co.Ver.Fo.P., gli stakeholders si identificano innanzitutto nelle persone che beneficiano dei servizi offerti e nelle figure professionali che lavorano con l'Ente: allievi e corsisti, famiglie, aziende, sindacati, dipendenti e collaboratori, fornitori.

La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'Ente e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui Co.Ver.Fo.P. agisce. Si citano tra questi: il Comune di Vercelli, Fondazione Cassa di Risparmio di Vercelli, Camera di Commercio I.A.A. di Vercelli e l'Unione Industriale del vercellese e della Valse.

Infine, Co.Ver.Fo.P. risponde del proprio operato a tutte le istituzioni locali e agli enti che, a tutti i livelli, definiscono le politiche formative e del lavoro e che, allo stesso tempo, rappresentano la committenza di Co.Ver.Fo.P.. In particolare, si segnalano: gli organi e i programmi comunitari, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Regione Piemonte, la Fondazione CRC.

Con il fine di identificare delle categorie specifiche di stakeholders per l'Ente, nel 2018, attraverso un workshop che ha visto la partecipazione dei rappresentanti di alcune delle agenzie che costituiscono l'associazione F.A.S.E.<sup>1</sup> (APRO, CFP CEMON, C.I.A.C., Co.Ver.Fo.P, FOR.AL) sono state definite 6 macro categorie di portatori di interesse.

1. Associazione Formativa Associata Sviluppo Economico

## Gli stakeholders di Co.Ver.Fo.P.



L'Ente sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli Stakeholders al fine di comprendere e anticipare le nuove tendenze ed esigenze formative del territorio.

Stakeholders	Strumenti di engagement e comunicazione
<b>Studenti e famiglie</b>	Sito web Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Registro elettronico APP dedicata
<b>Risorse Umane</b>	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca Co.Ver.Fo.P. wall
<b>Fornitori</b>	Sito web Meeting periodici
<b>Imprese</b>	Sito web Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale Newsletter
<b>Istituzioni e Pubblica Amministrazione</b>	Sito web Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
<b>Territorio e comunità locale</b>	Sito web Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali Social media

## 2.2 Analisi di materialità

La valutazione delle **tematiche materiali** e la costruzione della matrice di materialità è stata effettuata col fine d'identificare e prioritizzare le tematiche rilevanti per Co.Ver.Fo.P. e che, al contempo, influenzano significativamente i suoi stakeholders

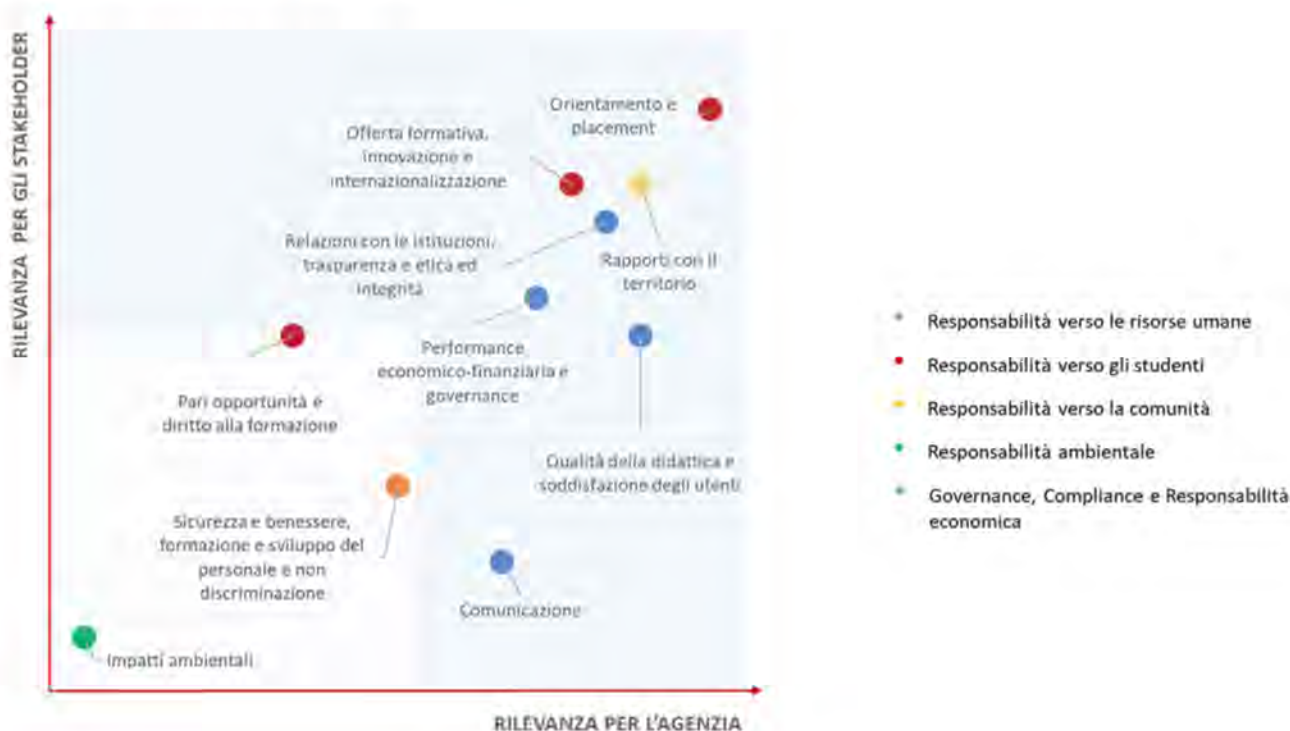
Inizialmente, è stata condotta un'analisi di benchmarking per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Come riferimento, sono stati considerati alcuni dei principali player del settore, tra cui Università, Scuole private, Agenzie di formazione professionale e servizi al lavoro e Fondazioni.

Le tematiche principali, oggetto del presente Report di Sostenibilità, sono suddivise in cinque macro-categorie: Governance, Compliance e Responsabilità Economica, Responsabilità verso la Comunità, Responsabilità verso gli Studenti, Responsabilità verso le Risorse Umane e Responsabilità Ambientale. Per ogni macro-categoria, sono state individuate le tematiche materiali e il grado di rilevanza secondo l'Ente e secondo gli stakeholders.

Il **processo di definizione degli aspetti materiali** ha coinvolto tutte le agenzie parte dell'associazione FASE ed è stato sviluppato in linea con i principali standard internazionali. Con il fine di valutare la rilevanza di ciascuna tematica, ogni Ente ha provveduto a compilare un questionario definendo una rilevanza per ciascuna tematica proposta sia dal punto di vista dell'Ente sia dal punto di vista dei suoi principali portatori di interesse.

La matrice di materialità qui di seguito rappresenta graficamente le tematiche rilevanti emerse e la loro macro-area di appartenenza.

### Matrice di materialità del Co.Ver.Fo.P.



### 3. Governance dell'Ente e assetto organizzativo

#### 3.1 Governance dell'Ente

Il modello di governance dell'Ente si compone dei seguenti organi sociali: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Presidente e Collegio Sindacale.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione di Co.Ver.Fo.P. risulta essere così composto:

*Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.18*

Nome e Cognome	Carica
Davide Malandra	Presidente
Alessandro Scheda	Vice-presidente
Marco Barasolo	Consigliere
Daniele Capolupo	Consigliere
Antonella Giobellina	Consigliere
Filippo Sarasso	Consigliere

In relazione alla composizione del CdA del Co.Ver.Fo.P., si segnala la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

*Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per genere*

Numero persone	Al 31.08.2017		Al 31.08.2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	71%	29%	71%	29%

*Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età*

Numero persone	Al 31.08.2017			Al 31.08.2018		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Membri del Consiglio di Amministrazione	-	57%	43%	-	71%	29%

Per Statuto Co.Ver.Fo.P. ha un Collegio dei revisori che resta in carica tre anni, con temporalità sfalsate rispetto al CdA.

L'Ente si è, inoltre, dotato di un **Organismo di Vigilanza** che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 adottato dall'Ente e, al contempo, di curarne l'aggiornamento e vigilare sulla sua reale efficacia ed attuazione, disponendo di poteri di iniziativa e controllo (autonomia). L'OdV è composto dal Direttore Generale e dal Presidente del Collegio Sindacale e viene nominato dal CdA.

## 4. Trasparenza

### 4.1 Etica ed integrità

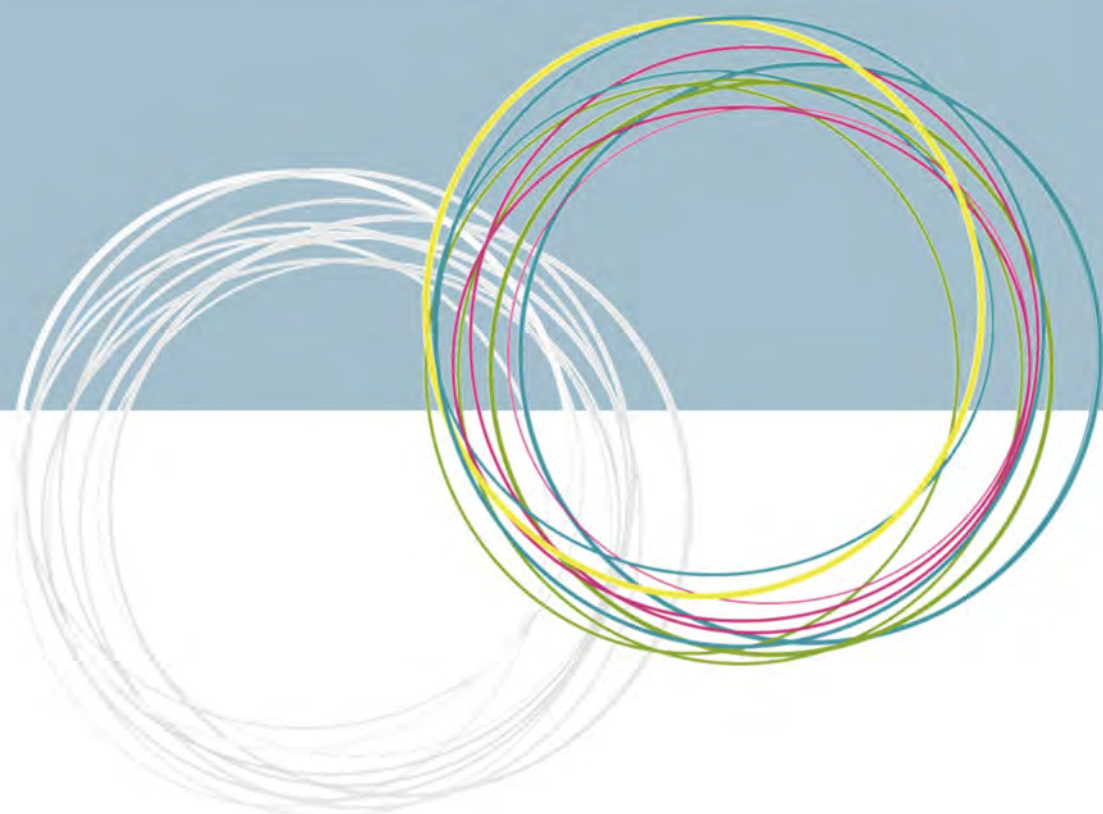
Co.Ver.Fo.P. considera obiettivo primario lo svolgimento etico delle attività di formazione, orientamento, inserimento lavorativo e più in generale ogni attività da esso svolta nell'interesse degli utenti, nel rispetto delle normative in materia e in armonia con il sistema istruzione-formazione regionale e nazionale.

L'Ente è consapevole che dal perseguimento corretto di tale obiettivo primario discende la creazione di valore per la sensibilizzazione di tutti gli stakeholders intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, individui, gruppi, aziende ed istituzioni che abbiano a qualsiasi titolo contatti e/o che abbiano un interesse nelle attività di Co.Ver.Fo.P..

Gli amministratori ed i dirigenti incoraggiano e facilitano la partecipazione più ampia possibile degli stakeholders attraverso forme di coinvolgimento assembleare, informative e la pubblicazione delle proprie attività.

In particolare, gli Amministratori e il Direttore dell'Ente sono tenuti a ispirarsi ai principi del Codice Etico, nel fissare gli obiettivi, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, e in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione dell'Ente stesso. Allo stesso modo, i responsabili delle funzioni aziendali, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione dell'Ente, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno, rafforzando in tal modo la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi con i quali entrino in rapporto.

Co.Ver.Fo.P. si impegna pertanto ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico, anche attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi, di formazione e di sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti. Ogni azione, operazione e transazione effettuata da Co.Ver.Fo.P. è trasparente, verificata e verificabile, e conforme a quanto indicato nel **Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/01**. Co.Ver.Fo.P. provvede a **comunicare e dare formazione** rispetto al Codice Etico, e quindi alle procedure anti-corruzione in esso contenute, a tutti i dipendenti e ai componenti del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento ai partner commerciali, i principali ricevono comunicazione in merito alle procedure anti-corruzione adottate da Co.Ver.Fo.P..



## 4.2 Relazioni con le istituzioni e trasparenza

In considerazione della sua natura societaria, Co.Ver.Fo.P. si pone come obiettivo di comprendere, analizzare e dare risposte concrete a tutti gli stakeholders che a vario titolo vengano in contatto con essa e che sono interessati a condividerne gli sviluppi, le politiche ed il buon andamento aziendale. Sotto questo aspetto, Co.Ver.Fo.P. posiziona la sua visione aziendale alla luce del rilevante partenariato pubblico, ponendosi continuamente come ponte per iniziative di rete, di sviluppo territoriale nonché di ascolto, aiuto e consulenza al territorio ed ai suoi attori principali.

Inoltre, l'obiettivo principale della strategia aziendale, di espansione e consolidamento, passa attraverso una strategia di governo aperto. Affinché si instauri una relazione di fiducia tra Co.Ver.Fo.P. e il territorio in cui opera, è necessario costituire un sistema territoriale di trasparenza e condivisione di obiettivi e decisioni, che supporti la conoscenza e la formazione, attribuendole la capacità di ri-dinamizzare settori economici.

Uno dei principi fondamentali a cui l'Ente si ispira è infatti la trasparenza, costantemente perseguita da Co.Ver.Fo.P. in tutte le sue attività, tramite ad esempio la pubblicazione dei bilanci, dei profili e dei compensi degli amministratori e dei sindaci, attraverso la tracciabilità completa delle operazioni e tramite il rifiuto di comportamenti di turbativa della concorrenza.

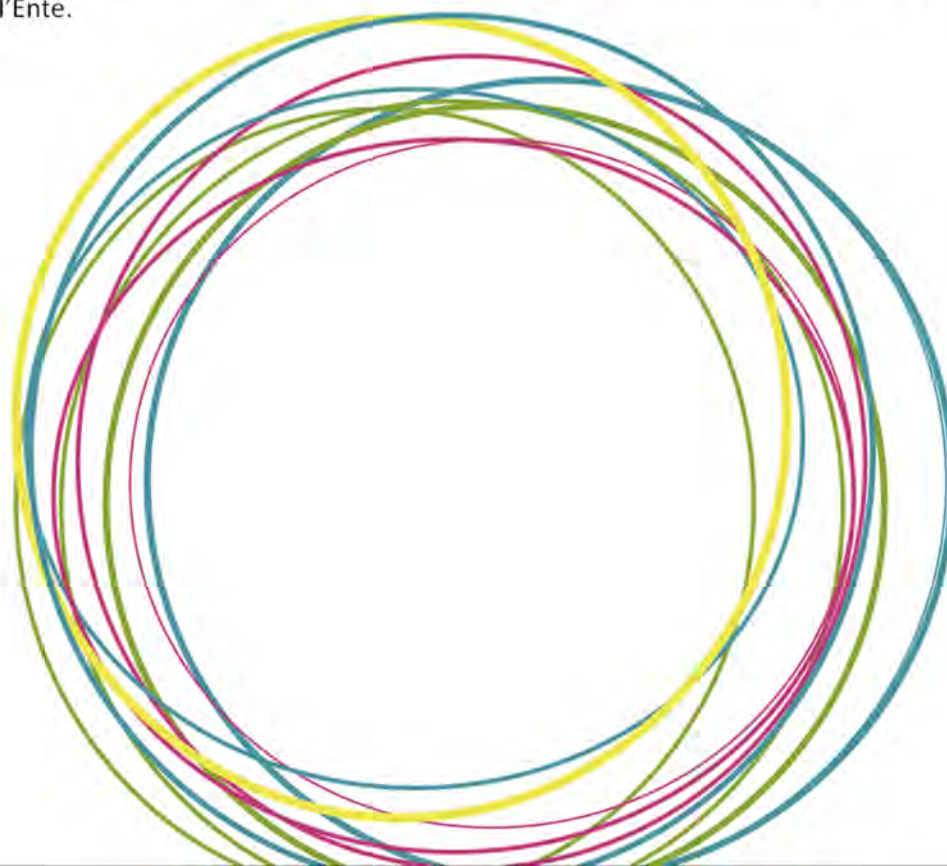
Co.Ver.Fo.P. attua azioni trasparenti nella gestione dei fondi pubblici e condanna azioni volte a destinare contributi o finanziamenti a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi.

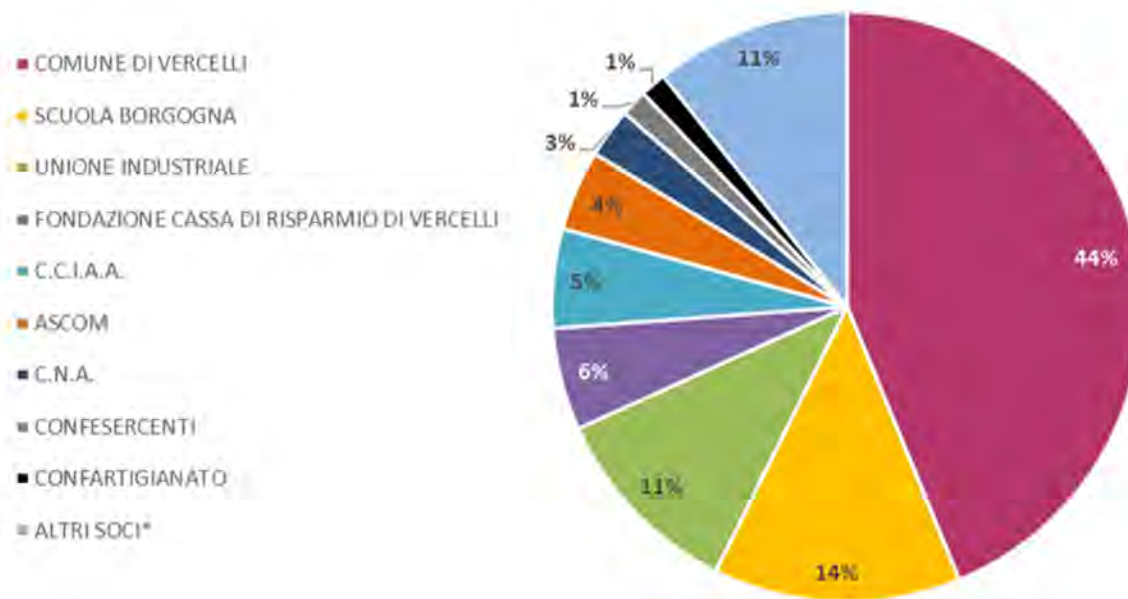
I soci di Co.Ver.Fo.P. costituiscono il maggiore patrimonio dell'Ente, rappresentando essi la quasi totalità del mondo imprenditoriale vercellese. Tale patrimonio è, per l'azione quotidiana dell'Ente, anche un costante punto di riferimento, spronando costantemente i suoi operatori nel perseguire attività di rete sinergiche allo sviluppo del vercellese.

Gli attuali soci di Co.Ver.Fo.P. sono Città di Vercelli, Unione Industriale del Vercellese e della Valsesia, Camera di Commercio di Vercelli, Scuola professionale e filologica "Geom. Francesco Borgogna", CNA, Confesercenti, ASCOM Vercelli, 50 Comuni del vercellese ex Consorzio dei Comuni per lo Sviluppo del Vercellese, Unione Artigiani di Vercelli, Fondazione Cassa di Risparmio di Vercelli.

Il socio di riferimento è la Città di Vercelli che detiene la maggioranza relativa delle quote e nomina il Presidente del CdA.

Nel prospetto sottostante, sono descritti nel dettaglio alcuni degli enti e le relative quote di partecipazione al capitale sociale dell'Ente.





\*Altri soci (Comuni): Crescentino, Santhià, Trino, Cigliano, Livorno Ferraris, Saluggia, Tronzano Vercellese, Alice Castello, Bianzè, Borgo D'Ale, Borgo Vercelli, Asigliano Vercellese, Caresana, Caresanablot, Desana, Fontanetto Po, Moncrivello, Palazzolo Vercellese, Pezzana, San Germano Vercellese, Stroppiana, Villata, Albano Vercellese, Arborio, Balocco, Buronzo, Carisio, Casanova Elvo, Collobiano, Costanzana, Crova, Formigliana, Ghislarengo, Greggio, Lamporo, Lenta, Lignana, Motta Dei Conti, Olcenengo, Oldenico, Pertengo, Prarolo, Quinto Vercellese, Rive, Ronsecco, Salasco, Sali Vercellese, San Giacomo Vercellese, Tricerro, Villarboit.

Nei rapporti con le istituzioni territoriali, l'Ente opera costantemente, tramite convenzioni e atti di programma, affinché i rapporti si configurino secondo le tecniche gestionali dell'Open Government.

Ciò permette all'ecosistema territoriale di partecipare attivamente alle decisioni interne all'Ente, elaborando, ad esempio, sistemi di analisi dei fabbisogni condivisi e di monitoraggio delle "criticità" aziendali a livello territoriale, così come database dei fabbisogni aziendali messi in sinergia, e conseguentemente di favorire una collaborazione orizzontale.

A tal proposito, Co.Ver.Fo.P. si è posta l'obiettivo di riattribuire ruoli al fine di consentire maggiore progettualità territoriale, attraverso una maggiore circolazione e scambio di idee e una maggiore frequenza di momenti e tavoli di confronto.

## 5. Performance economica

### 5.1 Risultati economici della gestione

Co.Ver.Fo.P. è un Ente a forte partecipazione pubblica la cui gestione corretta di risorse (che per il 90% sono fondi pubblici) è fondamentale per rispondere ai principi di trasparenza, economicità ed efficienza a cui si ispira. Affinché le politiche aziendali si concretizzino, è necessario che l'Ente presti particolare attenzione a tale fattore e che persegua politiche di gestione oculata.

Di seguito, si riporta una rappresentazione del valore economico generato dal Co.Ver.Fo.P. nell'anno formativo 2017/2018.

<b>Conto Economico (in euro)</b>	<b>Al 31/08/2018</b>
Ricavi	62.085 €
Altri ricavi	1.267.160 €
Variatione nelle rimanenze di prodotti finiti e prodotti in corso di lavorazione	-
<b>Totale Ricavi</b>	<b>1.329.245 €</b>
Consumi di materie prime ed altri	753.186 €
Costi del lavoro	439.399 €
Ammortamenti e perdite di valore delle immobilizzazioni	111.203 €
Altri costi operativi	-
<b>Totale Costi operativi</b>	<b>1.303.788 €</b>
<b>Risultato operativo</b>	<b>25.457 €</b>
Proventi finanziari	-
Oneri finanziari	17.528 €
<b>Proventi (oneri) finanziari</b>	<b>17.528 €</b>
<b>Utile (perdita) prima delle imposte</b>	<b>7.929 €</b>
<b>Totale imposte correnti e differite</b>	<b>5.412 €</b>
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>2.517 €</b>

L'anno 2017/2018 ha chiuso con ricavi totali per € 1.329.245 e un utile netto di € 2.517. I costi operativi ammontano a € 1.303.788 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a € 439.399 e da consumi di materie prima per € 753.186.

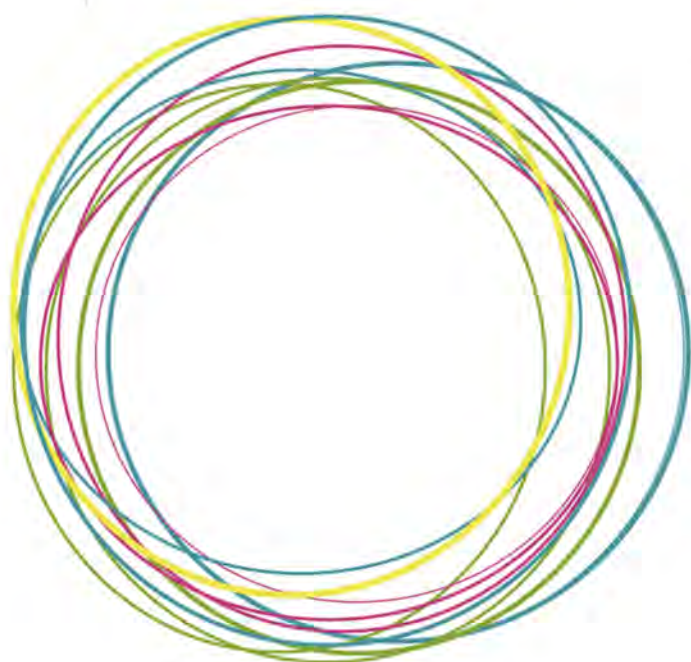
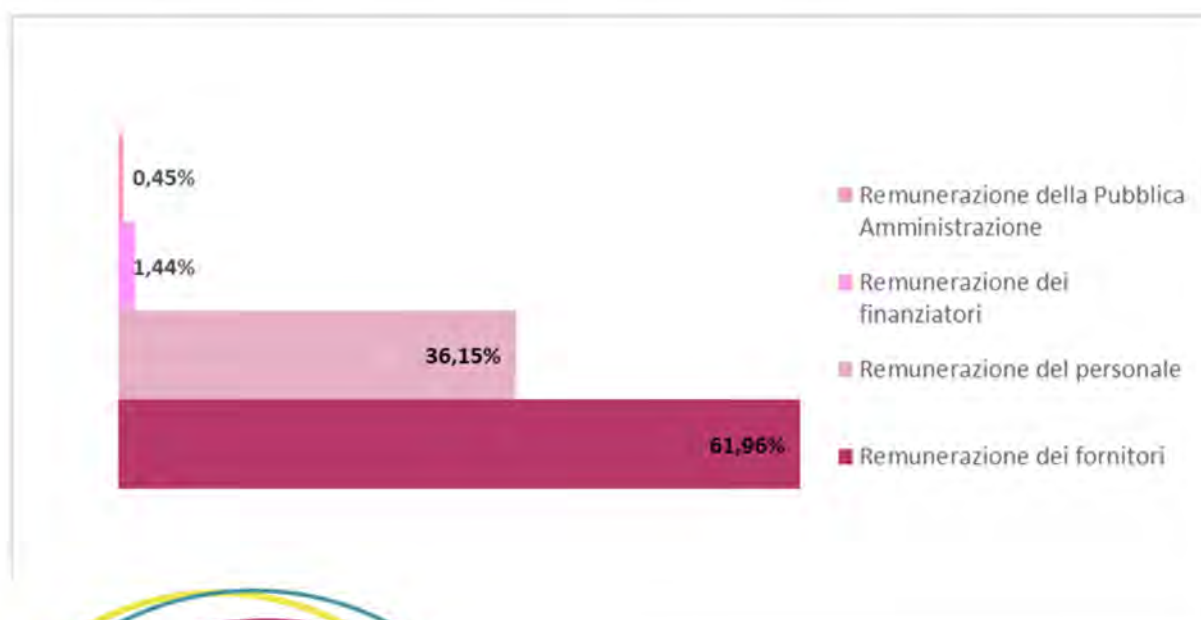


## Valore generato e distribuito

Come indicato in precedenza, il valore economico complessivo generato dall'Ente nell'anno 2017/2018 risulta pari a euro 1.329.245, di cui circa il 91,4% è utilizzato per coprire i costi mentre l'8,6% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore generato dall'Ente nel corso del 2017/2018 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente di Co.Ver.Fo.P. ha infatti beneficiato del 36,15% del valore distribuito mentre, ai fornitori è stato distribuito il 61,96% del valore distribuito.

Il valore generato e distribuito rappresenta la differenza tra i ricavi e costi sostenuti per: l'acquisto di beni e servizi – remunerazione dei fornitori – rappresentati dai costi operativi e altri costi; il capitale umano – remunerazione del personale - rappresentati dai costi del personale; le tasse - remunerazione alla Pubblica Amministrazione – rappresentate dalle imposte; i tassi di interesse – remunerazione ai finanziatori – rappresentati dagli oneri finanziari.

Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'Ente in data 31.08.2018



## 5.2 Catena di fornitura

Co.Ver.Fo.P. ha adottato un regolamento per la gestione dei fornitori (D0705) con approvazione in ultima modifica dell'atto da parte del Cda del 12 febbraio 2019.

Il documento, in ottemperanza ai principi di trasparenza, di rotazione e di parità di trattamento, riporta i criteri secondo cui l'Ente intende istituire e gestire il proprio Albo Fornitori. Inoltre, Co.Ver.Fo.P., mediante tale strumento, intende dotarsi di una procedura che risponda ai principi di un comportamento etico (nel rispetto dei fondi pubblici gestiti e del proprio assetto societario a larga partecipazione pubblica) nella scelta di un fornitore. I principi ispiratori del regolamento sono:

- trasparenza e correttezza nelle relazioni con i fornitori
- non discriminazione nella scelta dei fornitori
- tutela della concorrenza
- semplificazione dei procedimenti

L'Ente, nella scelta del contraente, rispetta i criteri di qualità fissati dalla procedura di qualità interna P06. I principali criteri di qualificazione, adottati per i fornitori non di docenza, sono: certificazione qualità, prezzo, puntualità.



## 6. Responsabilità verso gli studenti

### 6.1 Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

L'Ente ha insita, nel proprio atto costitutivo, la vocazione prioritaria a svolgere servizi formativi ed innovativi restituendo al territorio piemontese capacità competitive.

L'offerta formativa di Co.Ver.Fo.P. è composta dalle seguenti macro-categorie:

- Corsi della Direttiva "Obbligo Formativo"
- Corsi formazione sociale
- Corsi della Direttiva "Mercato del Lavoro"
- Corsi della Direttiva Formazione Continua a domanda Individuale
- Percorsi integrati scuola/formazione
- Corsi rivolti alle PA del vercellese

Tramite i servizi offerti, l'Ente vuole assicurare le risorse economiche e umane necessarie e porre in essere tutte le attività utili a sostenere l'innovazione ed il cambiamento del territorio in cui opera.

A tal proposito, l'Ente ha messo in atto diversi investimenti monetari per lo sviluppo e l'innovazione della propria struttura e dei servizi offerti, come riportato nella tabella sottostante:

*Investimenti in innovazione effettuati dall'Ente negli anni formativi 2016-2017 e 2017-2018*

Tipologia di investimento	Al 31.08.2017	Al 31.08.2018
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione	€ 38.032	€ 39.537
di cui:		
<i>Innovazione tecnologica (hardware e software, attrezzature, impianti)</i>	€ 21.480	€ 15.425
<i>Innovazione didattica (Consulenze specifiche, supervisione, ecc.)</i>	€ 14.202	€ 18.825
<i>Innovazione di processo (Consulenze organizzative, direzionali, ecc.)</i>	€ 2.350	€ 5.287

## 6.2 Orientamento e placement

Al fine di consolidare la posizione di Co.Ver.Fo.P. all'interno della sua rete territoriale, è strategico per l'Ente essere in grado gestire attività di supporto alle popolazioni in tema di lavoro e orientamento al lavoro. Quest'attività consente di conoscere le esigenze del mercato del lavoro e, in particolare, di dialogare con le aziende del territorio e di conoscere la situazione dei lavoratori che incontrano difficoltà nell'inserimento o re-inserimento nel mondo del lavoro. In questo modo, l'Ente ha la possibilità di posizionarsi come interlocutore esperto e credibile all'interno delle politiche territoriali del lavoro.

L'Ente considera, infatti, prioritario soddisfare le suddette politiche e le esigenze di qualificazione e flessibilità all'interno delle aziende e pone massima attenzione al contesto per sostenerne lo sviluppo.

Le iniziative di orientamento e placement organizzate dall'Ente comprendono le attività di analisi dei fabbisogni delle aziende del territorio che vengono illustrate all'utente, le tecniche di ricerca attiva del lavoro, di preparazione per affrontare colloqui lavorativi e l'aiuto nella stesura del proprio Curriculum Vitae.

In particolare, nel corso del 2018, l'Ente ha partecipato alle politiche di sostegno al reddito (REI) e a diversi bandi regionali indirizzati ai disoccupati da più di sei mesi e ai disabili, così come legati a situazioni di svantaggio o garanzia giovani.

### *Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali*

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'Ente	380	750
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'Ente	300	120
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'Ente <sup>4</sup>	300	300

4. Il dato è stato stimato per entrambi gli anni formativi.



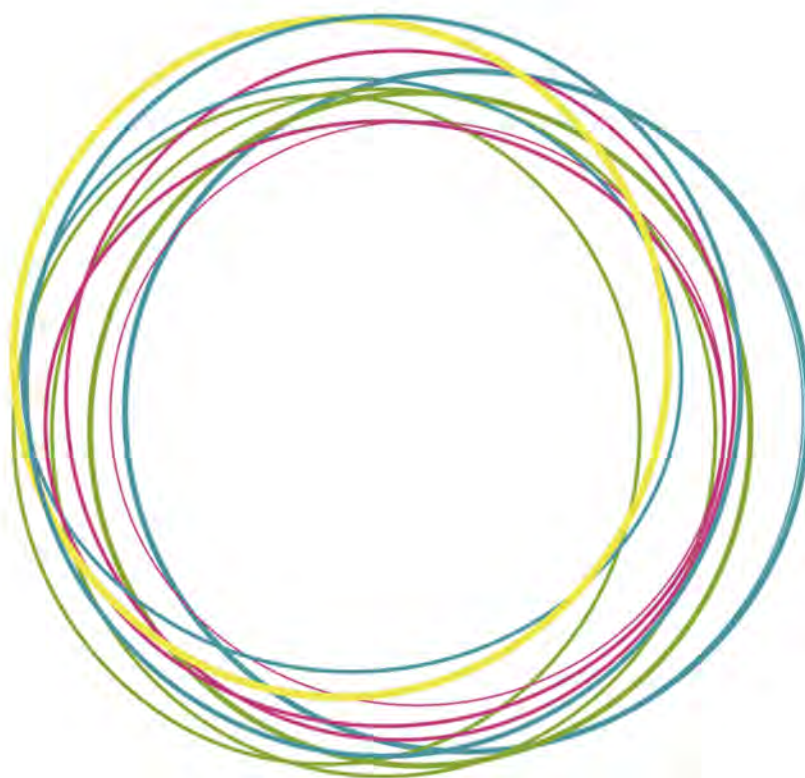
Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'Ente con riferimento al placement, che considera il numero di allievi/tirocinanti che a 12 mesi dalla conclusione del corso/tirocinio risultano occupati (con qualsiasi forma contrattuale) o abbiano lavorato per almeno 6 mesi.

#### *Percentuale di placement dell'offerta formativa dell'Ente*

Placement per tipologia di corso di formazione	2016/2017	2017/2018
Obbligo di istruzione	63,13%	61,44%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	56,04%	63,00%
Servizi orientativi e servizi al lavoro	21,03%	22,86%

Le opportunità identificate dall'Ente in tale ambito riguardano principalmente:

- **Collaborazione territoriale:** l'Ente vorrebbe concentrarsi sulla collaborazione territoriale in modo da ampliare la rete e di aumentare la visibilità e credibilità dell'Ente
- **Efficacia delle politiche formative:** l'Ente vorrebbe migliorare l'efficacia delle proprie politiche formative e, di conseguenza, le proprie performance di collocazione lavorativa, al fine di valorizzare i percorsi formativi e di attrarre nuovi utenti, anche con semplici politiche comunicative
- **Aspettative dei soci:** l'Ente si impegna a rispettare le richieste dei soci soprattutto in termini di analisi al fine di pianificare adeguate politiche territoriali



### Obbligo di istruzione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi	243	145
Numero corsi erogati	12	8
Numero ore di formazione complessivamente erogate	7.500	5.880
Successo formativo <sup>2</sup>	95%	96%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	33	42
Rientro scolastico/formativo <sup>3</sup>	20%	20%

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale/biennale per la Qualifica Professionale e di durata annuale per il Diploma Professionale. Essi sono rivolti a giovani di età compresa tra i 14 e i 24 anni, che hanno terminato il primo ciclo di istruzione, anche assunti in Apprendistato Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori.

### Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	47	133
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	3	9
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	144	478
Numero aziende complessivamente coinvolte	12	23

Per formazione continua/permanente sono da intendersi azioni di breve durata di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione dei lavoratori occupati, su iniziativa individuale o aziendale. Il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle competenze professionali e delle soft skill, strettamente connesse all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. La Formazione Continua è parte del concetto più ampio di Formazione Permanente, ossia dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita personale e professionale (lifelong learning), finalizzato alla promozione della cittadinanza attiva e consapevole, al sostegno all'adattabilità e all'occupabilità.

2. Il successo formativo è calcolato nel seguente modo: [allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo/allievi iscritti].

3. Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Numero iscritti ai corsi	81	82
Numero corsi erogati	7	5
Numero ore di formazione complessivamente erogate	3.696	3.496
Numero studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	39	71
Successo formativo <sup>1</sup>	100%	100%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	65	73

Con corsi di formazione per l'inserimento lavorativo è da intendersi la Formazione di breve-media durata finalizzata all'incremento delle opportunità di inserimento socio-lavorativo di giovani e adulti attraverso misure di empowerment delle competenze tecnico-professionali e delle soft skill. Percorsi di qualificazione, specializzazione e abilitazione professionale rivolti a persone disoccupate e soggetti vulnerabili (giovani a rischio/neet, persone con disabilità, migranti, persone in regime di detenzione).

La strategia di medio termine dell'Ente prevede, in generale, l'utilizzo delle proprie esperienze, competenze accumulate e nuove conoscenze per lo sviluppo di meccanismi e procedure innovativi. In particolare, Co.Ver.Fo.P. intende delineare una strategia di espansione e consolidamento, al fine di preparare l'Ente ad affrontare eventuali problemi di contrazione dell'attività e, al contempo, distinguersi dai propri competitors.

L'Ente ha previsto, nel breve periodo, di raggiungere specifici obiettivi, definiti anche all'interno del documento di programmazione dell'Ente (o riesame della Direzione):

- Potenziare l'attività della sede di Gattinara
- Attivare percorsi su linee di finanziamento nuove per l'Ente
- Consolidare le attività di Servizio Al Lavoro
- Aumentare le attività a libero mercato
- Riposizionare la "vocazione" dell'Ente

In merito alle tematiche di internazionalizzazione, Co.Ver.Fo.P. ha scelto di supportare lo sportello EUROPE DIRECT di Vercelli fin dalla sua nascita. La Rete d'informazione EUROPE DIRECT, lanciata nel 2005 (a Vercelli dal 2013), agisce come intermediario tra l'Unione europea e i cittadini a livello locale.



### 6.3 Pari opportunità e diritto alla formazione

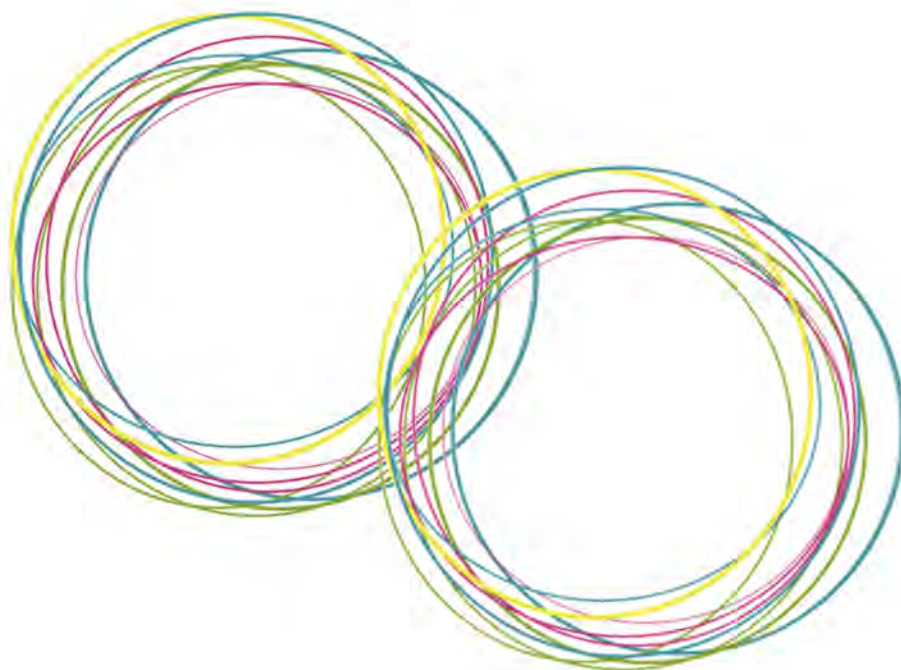
Co.Ver.Fo.P. è da sempre impegnata nel garantire il diritto alle pari opportunità per tutti gli studenti e gli utenti finali dell'Ente. Per tale ragione, è stata nominata la **responsabile per le pari opportunità** la quale, attraverso la sua costante presenza all'interno delle associazioni imprenditoriali e nella Città di Vercelli, oltre che referente delle Pari Opportunità presso l'ITAS, contribuisce in modo determinante alla diffusione ed al consolidamento della Rete (azioni di mainstreaming di tipo verticale e orizzontale). E' inoltre consigliere supplente per le pari opportunità della Provincia di Vercelli.

Inoltre, l'attività di Co.Ver.Fo.P. si connota da sempre per un forte impegno nell'ambito della non discriminazione. Le sedi dell'Ente costituiscono due nodi della rete provinciale per l'antidiscriminazione, a cui Co.Ver.Fo.P. aderisce e che promuove, essendo la responsabile per le pari opportunità animatrice della rete stessa.

Questo impegno è stato formalizzato nel codice etico dell'Ente, dove viene esplicitata la promessa di Co.Ver.Fo.P. di operare secondo i principi di ascolto delle persone e delle organizzazioni, accogliendo ogni persona con dignità e rispetto, senza distinzioni e discriminazioni di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità, opinioni politiche, età, convinzioni personali, e offrendo pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di religione, sesso, razza, credo politico o sindacale. Inoltre, Co.Ver.Fo.P. si assicura che il processo di selezione di dipendenti e collaboratori sia trasparente e non discriminante, bensì basato sulla corrispondenza tra i profili ricercati ed i profili posseduti e su considerazioni di competenza, professionalità e merito.

Inoltre, sono stati istituiti **percorsi formativi del personale** sulle tematiche di conciliazione, politiche attive e mainstreaming "di genere" e "empowerment", il tutto attraverso la costruzione di un sistema di rete tra le Istituzioni di parità territoriali (Comitato per l'imprenditorialità femminile e la Consigliera di parità provinciale), al fine di rafforzare la capacità di gestione delle risorse in un'ottica di genere. A tale proposito, da tempo si è sviluppato un lavoro fattivo con il Comune di Vercelli, per incentivare il PAP "Piano di Azioni Positive".

Infine, in ogni percorso formativo svolto è presente un modulo di Pari Opportunità in cui sono illustrate buone prassi metodologiche.





Negli anni Co.Ver.Fo.P. ha dimostrato il suo impegno verso questa tematica, promovendo varie iniziative tra cui:

- **Progetto Coccole**, costituito da moduli formativi e momenti di socializzazione e formazione laboratoriale con coetanei diversamente abili all'interno del percorso Operatore del Benessere
- **8 marzo: mi festeggio**, un'iniziativa giunta alla quarta edizione che rappresenta una "non celebrazione" della giornata con le autorità femminili locali e con le dipendenti di Co.Ver.Fo.P. che scelgono di accedere al laboratorio estetico. L'idea è quella di un momento di pausa e relax preso volutamente in quel giorno. Quest'anno l'iniziativa è stata estesa, in collaborazione con i servizi sociali di Vercelli, alle donne che hanno difficoltà a concedersi un momento di relax per questioni economiche e/o di emarginazione sociale
- **25 novembre**: partecipazione alla rappresentazione teatrale sul tema violenza sulle donne svolto da tutte le scuole di Vercelli
- Svolgimento di due seminari in collaborazione con ANPI di Vercelli sul tema "8 ore e lavoro femminile"

La tabella di seguito riportata mostra i dati principali relativi al supporto e promozione delle pari opportunità e diritto alla formazione.

#### Pari opportunità e diritto alla formazione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	1	1
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	10%	10%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	61%	65%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	74	65

Ogni azione dell'Ente si sviluppa trasversalmente sulle tematiche delle pari opportunità e non discriminazione. Co.Ver.Fo.P. è cresciuto nel tempo come uno degli attori (ed esperti) principali sui temi in provincia di Vercelli. Ciò ha consentito di stabilizzare collaborazioni, aumentare le competenze del personale e permeare l'azione dell'Ente di buone prassi operative, fin quasi a confonderle con l'azione quotidiana.

Nel medio periodo è intenzione dell'Ente aumentare la sua dimensione di rete soprattutto con stakeholders e pari operanti nel settore Istruzione e formazione. Lo scopo è condividere progetti altrimenti non realizzabili singolarmente da Co.Ver.Fo.P. (nidi aziendali e/o per allievi, progetti sperimentali di telelavoro).

L'Ente è, inoltre, impegnato a garantire ambienti di lavoro e studio sicuri e salubri per chiunque acceda alle proprie strutture. In tale ottica, l'Ente pone in essere attività sicure per la tutela della sicurezza e salute degli alunni e più in generale dei cittadini, a tutela dell'integrità di tutte le persone coinvolte nell'agire dell'Ente.

A conferma dell'impegno di Co.Ver.Fo.P., **non si sono verificati infortuni per gli studenti all'interno e all'esterno delle strutture dell'Ente**, per entrambi gli anni formativi di riferimento.

## 6.4 Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

Co.Ver.Fo.P. intende operare nel mercato della formazione professionale piemontese attraverso politiche di sviluppo della qualità mirata al soddisfacimento delle aspettative, dei bisogni e delle richieste delle diverse tipologie di clienti/allievi, ponendo la qualità della formazione professionale come obiettivo primario di una realtà aperta ai bisogni e alle esigenze del territorio vercellese nel quale opera.

Per tale ragione, Co.Ver.Fo.P. è certificato UNI EN ISO 9001: 2015 dall'Ente Kiwa (Italia) settori EA37 per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi formativi e orientativi, sia per la sede di Vercelli che per la sede di Gattinara, e ha definito una propria **Politica per la Qualità**, che definisce i principi base dell'agire dell'Ente.

### Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

Sede di Vercelli	Sede di Gattinara
Servizi di istruzione e formazione professionale	
Accreditamento n.103/001 ottenuto il 30/06/2003	Accreditamento n.1153/001 ottenuto il 29/11/2012
Servizi di orientamento	
Accreditamento n.531/001 ottenuto il 14/09/2004	Accreditamento n.1150/001 ottenuto il 29/11/2012

In aggiunta, l'Ente ha ottenuto:

- accreditamento come Test Center **ECDL** da AICA (Associazione Italiana per l'Informatica ed il Calcolo Automatico) dall'anno 2006 (sede di Vercelli)
- accreditamento presso l'**Ordine degli Assistenti Sociali Consiglio nazionale** per l'erogazione di corsi di formazione continua rivolti ad Assistenti Sociali con relativa concessione di crediti formativi
- accreditamento presso la Regione Piemonte per le principali tipologie corsuali legate alla **sicurezza sul lavoro** (RSPP, PLE, carrelli elevatori, Gru autocarro) con codice A408/2014

## Nuovi modi di fare formazione

Sono state definite nuove tecniche di formazione esperienziale, inerenti le professioni socio-sanitarie: tali tecniche permettono di migliorare la conoscenza di sé stessi e delle proprie emozioni, rispondendo alle necessità lavorative specifiche delle relazioni di cura. In tal senso, la metodologia si focalizza, in particolare, su esercizi basati sulla corporeità, sullo sviluppo delle tecniche di ascolto e sul role-playing.

In aggiunta, l'Ente favorisce l'utilizzo del proprio sito tra docenti e allievi, al fine di sviluppare le potenzialità di una comunità virtuale: l'allievo può, infatti, avvalersi - come e quando vuole - delle varie occasioni di apprendimento, anche al di fuori delle consuete connotazioni spazio-temporali di un corso. In questo modo, è possibile instaurare una continua interazione tra studenti e docenti, favorendo (proprio in virtù del range più ampio di fruizione didattica) una migliore e più assidua valutazione in itinere da parte dei formatori.

Gli eventi e progetti svolti e portati a termine nel 2018 sul tema sono stati molteplici. Di seguito vengono riportati i tre progetti che si sono distinti per la loro significatività:

- Una giornata di studio all'interno del salone LO.V. con tema "A.I. e società: il lavoro che cambia", svolto in collaborazione con DISET, DISUM, IRES e APL.
- Un accordo di collaborazione stipulato con Siemens. L'idea (che ha già mosso i primi passi con la formazione di docenti interni) è di portare a Vercelli un laboratorio Siemens di automazione industriale che sia "aperto" al territorio. In questo modo, Siemens potrà svolgere una funzione formativa e, contemporaneamente, l'ente potrà acquisire le ricadute positive prodotte dall'iniziativa

Dalla coerenza tra istanze progettuali e destinatari delle stesse discende tutto il processo di erogazione didattica che, anche grazie alle innovazioni metodologiche, permette di avvicinarsi il più possibile al valore massimo di successo formativo da parte dell'allievo. A questo proposito, è compito dell'équipe didattica (responsabile delle innovazioni metodologiche, coordinatori dei corsi, progettisti, orientatori e singoli formatori) la stesura del documento di qualità interna che calendarizza le scadenze fondamentali della vita corsuale (riunioni di inizio attività, collegi docenti, briefing con il team di lavoro, ecc.), intese come momenti di confronto, verifica ed eventuale ricalibrazione degli obiettivi.

Lo step successivo è rappresentato da una selezione preliminare dei corsisti, per meglio comprendere se le esigenze di questi ultimi possano trovare riscontro nella proposta corsuale di riferimento. Nello specifico, viene somministrato ai candidati il test "AMOS" (Erickson), valutando gli stili cognitivi e le componenti motivazionali dell'apprendimento.



Un ulteriore controllo, in tal senso, viene effettuato dall'applicativo ProForma: un sistema informatizzato che agevola la "visione d'insieme" del processo formativo, indicandone comunque le specificità ed offrendo in tempo reale la "fotografia" dello stato di avanzamento del programma didattico.

Un percorso formativo ha successo anche grazie alla qualità del lavoro dei propri docenti che vengono messi in condizione di supervisionare continuamente il loro operato grazie a ProForma ed all'App dedicata e di essere monitorati a loro volta, tramite il test di soddisfazione compilato dagli allievi a fine.

#### *Grado di soddisfazione generale medio degli allievi*

Tipologia di corso	2016/2017	2017/2018
Obbligo di istruzione	86%	83%
Formazione continua/permanente	95%	98%
Formazione per l'inserimento lavorativo	90%	88%

Co.Ver.Fo.P. ha, inoltre, monitorato l'efficacia delle attività messe in atto, secondo diversi indicatori quali la rilevanza della strategia adottata, la rilevanza politica, l'innovatività, la sostenibilità, la trasferibilità (in contesti analoghi) e la riproducibilità (in contesti diversi).

Di seguito, si riportano i dati rilevati al termine dei corsi tramite autovalutazione da parte degli alunni, che hanno espresso un voto in una scala da 4 a 8 punti.

Tipologia di indicatore	2016/2017	2017/2018
Utilizzo delle competenze	7	6,81
Assegnazione responsabilità	6,8	6,84
Gratificazione	6,6	6,75
Richieste (ascolto direzione)	6,8	7,13

L'Ente si è dotato di un **Regolamento di contabilità** e verifica e monitora lo scostamento dei risultati attraverso il Controllo di Gestione dell'Ente, che è a sua volta gestito attraverso l'applicativo ProForma. Gli indicatori di efficacia ed efficienza economica monitorano l'andamento della gestione in relazione alla attività. Si riportano di seguito i dati salienti della rilevazione di tali parametri al 31.08.2018.



Parametri economici	Obbligo d'istruzione (MA)	Formazione per l'inserimento lavorativo (MB)	Formazione continua/permanente (MC)
Rapporto tra ore allievi rendicontate e ore allievi approvate	100%	100%	100%
Rapporto tra importi rendicontati e importi approvati	99,76%	99,42%	100%

Per tutte le tipologie di formazione è stato erogato il 100% delle ore di formazione approvate (MA: 7.280, MB: 3.496 e MC: 240) mentre, con riferimento agli investimenti preventivati, i corsi MA e MB risultano leggermente inferiori rispetto a quanto preventivato; la formazione continua ha invece raggiunto il 100% di efficienza.

## 6.5 Comunicazione

La comunicazione, per le attività di Co.Ver.Fo.P., assume tre aspetti rilevanti:

- **Istituzionale.** In qualità di società partecipata, per Co.Ver.Fo.P. è fondamentale comunicare correttamente sia sotto l'aspetto etico (rispetto dei principi legislativi, non utilizzo dei canali comunicativi per fini politici, religiosi, speculativi) che sotto l'aspetto della forma (è necessario rispettare l'importanza del partenariato e quindi utilizzare forme comunicative che seguano un'etichetta neutra)
- **Persecuzione della missione aziendale.** Comunicare significa attrarre potenziali fruitori dei servizi ed offrire un servizio di qualità
- **Sociale.** È necessario che il territorio conosca l'attività dell'Ente e possa giudicare le ricadute sociali

In generale, l'Ente assicura l'attuazione di una politica aziendale che ponga in primo piano la trasparenza gestionale, la correttezza economica e l'etica del comportamento, anche nelle attività di comunicazione.

Il modello di comunicazione di Co.Ver.Fo.P. è improntato a campagne di comunicazione ideate e pensate su singole grandi tematiche: per ogni attività viene preparato un piano di comunicazione sia di tipo strategico (analisi dello scenario, obiettivi, targeting) sia di tipo operativo (scelta delle leve di comunicazione, contenuti, partner).

Gli strumenti di comunicazione utilizzati dall'Ente, rivolti sia all'interno che all'esterno, sono molteplici e spaziano dal sito istituzionale, aggiornato almeno settimanalmente sulla base dei corsi in partenza, ai social media (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube), includendo materiale cartaceo personalizzato per iniziativa.

L'obiettivo di medio periodo è di costruire un cruscotto di valutazione delle attività di comunicazione, basato su modelli web-metrics, in grado di dare risposte che guidino le campagne future. Il cruscotto dovrebbe, quindi, servire a comprendere se la comunicazione messa in atto necessita cambiamenti o non ha ancora esplicitato interamente la sua efficacia.

## 7. Responsabilità verso la comunità

### 7.1 Iniziative rivolte al territorio

Co.Ver.Fo.P. nasce dal territorio vercellese e la sua missione principale è restituire allo stesso territorio servizi, lavoro, opportunità. Questa è una missione vincolante in ogni sua scelta di tipo operativo od economico.

Per tali ragioni, nel corso dell'anno formativo 2017/2018, l'Ente ha avviato diverse iniziative e progetti rivolte allo sviluppo del territorio in cui opera. Di seguito, se ne riportano alcuni esempi.



**Progetto LIFT** (Lavoro, Informazione, Formazione e Territorio). Il progetto ha lo scopo di offrire un servizio di informazione e orientamento al lavoro. Tale servizio, ad oggi attivo in 8 Comuni, ha avuto un impatto numerico di circa 800 persone a cui è stato reso un servizio e di circa il doppio transitati negli sportelli per semplici informazioni. Il costo medio del progetto è di circa € 16.000 di cui circa un terzo è restituito dai Comuni attraverso la stipula di apposite convenzioni. L'attuale benchmark sulle persone che hanno richiesto un servizio riporta che circa il 50% (con rilevazione a sei mesi) ha attivato un contratto di lavoro o si è iscritta ad un percorso di politica attiva.



**Salone Orientamento e Lavoro LOV** (Lavoro e Orientamento a Vercelli). Il comune di Vercelli ha richiesto a Co.Ver.Fo.P. di collaborare con Informagiovani, e locale CPI per lo svolgimento annuale di un salone di due giorni in cui erogare servizi di orientamento al lavoro, consulenze, workshop e convegni. Al salone partecipano mediamente tra le 800 e le 1200 persone e il costo sostenuto dall'Ente (pro bono) è di circa € 3.000 per ogni edizione.



**Servizio Civile.** Co.Ver.Fo.P. partecipa ad una rete di servizio civile, guidata dalla Città di Vercelli, a cui partecipano l'UPO (Università del Piemonte Orientale nelle sedi di Vercelli, Novara, Alessandria), la rete museale vercellese (museo Borgogna, Museo Leone, Mac, Museo del Tesoro del Duomo), l'Arcidiocesi di Vercelli, il Comune di Santhià e che, nel prossimo anno, si allargherà in misura considerevole ad altri Comuni ed Enti. Attualmente la rete gestisce 38 volontari ma, considerata la crescita dell'iniziativa, l'Ente si è posto l'obiettivo di arrivare a circa 60 volontari entro il prossimo anno. L'impatto sulla popolazione (stimato come partecipanti ai bandi di selezione) è di circa 200 persone per gli attuali 38 selezionati. L'attività di Co.Ver.Fo.P. consiste nel mettere a disposizione:

- formatori (ad ogni volontario è erogata una formazione individuale di almeno 80 ore);
- le proprie sedi per attività formative sia dei volontari sia degli OLP (operatori locali di progetto una figura simile al tutor);
- la propria struttura di marketing per le attività di comunicazione dei progetti, per il sito [vercelligiovani.it](http://vercelligiovani.it), e per la pagina di offerte di lavoro del sito citato (pagina ad aggiornamento quotidiano). La stima di popolazione raggiunta dal sito e dai social collegati è di circa 10.000 persone con interazione.



**Formazione Amazon.** Nel 2017 la società Amazon si è insediata a Vercelli. Le parti sociali hanno chiesto a Co.Ver.Fo.P. di prestare assistenza logistica e tecnica per la formazione degli aspiranti candidati ad essere assunti dalla multinazionale Americana. Ad oggi (con una formazione basica di 3 giorni) sono state formate circa 70 classi composte da una media di 25-30 persone. La ricaduta dell'attività è di difficile quantificazione, ma sicuramente alta soprattutto in termini di servizio al territori.

In aggiunta, Co.Ver.Fo.P. mette a disposizione la sua struttura di progettazione e di Servizi Al Lavoro ai Comuni che ne hanno necessità. Ad oggi, ne hanno usufruito la Città di Vercelli, il Comune di Santhià, il Comune di Gattinara, il Comune di Alice Castello, il Comune di Tronzano, il Comune di Livorno Ferraris, il Comune di Cigliano, il Comune di Villata, il Comune di Crescentino, il Comune di Bianzè, il Comune di Fontanetto Po.

Co.Ver.Fo.P. è, inoltre, un creatore di reti territoriali. Di seguito, si riportano le ultime e più significative reti create:



la **rete degli informagiovani** della Città di Vercelli, del Comune di Gattinara, del Comune di Santhià e del Comune di Trino che hanno partecipato ad un bando regionale (progettato pro bono da Co.Ver.Fo.P.) e che ottengono un finanziamento stabile da piemontegiovani



la **rete antiviolenza vercellese**. Co.Ver.Fo.P. partecipa alle reti antidiscriminazione e antiviolenza e fornisce le proprie competenze, formando le operatrici antiviolenza. Su questi temi l'Ente è stato premiato nella sezione WeWoman for Expo (con un progetto dal titolo SAIDA) ed ha aderito ad una carta d'intenti che vuole essere uno dei lasciti immateriali di Expo Milano 2015 al BIE – Bureau International des Expositions, i.e. l'organismo che governa le Esposizioni Universali. La carta "Expo welcomes everyone" vuole promuovere la lotta contro ogni genere di discriminazioni (genere, età, disabilità, origine etnica, fede religiosa, orientamento sessuale) nelle future Esposizioni Universali (Dubai 2020) ed Internazionali (Antalya 2016; Astana 2017)



la **rete WeTakeCare** che riunisce i 7 consorzi di gestione servizi socio-assistenziali delle province di Vercelli e VCO. Il progetto, finanziato al capofila Città di Vercelli e progettato da Co.Ver.Fo.P., ha l'obiettivo di creare una rete di sportelli che si occupano di assistenti familiari (dalla formazione al matching con le famiglie. Il bacino potenziale di utenza della rete è di circa 347.000 persone



## 8. Responsabilità verso le risorse umane

### 8.1 Le persone di Co.Ver.Fo.P.

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di una qualsiasi impresa. Per questo motivo Co.Ver.Fo.P. **tutela e promuove il valore delle risorse umane** allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo dell'azienda.

Co.Ver.Fo.P. rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente e collaboratore; non tollera richieste o minacce atte a indurre le persone ad agire contro la legge ed in violazione del Codice Etico nè atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi della dignità della persona.

Ogni azione, operazione, negoziazione e, più in generale, qualsiasi attività posta in essere dal personale di Co.Ver.Fo.P., deve uniformarsi alle regole di correttezza gestionale, trasparenza, completezza e veridicità delle informazioni, nonché ai regolamenti aziendali.

I criteri di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco devono improntare i rapporti tra i dipendenti di qualsiasi livello, e tra questi ed i terzi con cui essi vengano in contatto in ragione delle attività lavorative svolte.

In particolare, ai dipendenti e ai collaboratori è fatto obbligo di:

- osservare diligentemente le disposizioni del Codice Etico, astenendosi da ogni comportamento ad esso contrario
- assicurare, nell'espletamento dei propri compiti, il rispetto della legge e perseguire esclusivamente l'interesse pubblico
- ispirare le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico
- riferire all'Organismo di Vigilanza, quale garante del Codice Etico, qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi nel contesto aziendale
- offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico
- informare i terzi che entrino in rapporto con Co.Ver.Fo.P. circa le prescrizioni del Codice Etico e richiedere l'osservanza
- esigere il rispetto delle disposizioni del Codice Etico nello svolgimento delle attività per le quali tali soggetti siano in relazione con Co.Ver.Fo.P.

*Numero di dipendenti per tipologia contrattuale (tempo determinato/tempo indeterminato)*

Tipologia di contratto	Al 31 agosto 2017			Al 31 agosto 2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	0	0	0	0	2	2
Tempo indeterminato	3	7	10	3	7	10
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

*Numero di tipologia di impiego contrattuale (full-time/part-time)*

Tipologia di impiego	Al 31.12.2017			Al 31.12.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	3	5	8	3	7	10
Dipendenti part-time	0	2	2	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

*Numero totale di collaboratori esterni*

Tipologia di contratto di collaborazione	Al 31.12.2017			Al 31.12.2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Interinali	1	3	4	1	2	3
Collaboratori a progetto	20	30	50	20	30	50
Collaboratori a P.IVA	2	58	60	2	58	60
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>91</b>	<b>114</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>113</b>

*Turnover del personale*

Co.Ver.Fo.P. assicura che il processo di selezione di dipendenti e collaboratori sia trasparente e non discriminante, ma che si basi esclusivamente sulla corrispondenza tra i profili ricercati ed i profili posseduti e su considerazioni di competenza, professionalità e merito, secondo quanto riportato nel Codice etico dell'Ente e con riferimento al sistema qualità ed accreditamento.

*Turnover in entrata per fasce d'età e genere*

N. persone	2016/2017					2017/2018				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di turnover	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di turnover
Uomini	0	0	0	0	-	1	0	0	1	33%
Donne	0	0	0	0	-	0	2	0	2	22%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
<b>Tasso di Turnover</b>	-	-	-	-	-	<b>100%</b>	<b>20%</b>	-	<b>25%</b>	

Nel corso dell'anno formativo 2017/2018, si è verificato un incremento del personale di 2 dipendenti, tra i 30 e 150 anni, rispetto all'anno precedente, in cui non sono state registrate nuove assunzioni.

#### Turnover in uscita per fasce d'età e genere

N. persone	2016/2017					2017/2018				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di turnover	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di turnover
Uomini	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-
Donne	0	0	0	0	-	1	0	0	1	11%
Totale	0	0	0	0	-	1	0	0	1	8%
Tasso di Turnover	-	-	-	-	-	100%	-	-	8%	-

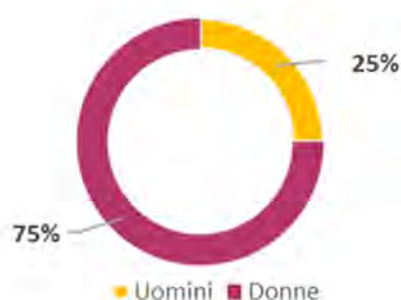
## 8.2 Non discriminazione

Co.Ver.Fo.P. offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di religione, sesso, razza, credo politico o sindacale.

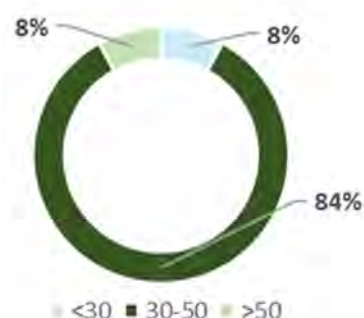
Il rapporto tra le persone che lavorano in Co.Ver.Fo.P. è improntato al reciproco rispetto, alla correttezza, alla collaborazione e alla valorizzazione delle competenze.

Di seguito si riporta la suddivisione del personale dell'Ente per genere e fascia d'età:

Personale dipendente per genere al 31.08.2018



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2018



*Composizione % del personale dipendente di Co.Ver.Fo.P. per categoria professionale e genere*

Numero persone	Al 31 agosto 2017			Al 31 agosto 2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	10%	0%	<b>10%</b>	8%	0%	<b>8%</b>
Impiegati	20%	70%	<b>90%</b>	17%	75%	<b>92%</b>
Operai	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Totale</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>

Al 31 agosto 2018, la componente femminile rappresenta il 75% del personale Co.Ver.Fo.P., in aumento del 29% rispetto all'anno precedente. Con riferimento alle fasce d'età, la composizione del personale rimane invece invariato tra i due anni formativi di riferimento.

*Composizione % del personale dipendente di Co.Ver.Fo.P. per categoria professionale e fasce d'età*

Numero persone	Al 31 agosto 2017				Al 31 agosto 2018			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	8%	<b>8%</b>	0%	0%	8%	<b>8%</b>
Impiegati	8%	83%	0%	<b>92%</b>	8%	83%	0%	<b>92%</b>
Operai	0%	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Totale</b>	<b>8%</b>	<b>83%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	<b>8%</b>	<b>83%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>

### 8.3 Sicurezza e benessere

Co.Ver.Fo.P. riconosce l'importanza strategica della tematica sicurezza e benessere dei propri dipendenti all'interno dell'Ente, in particolare il suo impatto sul proseguimento dei propri obiettivi strategici e sulla garanzia della qualità della formazione erogata.

A tal proposito, Co.Ver.Fo.P. si impegna a promuovere e garantire la salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti e collaboratori in tutte le sedi in cui gli stessi siano chiamati a svolgere la propria attività lavorativa, nonché promuove condizioni di lavoro sicure.

In tale ottica Co.Ver.Fo.P. si impegna dunque:

- a porre in essere **attività sicure** per la tutela della sicurezza e salute degli alunni e più in generale dei cittadini, dei propri dipendenti e di tutti coloro che lavorano per l'Ente, accedendo nei relativi uffici;
- a garantire che tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa per Co.Ver.Fo.P. siano **informati e formati** in merito ai rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovano - di volta in volta - esposti;
- a **riesaminare periodicamente** e a **monitorare continuativamente** le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività dell'Ente.

Le pratiche e le azioni messe in atto da parte dell'Ente hanno permesso che, nel corso dei due anni formativi di riferimento, **non si verificasse alcun tipo di infortunio, né tra i dipendenti né tra i collaboratori esterni.**

Inoltre, al fine di garantire un ambiente lavorativo favorevole ai propri dipendenti, nel breve periodo l'ente si pone l'obiettivo di completare le analisi ambientali di tutte le sue sedi e, nel breve-medio periodo, di completare le opere di miglioramento del confort ambientale delle sedi.

## 8.4 Formazione e sviluppo

Co.Ver.Fo.P. riconosce il valore del proprio personale considerandolo un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di una qualsiasi impresa. Per questo motivo l'Ente tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo dell'azienda.

Inoltre, Co.Ver.Fo.P. si impegna a creare luoghi di apprendimento e crescita professionale e umana, aperti al confronto e allo sviluppo delle culture siano esse professionali, tecniche o umanistiche. Il rapporto tra le persone che lavorano in Co.Ver.Fo.P. è improntato al reciproco rispetto, alla correttezza, alla collaborazione e alla valorizzazione delle competenze.

Gli assi su cui Co.Ver.Fo.P. punta riguardo alla formazione del proprio personale sono: aumentare le competenze trasversali (al fine di meglio comprendere il proprio ruolo e di essere di aiuto proattivo agli allievi), rafforzare le competenze distintive (con la formazione tecnico specifica e con la formazione su metodologie d'aula) e consolidare la competenza su attività di orientamento e di integrazione con le politiche attive del lavoro (Dossier delle evidenze, apprendistato).

A questi obiettivi prioritari si affiancano le costanti formazioni obbligatorie (sicurezza, privacy) e le formazioni di supporto allo svolgimento di attività formative.

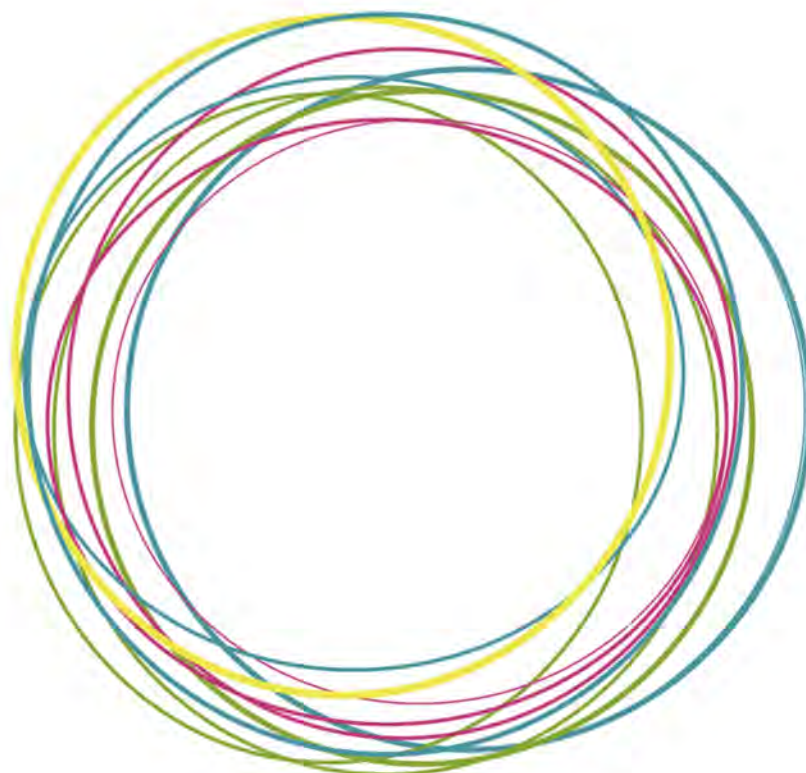
Durante il 2018, Co.Ver.Fo.P. ha promosso varie attività e corsi volti alla formazione dei propri dipendenti, in particolare, riguardanti salute e sicurezza, servizi al lavoro, aggiornamenti su metodi d'insegnamento (metodi di progettazione di percorsi per utenti con esigenze speciali), tecniche di marketing e predisposizione del budget, rendicontazione e gestione amministrativa dei progetti europei.

Inoltre, l'ente supporta la formazione tecnica del proprio personale attraverso aggiornamenti o corsi riguardanti:

- ABB - progettazione e realizzazione di una cabina MT/BT a Regola d'Arte
- LOVATO Electric - Soluzione per la protezione, l'avviamento e il controllo di motori elettrici
- BEGHELLI - Luce e led illuminazione ordinaria e illuminazione di emergenza tecnologia led
- LINERGY - Illuminazione di Sicurezza, DEHN - "Protezione contro le scariche atmosferiche e le sovratensioni scelta ed applicazione degli spd"
- La SLA e gli ausili della comunicazione
- Le cure palliative nei malati terminali
- Integrazione socio sanitaria
- Rischio chimico e organizzazione del lavoro dlgs 81/08
- Morbo Alzheimer

*Ore di formazione medie pro-capite erogate, suddivise per categoria professionale e genere*

Numero di ore	2017/2018		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	85	0	85
Impiegati	16	31	28
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>33</b>



## 9. Responsabilità ambientale

### 9.1 Impatti ambientali dell'Ente

Co.Ver.Fo.P. si impegna, nella sua attività formativa, a porre prioritaria attenzione nella programmazione ai mutamenti della società ed al progresso tecnologico e scientifico.

Il rispetto dell'ambiente, inteso come riduzione degli sprechi, salvaguardia dell'habitat ma anche risparmio delle risorse economiche, diventa quindi di fondamentale importanza per chi fornisce servizi di formazione. Le buone pratiche e i diversi approcci vengono facilmente appresi sui banchi scolastici, per emulazione e per convinzione.

Riguardo alle tematiche ambientali, Co.Ver.Fo.P. attiva costantemente politiche ed azioni finalizzate alla promozione di buone prassi, incrementando costantemente la rete ambientale con cui collabora da anni (prima fra tutte l'Agenzia Provinciale per l'Energia del Vercellese e della Valsesia - APEVV).

Inoltre, l'ente supporta la formazione tecnica del proprio personale attraverso aggiornamenti o corsi riguardanti Gewiss S.p.A. - sistema a LED per l'illuminazione industriale sostenibile - e LOVATO Electric - Efficienza energetica secondo il nuovo standard IEC 60034-2-1.

### Consumi energetici

L'Ente è impegnato costantemente nella riduzione della domanda di mobilità, incentivando gli studenti ad un utilizzo di metodi di spostamento alternativi e meno inquinanti (a piedi o in bici). **La promozione di stili di vita e di consumo sostenibili** avviene anche in campo tecnologico, proponendo percorsi volti alla diffusione delle energie alternative (fotovoltaico, geotermico, ecc) ed alla conoscenza e tutela dell'ambiente (accompagnatori naturalistici, certificatori energetici, power-manager).

È stato potenziato, inoltre, il ricorso a fonti rinnovabili e la promozione di tecnologie produttive a basso contenuto di CO<sub>2</sub>. In particolare, nella sede di Vercelli è stato installato un **impianto di produzione di energia a pannelli solari** (da circa 6Kw), che soddisfa in buona parte le necessità energetiche della sede.



### Iniziative messe in atto per ridurre il consumo energetico

Iniziative	Ambito	Unità di misura	Risultato 2016	Baseline (consumi)	Anno di riferimento	Risparmio ottenuto	% Risparmio ottenuto
Pannelli fotovoltaici	Elettrico	kWh	1,150	7,000	17	5,850	84%

Inoltre, l'Ente si impegna a proseguire la modernizzazione di qualunque strumento consumi energia o risorse sostituendoli con strumentazioni a minore impatto ambientale.

### Consumi idrici

L'acqua utilizzata dall'Ente, acquistata da terzi, viene per lo più impiegata per uso domestico negli uffici e nelle sedi di formazione. In tutti i bagni dell'edificio sono stati installati rubinetti a getto programmato, al fine di evitar inutile spreco di acqua, e di dimenticarsi di lasciarli aperti.

Si segnala che, nessuna sede dell'Ente è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress. L'Ente si avvale del Aqeduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress si riferiscono alla categorizzazione "extreme scarcity" (scarsità estrema) e "scarcity" (scarsità) dello strumento.

### Rifiuti

Co.Ver.Fo.P. cerca costantemente di educare l'utenza a ridurre lo spreco di carta, incentivando azioni di riciclo (circa 650.000 fogli riciclati nel 2018), scoraggiando l'utilizzo di dispense cartacee in favore delle versioni telematiche ed installando asciugamani elettrici in ogni bagno.

In ogni aula è possibile trovare appositi contenitori colorati per la raccolta differenziata e i docenti stessi sono incaricati del controllo dello smaltimento dei rifiuti.

Con particolare riferimento alle attività e ai corsi svolti nei laboratori, si riportano di seguito le prassi implementate per tutte le sedi dell'Ente e per tutti gli studenti partecipanti:

**Laboratorio elettrico.** Si è instaurata la buona prassi di utilizzare filo elettrico da bobine controllate e il riutilizzo degli scarti, dove possibile. Nel 2018, 6150 metri di cavo elettrico sono stati riciclati, di cui 800 ribobinato. Annualmente, gli scarti di filo elettrico avanzato, sono raccolti dagli allievi e smaltiti secondo i principi della raccolta differenziata attraverso convenzioni con cooperative che si occupano dello smaltimento di tale materiale.

**Laboratorio Estetico.** Al fine di ridurre al minimo i consumi elettrici, gli studenti sono invitati ad utilizzare gli scaldalattini solo quando strettamente necessario, a riutilizzare quando possibile cere non consumate e ad utilizzare l'autoclave per diminuire l'uso di prodotti usa e getta.



**Laboratorio di cucina.** Sono state definite alcune linee guida con l'obiettivo di evitare grandi sprechi di cibo all'interno dei laboratori. Tra queste rientrano l'utilizzo, ove possibile, di tecniche di conservazione (sottovuoto, congelazione, etc), lavori didattici su monoporzioni, la valorizzazione e lavorazione degli scarti e, infine, la suddivisione dei contenitori, iniziando così la raccolta differenziata già all'interno del laboratorio.

*Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)*

Metodo di smaltimento	31.08.2017					31.08.2018				
	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	% totale
Riuso	t	0	0,2	<b>0.2</b>	4%	t	0	0	<b>0</b>	0%
Riciclo	t	0	0,15	<b>1.5</b>	3%	t	0	0,17	<b>0,17</b>	4%
Recupero (incluso recupero attraverso produzione di energia)	t	0	4	<b>4</b>	81%	t	0	4	<b>4</b>	84%
Discarica	t	0	0,6	<b>0.6</b>	12%	t	0	0,6	<b>0,6</b>	12%
<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>0</b>	<b>4,95</b>	<b>4,95</b>	<b>100 %</b>	<b>t</b>	<b>0</b>	<b>4,77</b>	<b>4,77</b>	<b>100%</b>

Tra i rifiuti pericolosi prodotti vanno evidenziate soltanto piccole quantità di materiale, composte da: toner esauriti, stoccati temporaneamente in Ecobox, il cui smaltimento è gestito da una cooperativa autorizzata; materiale medico e scarti di materiale utilizzato per trattamenti estetici (rifiuti di sterilizzazioni e/o materiale considerato pericoloso al momento dello smaltimento).

Co.Ver.Fo.P., inoltre, recupera i rifiuti nobili (rame da filo elettrico) che vengono conferiti semestralmente a cooperative sociali che valorizzano economicamente tale rifiuto e utilizzano il ricavato per le loro attività sociali.

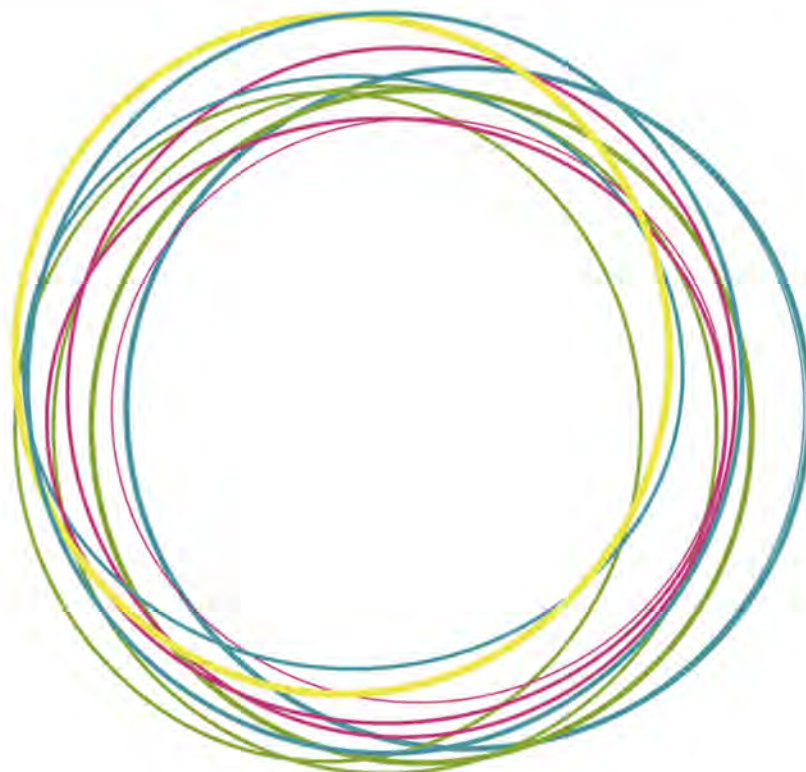
Ogni anno, vengono svolti dall'Ente eventi programmati (M'illumino di meno, Giornata mondiale dell'ambiente, Ricordo delle vittime da amianto, con visita annuale al parco Eternot) ed eventi frutto di specifiche collaborazioni: tra questi, si segnala il progetto **"Salvate il soldato RAEE"**, svolto in collaborazione con ASM (Gruppo Iren), municipalizzata per i servizi ambientali, idrici ed energetici.

L'obiettivo è l'introduzione di un contenitore per la raccolta RAEE sarà installato nella sede di Vercelli e che verrà aperto anche al conferimento di rifiuti elettronici prodotti in casa. ASM ha sottoscritto una carta di impegno con Co.Ver.Fo.P. per procedere direttamente nella sede dell'Ente al ritiro di tali rifiuti.

## 10. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI

Nella tabella seguente sono state identificate le attività e/o il gruppo di attività che sono state definite materiali, l'area di impatto delle stesse con riferimento alle attività e al perimetro dell'Ente ed il relativo coinvolgimento delle agenzie nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata dalle agenzie mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che le agenzie contribuiscono a causare attraverso le attività collegate. La tabella illustra inoltre il raccordo tra tematiche materiali e tematiche "specific" del GRI Content Index.

Macro-area	Tematiche materiali	Perimetro di impatto	Coinvolgimento dell'organizzazione	Tematica GRI
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica ed integrità	Ente	Diretto	Conformità socio-economica; Anti-corrruzione
	Performance economica-finanziaria e governance	Ente	Diretto	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Ente	Diretto	N/A
	Comunicazione	Ente	Diretto	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Ente	Diretto	N/A
Responsabilità verso gli Studenti	Orientamento e placement	Ente	Diretto	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Ente	Diretto	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Ente	Diretto	N/A
Responsabilità Ambientale	Impatti ambientali	Ente	Diretto	Energia Scarichi e rifiuti
Responsabilità verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Ente	Diretto	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non-discriminazione Diversità e pari opportunità



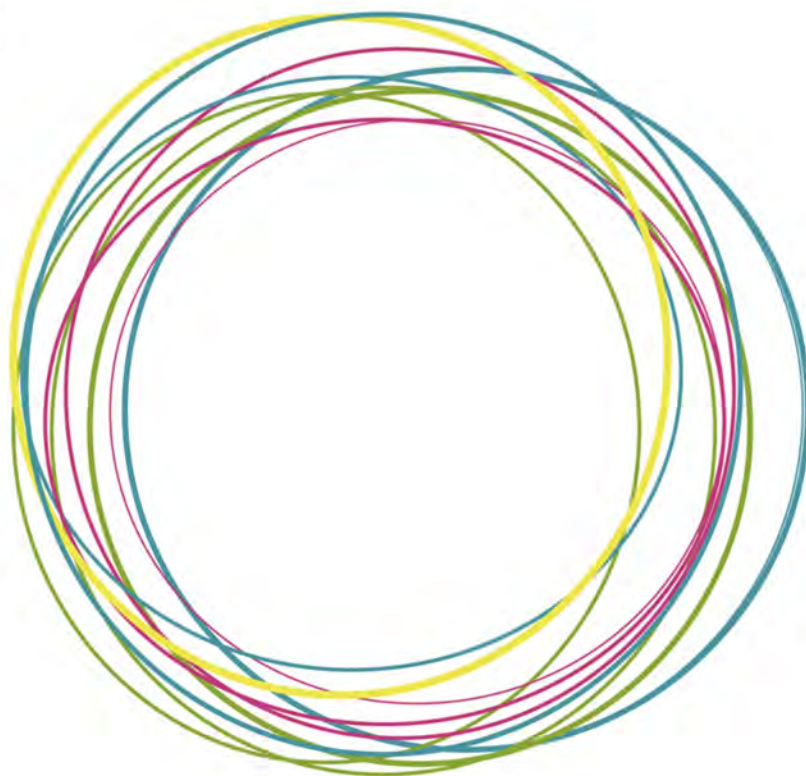
## CREDITS

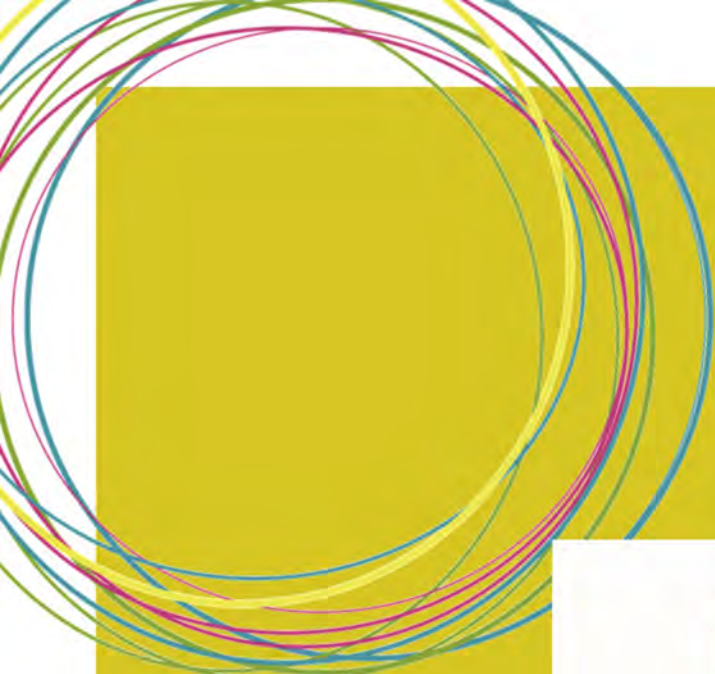
supporto tecnico e metodologico:

**Deloitte & Touche Spa**



Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione dei Processi Formativi" contributo anni 2017/2018 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.





[www.coverfop.it](http://www.coverfop.it)

Report  
di **Sostenibilità**  
Bilancio sociale

**2017/2018**