



**Consorzio Vercellese per la
Formazione Professionale “Geom
F. Borgogna”, S.c. a r.l.**

**Report di Sostenibilità
2023/2024**

15/04/2025

INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica.....	5
1. L'agenzia CO.VER.FO.P.	6
2. La sostenibilità per CO.VER.FO.P.	11
3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo	16
4. Trasparenza	18
5. Performance economica	21
6. Responsabilità verso gli studenti	26
7. Responsabilità verso la comunità	39
8. Responsabilità verso le risorse umane.....	41
9. Responsabilità ambientale.....	47
10. Contributo di COVERFOP agli SDGs	52
11. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI.....	55
12. GRI Content Index	58

Lettera agli Stakeholder

Gentilissimi,

Il lavoro del nostro Ente si innesta in uno scenario formativo e in un ambito di riferimento in cui la qualità dell'attenzione verso i principi di sostenibilità si è giustamente innalzata. Un esempio concreto di questo impegno è rappresentato dall'importante investimento nella ristrutturazione del GLAB, un progetto che persegue il duplice obiettivo di migliorare la qualità della didattica e dare un segnale decisivo nella politica di rispetto dell'ambiente, con locali progettati per essere ad impatto zero e carbon neutral.

In quest'ottica, intendiamo contribuire ad interpretare con correttezza, trasparenza e tempestività le aspettative degli stakeholder esterni ed interni, che costituiscono anche per noi altrettante opportunità di crescita e di competitività sul terreno proprio dell'innovazione. Il futuro verso il quale noi, e le generazioni future, stiamo andando incontro dipende fortemente dalle azioni che noi tutti mettiamo in campo in questo presente.

In questo anno formativo l'impegno dell'Ente è stato importante e condotto secondo criteri sempre improntati alla collaborazione con il territorio di riferimento ed al consolidamento dei rapporti di rete. La scuola sta infatti ampliando le proprie reti per potenziare l'offerta formativa e rafforzare il suo posizionamento come istituto superiore d'eccellenza. In questo senso deve essere letta la politica di CO.VER.FO.P. che sceglie sempre di privilegiare sia nei partenariati aziendali che persino nelle scelte del Suo personale la ricaduta sul territorio in cui opera.

Un significativo passo in questa direzione è rappresentato dall'apertura della nuova sede di Borgomanero, che risponde alle specifiche richieste del territorio e conferma la nostra volontà di essere sempre più presenti e radicati nelle comunità che serviamo.

Lo scorso anno scrivevamo che la sfida che CO.VER.FO.P. ha accettato è di essere "ingegnere" e pilota dei tanti progetti che partiranno, a partire dalle Academy. In questo anno abbiamo concretizzato alcune delle sfide, impegnandoci ad essere protagonisti di alcune delle Academy che partiranno, con una prima risposta formativa già a giugno 2024. Abbiamo raccolto la sfida di formare più personale in campo sociosanitario raddoppiando l'offerta formativa e stringendo accordi con Asl Vercelli per future collaborazioni innovative. In attesa di una nuova riforma dell'Istruzione e Formazione Professionale ci siamo mossi per guidare la rete (campus) che sarà necessaria anche per far arrivare in Provincia di Vercelli un ITS.

Non potrà mancare nel prossimo anno l'impegno che l'Ente profonde sulle tematiche sociali ed in primo luogo sulla lotta contro tutte le discriminazioni e le violenze. Lo scorso anno abbiamo contribuito alla nascita del Centro Uomini Maltrattanti. Quest'anno dovremo rafforzare i progetti in essere e proporre di nuovi, soprattutto è inoltre impegno precipuo di CO.VER.FO.P. sviluppare attività e ricercare fondi a sostegno di Cascina Bargè e delle sue attività a sostegno della disabilità e dei caregiver.

I dati di bilancio civilistico ci dimostrano la crescita costante dell'Ente. Crescita che deve essere assecondata da progetti ed idee. Il futuro prossimo ci vedrà impegnati in un nuovo investimento sulla sede di Vercelli con progetti di didattica innovativa e di introduzione di Ai e robotica. La ricerca costante di allargamento delle reti ci condurrà invece verso un'importante responsabilità di costruzione di una rete con l'ambizione di ampliare l'offerta di istruzione in provincia.

La grande energia come sempre la ricercheremo nell'appoggio alle nostre azioni da parte dei comuni soci, i veri assi portanti della valorizzazione del nostro concetto di **rete** territoriale. Il principio è dimostrare che le società partecipate di servizi funzionano e sono il modello da sostenere. E in fondo questo bilancio testimonia in concreto la fondatezza dell'assunto richiamato.

Siamo quindi orgogliosi per il sesto anno di presentare alla vostra attenzione il presente documento che è stato fortemente voluto e condiviso da tutta l'organizzazione.

Linda Barbolan
Presidente di CO.VER.FO.P.

A handwritten signature in black ink, reading "Linda Barbolan". The signature is written in a cursive, flowing style.

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quarto Report di Sostenibilità del Consorzio Vercellese per la Formazione Professionale “Geom F. Bologna” 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 2023/2024 (dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2024).

Il Report di Sostenibilità rendiconta i temi di sostenibilità che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’agenzia, come illustrato nella matrice di materialità contenuta nel presente documento nel capitolo “La sostenibilità per CO.VER.FO.P.”.

Il presente Rapporto è stato redatto rendicontando una selezione dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (GRI-Referenced claim) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI).

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, COVERFOP si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder e completezza per la definizione dei contenuti, valutando preliminarmente il proprio contesto di sostenibilità; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l’adeguatezza delle modalità di presentazione.

Sono stati inoltre elaborati e rendicontati specifici indicatori volti ad approfondire attività, impatti e caratteristiche peculiari di COVERFOP, tra cui la qualità e innovazione dell’offerta. Tali indicatori sono stati definiti anche alla luce dei risultati di attività desk e di benchmark condotte sui documenti di informativa non finanziaria pubblicati da altre organizzazioni del settore della formazione, nonché tenendo conto degli SDGs.

La rendicontazione non finanziaria presentata nel Report riflette il principio di “materialità” o rilevanza, elemento caratterizzante i GRI Standards. Il processo di analisi di materialità è descritto all’interno del paragrafo “2.2 Analisi di materialità”.

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 2023/2024 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 2021/2022 e 2022/2023.

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 mail: claudio.osenga@coverfop.it.

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 2023/2024 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987.

1. L'agenzia CO.VER.FO.P.

1.1 Profilo dell'agenzia

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

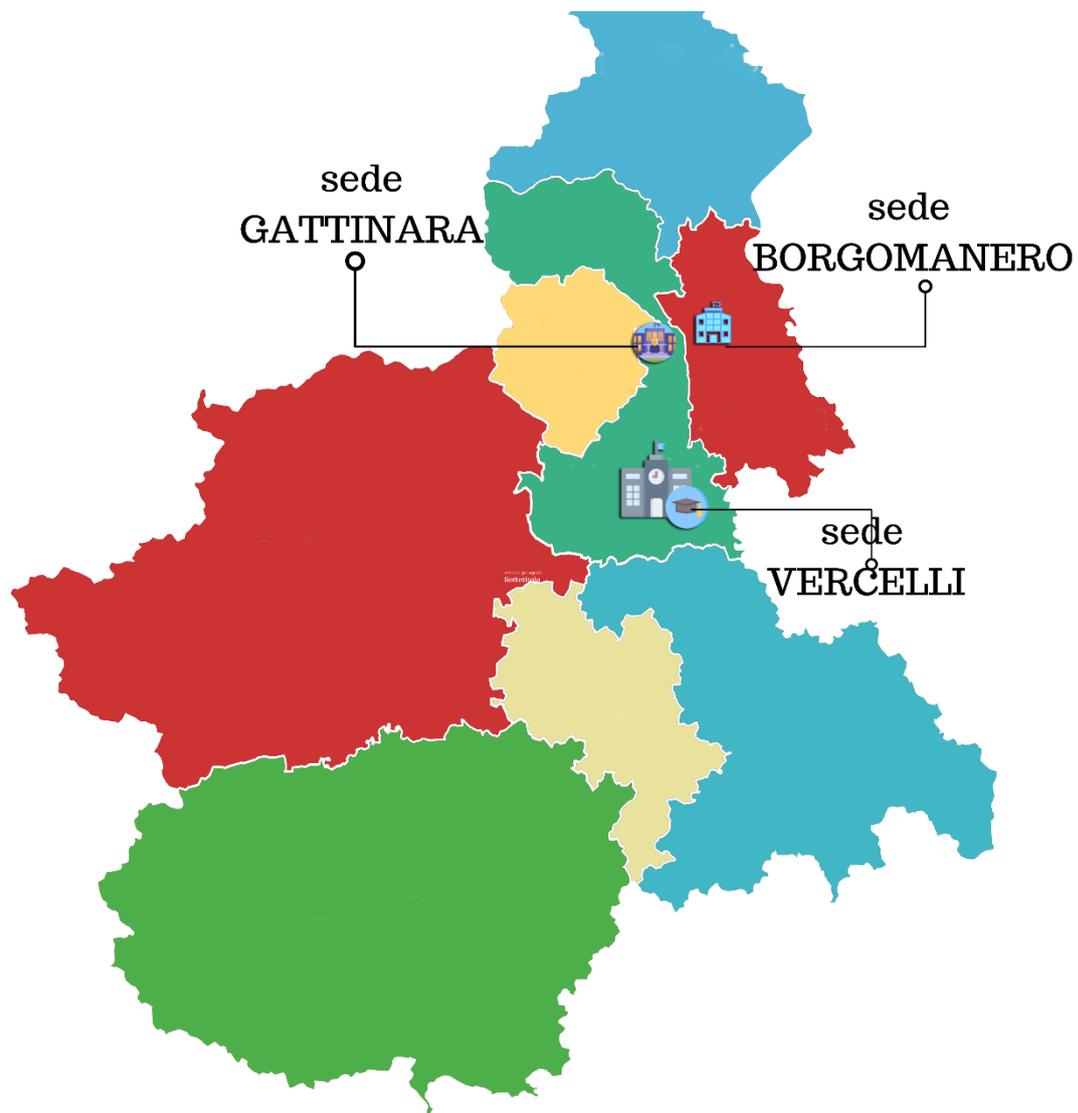
Il modello educativo è da ricondursi nel più ampio campo della visione "laica" dell'educazione. Il modello ha lo scopo di contribuire a realizzare, prevalentemente a favore di aziende, di privati, di Enti pubblici e di Enti privati presenti sul territorio:

- attività di formazione finanziate da Enti pubblici, comunitari o privati;
- la specializzazione e la qualificazione dei giovani laureati, diplomati delle scuole medie superiori e 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 2023/2024



1.024

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



1.213

Giovani coinvolti in attività di orientamento scolastico e professionale



560

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



80%

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



130**

Imprese coinvolte nei servizi erogati, di cui

50

Hanno collaborato nella gestione di stage/tirocini

80

Coinvolte nei corsi di formazione aziendali e apprendistato



86%

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente e per l'inserimento lavorativo



0

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



100%

Aule con eccesso per studenti disabili



113

Ore di formazione medie erogate per dipendente



€ 230.000

Risorse economiche destinate all'innovazione

**** Le aziende interessate dalle attività formative e di inserimento lavorativo sono stimate. Esiste una procedura di qualità (P06) che monitora le aziende e le valuta annualmente. Il numero di aziende che co-lavorano con Coverfop nelle attività formative è inferiore a quelle che co-lavorano per le attività di inserimento lavorativo.**

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’agenzia sia all’esterno. In particolare, l’azione si conformerà ai seguenti principi, che regolano l’agire stesso dell’Agenzia:

- **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 od arbitrio. Allo scopo, CO.VER.FO.P. ha adottato un regolamento etico ispirato ai principi del D.Lgs 231/01;
- **Gratuità:** la maggior parte dei 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)
- **Ambiente:** ambiente significa ridurre le emissioni e il consumo di risorse. In ogni sede è posta attenzione alla differenziazione dei rifiuti adottando politiche e comportamenti concreti, si è scelto di passare alla dematerializzazione documentale spinta e in investimenti in tecnologie che consentano meno inquinamento e risparmio di risorse. Gradatamente si introducano impianti a basso consumo. La politica ambientale scelta è irreversibile per CO.VER.FO.P.

1.4 La storia

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.

1999 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) ed 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. Nella primavera del 2019, 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).

2016 La sede di Vercelli inizia ad ospitare il Cpia Biella-Vercelli a seguito di un atto di intenti sottoscritto tra 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 dei punti di assistenza tecnica sempre in materia di lavoro.

2018 Prende vita il progetto EgoGusto. Un hub di valorizzazione del territorio e dei suoi prodotti tipici. Si trova a Gattinara all'interno dell'enoteca regionale e di Villa Paolotti. Nasce anche attraverso un grande investimento di CO.VER.FO.P e della città di Gattinara che permette di far attrezzare un moderno laboratorio di cucina e panificazione "connesso" con il mondo esterno.

2020 Dicembre 2020. L'assemblea approva un nuovo statuto che oltre ad alcune modifiche minori stabilisce la durata del Consorzio al 31 dicembre 2060.

2021 Gennaio 2021. Dopo una lunga fase di progettazione e uno stop imposto dalla pandemia muove i primi passi il progetto **Stranascuola**, finanziato dalla Fondazione "Con i bambini". Il progetto che si occupa di dispersione scolastica e dell'implementazione di un Osservatorio provinciale sulla dispersione in collaborazione con UPO è particolarmente importante per durata (termine progetto 2024) e per impatto territoriale.

2023 Maggio 2023. Con un importante investimento prendono avvio i lavori di ampliamento della sede di Vercelli che consentiranno di avere una nuova ala dell'edificio. I lavori costituiscono

anche un'importante testimonianza concreta della scelta ambientale dell'Ente. La nuova ala, grazie all'adozione di un mix di tecnologie sarà autonoma energeticamente, con un tasso di inquinamento molto vicino ad emissioni zero. Lo studio preliminare ha anche dato l'occasione per analizzare scientificamente l'impronta ambientale della sede e dare indicazioni sulle azioni da porre in essere per diminuire l'impatto ambientale complessivo di CO.VER.FO.P.

2024

Aprire la nuova sede per Servizi al Lavoro di Borgomanero. La sede, la cui apertura è stata progettata con CNVV, vuole non soltanto essere un punto di erogazione SAL ma porsi come servizio per il territorio sul tema dell'inserimento lavorativo delle fasce deboli, in special luogo della disabilità. E' un cammino appena iniziato che nei primi tempi dovrà necessariamente passare per la costruzione di una rete di Stakeholder di riferimento.

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 stakeholder 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'agenzia, 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 Stakeholder di CO.VER.FO.P.

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

Gli Stakeholder, in linea con quanto definito dai GRI Standards, sono tutte le entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dei servizi offerti dall'Agenzia e, per tale ragione, considerati un valore fondamentale per la creazione di valore condiviso.

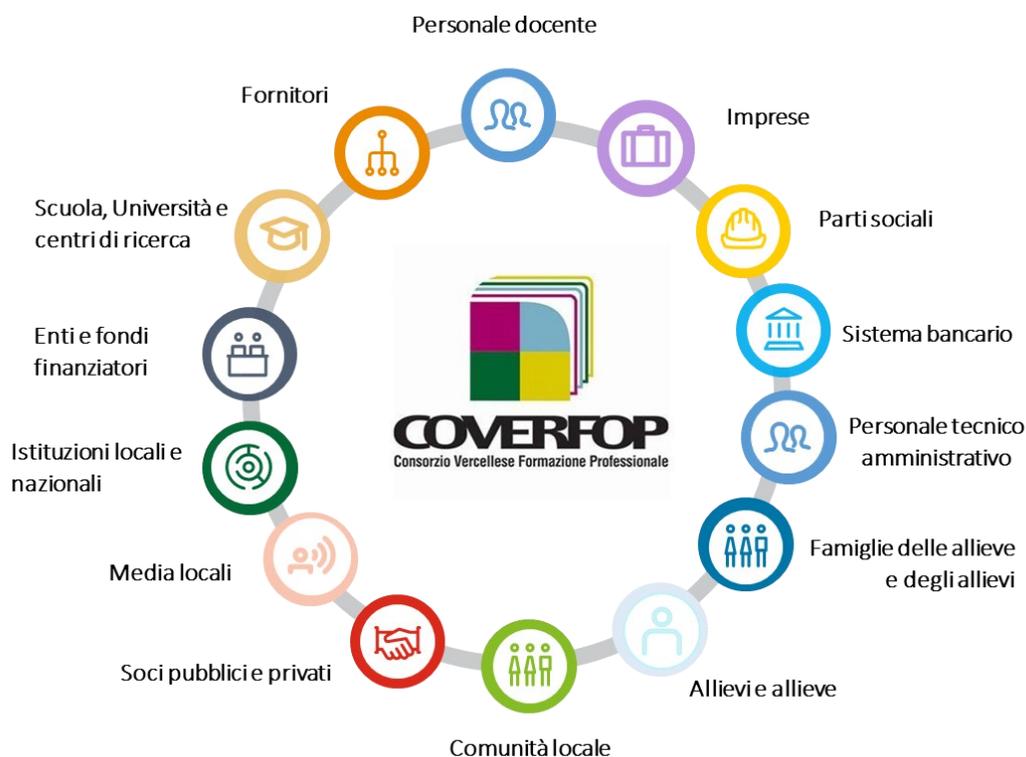
La compagine sociale assume un ruolo di primo piano: essa definisce il sistema di governance dell'agenzia e rappresenta le istanze e i bisogni del territorio su cui COVERFOP agisce.

Infine, COVERFOP 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 COVERFOP.

Nel corso del 2023, al fine di aggiornare le categorie rilevanti di stakeholder, è stata effettuata un'analisi di benchmark dei principali soggetti appartenenti al settore della Formazione. L'analisi è

stata poi incrociata con le risultanze ottenute da un workshop in cui ha partecipato una rappresentazione dell’Agenzia, determinando l’identificazione di quattordici categorie di portatori di interesse, così riportate di seguito:

Gli stakeholder dell’agenzia



L’agenzia sviluppa forme di comunicazione e dialogo costanti con gli Stakeholder al fine di comprendere e anticipare le nuove tendenze ed esigenze formative del territorio.

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Allievi e allieve	Sito dell’agenzia Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Registro elettronico APP dedicata
Famiglie degli allievi e allieve	Registro elettronico (Hyperplanning), app dedicata su base Moodle, casella posta elettronica dedicata
Personale docente	Portale Intranet Riunioni periodiche Comunicazioni dal vertice aziendale Comunicati affissi in bacheca
Personale tecnico e amministrativo	CO.VER.FO.P. wall
Fornitori	Sito dell’agenzia Meeting periodici

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Imprese	Sito dell'agenzia Meeting periodici Comunicazioni dal vertice aziendale Newsletter
Istituzioni e Pubblica Amministrazione	Sito dell'agenzia Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Comunità locale	Sito dell'agenzia Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali Social media
Scuola, Università e centri di ricerca	Riunioni periodiche, protocolli di rete, Co-progettazioni, Rete Servizio Civile Universale comune, eventi
Parti sociali	Comunicati stampa, accordi di rete, tavoli tematici, eventi
Media locali	Comunicati stampa, conferenze stampa, accordi di collaborazione
Enti e fondi finanziatori	Strumenti di comunicazione ufficiale, social, sito, comunicati, Tavoli tematici, Associazione Cenfop, Commissioni di comparto
Istituzioni locali e nazionali	Comunicati stampa, accordi di rete, tavoli tematici, eventi
Soci pubblici e privati	Convezioni, assemblea, Comunicati, tavoli progettuali, co-progettazioni, eventi
Sistema bancario	Comunicazioni istituzionali, eventi, riunioni tematiche periodiche

La fase di individuazione degli stakeholder, delle loro aspettative e dei loro interessi, rappresenta uno dei momenti fondamentali per definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, strumento in grado di illustrare le principali dinamiche ed iniziative promosse nel corso dell'anno in ambito ESG (economico, sociale ed ambientale).

Inoltre, sviluppiamo forme di comunicazione e dialogo costanti con i nostri stakeholder al fine di comprendere e anticipare le tendenze e le esigenze formative e professionali del territorio, promuovere forme di cooperazione nell'ambito di progettualità condivise, comunicare i risultati delle azioni realizzate.

2.2 Analisi di materialità

In conformità con i requisiti dei GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati definiti attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli aspetti rilevanti per l'Agenzia e che, al contempo, influenzano significativamente i nostri Stakeholder.

Nel corso del 2023, si è svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, partendo da un'analisi di benchmark per identificare le principali tematiche di sostenibilità nel settore Istruzione e Formazione. Inoltre, con lo scopo di allinearsi all'aggiornamento metodologico dei GRI Standards (2021), partendo dalle tematiche materiali identificate, sono stati individuati gli impatti potenzialmente più rilevanti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle nostre attività e dei nostri rapporti di business e per i nostri Stakeholder. Gli impatti sono stati classificati tra effettivi o potenziali, negativi o positivi, e rappresentano il contributo dell'Agenzia allo sviluppo sostenibile.

Tali impatti sono stati oggetto di votazione e prioritizzazione nel corso di un apposito workshop di materialità svoltosi nel 2023, con il coinvolgimento di una rappresentazione dell'Agenzia. Le

valutazioni sono state espresse su una scala da 1 (non rilevante) a 5 (molto rilevante) relativamente ad ogni impatto ed hanno consentito di identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per l’Agenzia dei temi. In tal sede sono state inoltre riesaminate le principali categorie di stakeholder dell’Agenzia, successivamente coinvolte in apposite attività di Stakeholder Engagement, anch’esse utili all’aggiornamento della materialità.

A tal proposito, con l’obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell’anno formativo 2022/203 è stato somministrato una survey al fine di permettere agli stakeholder di partecipare alla votazione degli impatti.

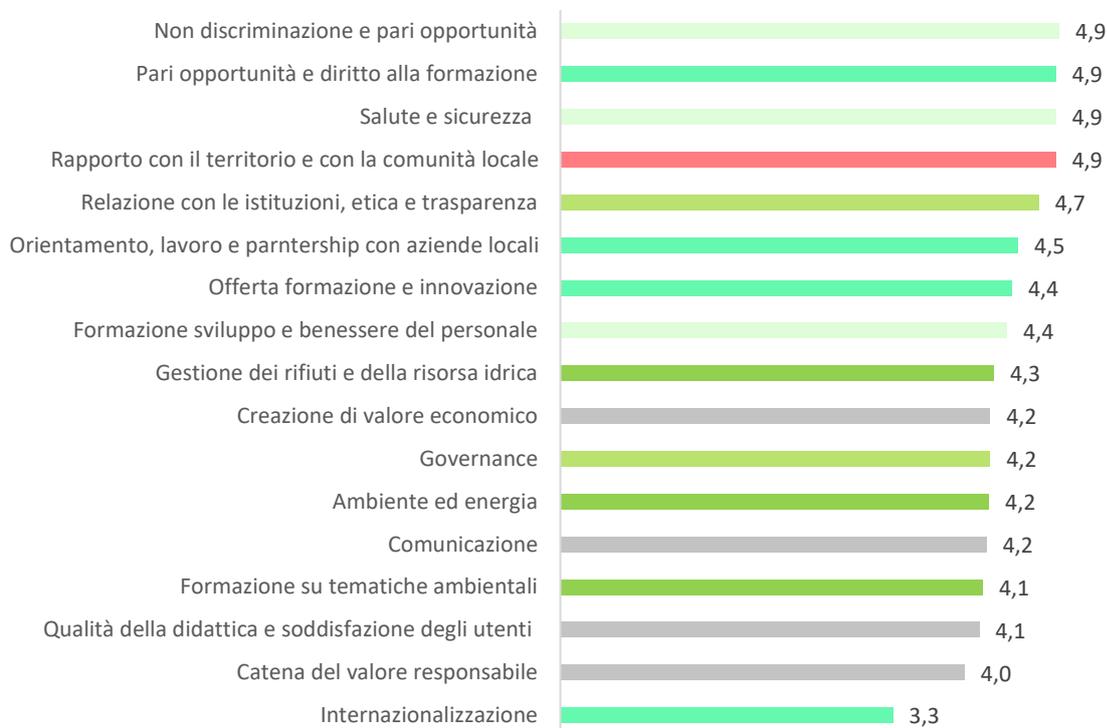
In risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno, la valutazione degli impatti associati ai temi materiali ha condotto alle seguenti modifiche:

1. Aggiornamenti dei temi materiali:
 - i. “Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione” in “Formazione, sviluppo e benessere del personale”
 - ii. “Sicurezza e benessere” in “Salute e sicurezza”
 - iii. “Rapporto con il territorio” in “Rapporto con il territorio e con la comunità locale”
 - iv. “Performance economico-finanziaria” in “Creazione di valore economico”
 - v. “Impatti ambientali” in “Ambiente ed energia”
 - vi. “Gestione dei rifiuti” in “Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica”
2. Aggiunta di nuovi temi materiali:
 - i. “Non discriminazione e pari opportunità”
 - ii. “Catena del valore responsabile”
3. Raggruppamento di temi materiali:
 - i. “Etica ed integrità” e “Relazione con le istituzioni e trasparenza” in “Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza”

Nel corso del 2023/2024 è stata confermata l’analisi di materialità condotta nell’anno precedente, in quanto non sono emerse significative variazioni rispetto ai temi materiali identificati.

Matrice di materialità del CO.VER.FO.P.

Di seguito è rappresentata la lista dei temi materiali in ordine di priorità per il Top Management e per gli stakeholder:



3. Governance dell'agenzia e assetto organizzativo

3.1 Governance dell'agenzia

Il modello di governance dell'agenzia 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 31.08.24

Nome e Cognome	Carica
Linda Barbolan	Presidente
Alessandro Scheda	Vicepresidente
Marco Barasolo	Consigliere effettivo
Rodolfo Viazzo	Consigliere effettivo
Gabriele Gastaldi	Consigliere effettivo
Filippo Sarasso	Consigliere effettivo
Edoardo Bodo Corona	Consigliere effettivo

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 31.08.2022		Al 31.08.2023		Al 31.08.2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Membri del Consiglio di Amministrazione	86%	14%	86%	14%	86%	14%

Ripartizione del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

Numero persone	Al 31.08.2022			Al 31.08.2023			Al 31.08.2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Membri del Consiglio di Amministrazione	-	57%	43%	-	57%	43%	-	57%	43%

Per Statuto CO.VER.FO.P. ha un Collegio dei revisori che resta in carica tre anni, con temporalità sfalsate rispetto al CdA.

Composizione del collegio sindacale al 31.08.2024

Nome e Cognome	Carica
Andrea Calvi	Presidente del collegio sindacale
Cristiano Baucè	Sindaco effettivo
Paolo Carmagnola	Sindaco effettivo

L'agenzia si è, inoltre, dotata di un **Organismo di Vigilanza** che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 adottato dall'agenzia 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'agenzia 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'agenzia, 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 anticorruzione 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 anticorruzione adottate da CO.VER.FO.P..

Il Modello è attualmente in fase di aggiornamento e in attesa di essere nuovamente adottato dall'agenzia, completo delle nuove integrazioni e modifiche.

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 stakeholder 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 dinamizzare nuovamente settori economici.

Uno dei principi fondamentali a cui l'Ente si ispira è infatti la trasparenza, costantemente perseguita dall'agenzia 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.

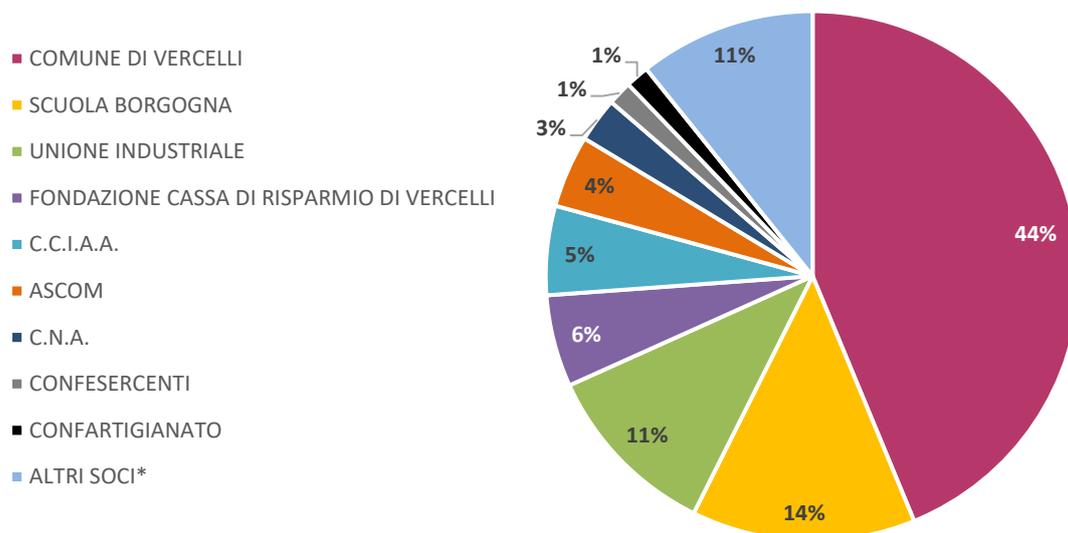
I soci di CO.VER.FO.P. costituiscono il maggiore patrimonio dell'agenzia, rappresentando essi la quasi totalità del mondo imprenditoriale vercellese. Tale patrimonio è, per l'azione quotidiana dell'Ente, anche un costante punto di riferimento, spronando costantemente i suoi operatori nel perseguire attività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

Gli attuali soci di CO.VER.FO.P. sono Città di Vercelli, Unione Industriale Novara-Vercelli-Valsesia, Camera di Commercio Monte Rosa – Laghi – Alto Piemonte, Scuola professionale e filologica "Geom. Francesco Borgogna", CNA Piemonte Nord, Confesercenti, Confcommercio Vercelli, 50 comuni del vercellese ex Consorzio dei Comuni per lo Sviluppo del Vercellese, Confartigianato Imprese Piemonte Orientale, 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'Agenzia.

Possesso da parte di organismi governativi di quote partecipative all'interno del capitale sociale dell'agenzia



**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'agenzia 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'agenzia, 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 2022/2023 e 2023/2024.

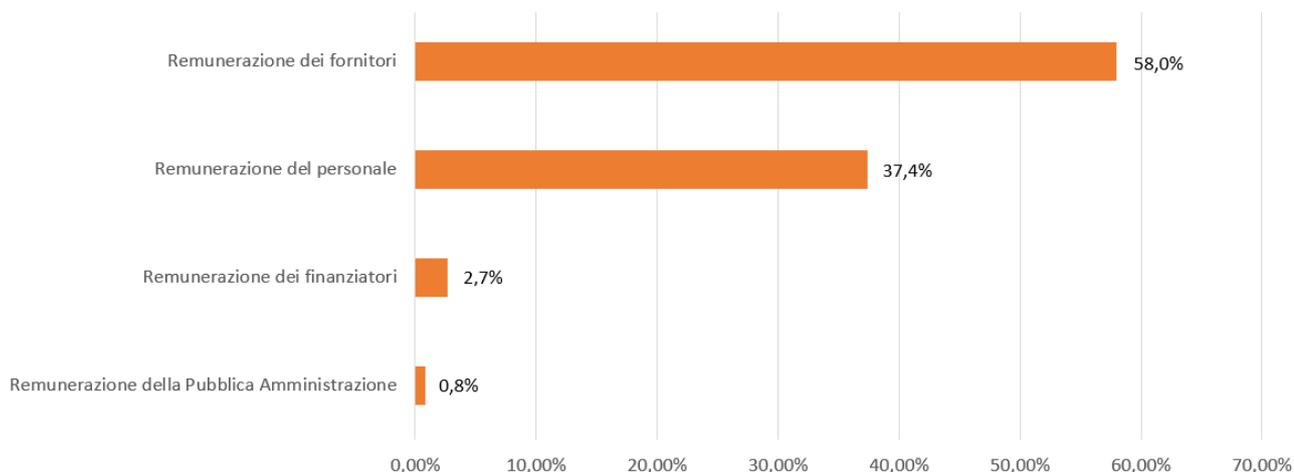
Conto Economico riclassificato al 31.08.24

Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2023		2024	
Valore economico generato	1.502.514	100%	1.638.225	100%
Valore economico distribuito	1.471.880	98%	1.620.341	98,9%
Costi operativi	860.886	57,3%	949.784	58,0%
Remunerazione dei collaboratori	577.589	38,4%	612.978	37,4%
Remunerazione della pubblica amministrazione	5.024	0,3%	12.920	0,8%
Remunerazione dei finanziatori	28.381	1,9%	44.659	2,7%
Valore economico trattenuto	30.634	2%	17.884	1,1%

Valore generato e distribuito

Il valore economico complessivo che abbiamo generato nell'anno formativo 2023/2024 risulta pari a 1.638.225 euro, di cui circa il 99% è utilizzato per coprire i costi mentre l'1,1% è trattenuto (cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio). In particolare, il valore che abbiamo generato nel corso del 2023/2024 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente ha infatti beneficiato circa del 37% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito circa il 58% del valore.

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'agenzia in data 31.08.2024.

Il presente bilancio dell'esercizio chiuso al 31/08/2024 evidenzia un risultato di esercizio positivo, dopo le imposte correnti, per euro 488,63.

L'esercizio chiuso al 31/08/2024 si è caratterizzato per due aspetti principali, ovviamente strettamente correlati tra loro. Da un lato, si è registrato un nuovo considerevole incremento nel volume d'affari derivante dall'attività caratteristica del Consorzio, del tutto in linea con le prospettive espresse in sede di chiusura del fascicolo di bilancio dello scorso esercizio. Il nuovo ampliamento dell'attività formativa, sulla scia della precedente annualità, ha riguardato in particolar modo l'"Obbligo di Istruzione", grazie all'incremento dei fondi ordinari erogati dalla Regione Piemonte. Dall'altro, il Consorzio ha intrapreso importanti investimenti per il proprio sviluppo, rispondendo alle necessità di mettere a disposizione nuovi spazi, di inserire nuove attività e nuovi indirizzi, nonché alle necessità di pensare a soluzioni, anche modulari, per contenere i costi energetici e di riscaldamento, iniziando il cammino verso la transizione energetica. L'intervento di ristrutturazione, non concluso alla data di chiusura del bilancio al 31/08/2024, ha riguardato un capannone all'interno del cortile della struttura, rinnovando un edificio di natura "storica". Le nuove aule (G-Lab) sono state inaugurate il 21 settembre e saranno utilizzate con il prossimo anno formativo.

Durante l'anno nelle due sedi sono state "composte" 80 classi con i relativi percorsi, sono stati erogati 10 percorsi individuali/sostegno e sono state erogate le attività di Obiettivo Orientamento Piemonte nelle varie scuole della Provincia. In totale sono stati coinvolti direttamente ed indirettamente (corsi Aso, formazione volontari Servizio Civile, attività OOP) più di duemila allievi; le attività di servizi al lavoro hanno invece intercettato circa 300 persone.

In termini di ore, nelle due sedi sono state erogate circa 25.000 h aula, in aumento rispetto allo scorso anno, confermando anche in questi numeri l'aumento delle attività; l'analisi e la valutazione delle macrotipologie restituisce nuovamente risultati sostanzialmente positivi: il quadro di soddisfazione su una scala da 3 a 8 si attesta sempre attorno a 7, come emerge dal grafico di seguito riportato.



Il trend di “sofferenza” iniziato lo scorso anno in termini di liquidità di cassa si conferma. Ciò espone l’Ente ad una politica di acquisto di denaro molto onerosa. Sarà un dato da tenere attentamente sotto controllo onde evitare anche aumenti di costi di tassazione generale (aumento della base imponibile ed erosione della platea di costi deducibili).

I numeri illustrano un’attività che nel suo complesso è aumentata notevolmente (effetto moltiplicatore Progetto GOL) ed il sistema Coverfop fatica ad “ammortizzare” le tensioni che inevitabilmente si creano con lo spostamento sempre più verso un “fronteggiamento” di situazioni “caratteriali” e sociali dell’utenza.

In sintesi:

- Indagine utilizzo strumenti “di comunicazione on line” giunta al quarto anno. Gli strumenti gradatamente si consolidano e trovano miglior apprezzamento, soprattutto da parte degli adulti. Il registro elettronico nel prossimo anno sarà abbandonato per essere sostituito con un software scritto appositamente per la FP. La scelta fatta è una scelta di semplificazione amministrativa, per liberare risorse umane (tempo lavoro) e dedicarle al potenziamento del servizio di accoglienza (dai questionari si può notare qualche critica in tal senso)

Nel prossimo anno formativo (24-25) si introdurranno le seguenti innovazioni di processo:

1. Prosegue il consolidamento della collaborazione con le aziende. Soprattutto con l’apertura dello sportello SAL di Borgomanero. Prosegue il progetto Energie per la Scuola in collaborazione con Enel Italia.
2. I laboratori delle sedi saranno interessati da investimenti in tecnologia (Fondi FESR)

3. L'impegno di Co.Ver.Fo.P. nel progetto OOP sarà potenziato. Crediamo molto nel progetto e nella nostra capacità di portare innovazione (riconosciuta dalla Regione Piemonte). Ci muoviamo in un contesto complicato (almeno per Coverfop che è poco avvezzo alla convivenza decisionale con Enti lontani dal nostro pensiero progettuale).
4. Continua la revisione dell'immagine di Coverfop. Le iniziative programmate lo scorso anno sono state realizzate (oggi disponiamo in pieno centro di uno spazio multimediale di comunicazione). Lo sforzo quest'anno si sposterà sulla percezione delle attività di Coverfop. Cercheremo di veicolare un messaggio di qualità della formazione e di "percezione positiva" anche sociale dei percorsi. Non un cambio di narrazione ma una diversa narrazione

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'agenzia 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.

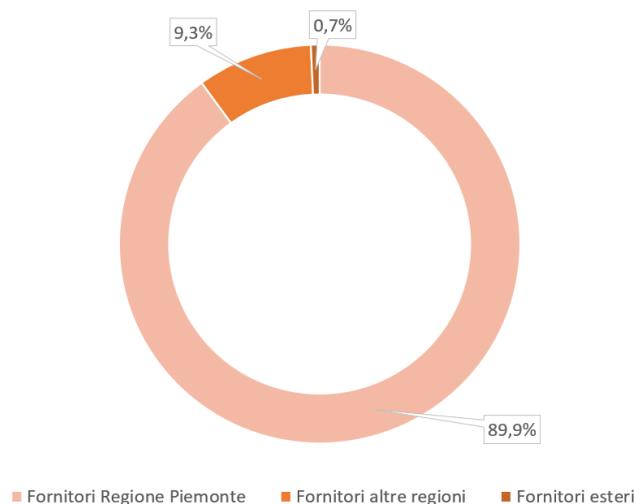
L'Albo dell'agenzia risulta articolato secondo le categorie di fornitori con cui CO.VER.FO.P. si interfaccia:

- Sezione I: Fornitori di servizi di docenza e/o assimilabili (personale educativo non docente, orientatori, Case Manager);
- Sezione II: Fornitori di servizi non di docenza;
- Sezione III: Fornitori di beni;
- Sezione IV: Fornitori di lavori.

L'agenzia, 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.

Le spese sono richieste dai singoli responsabili all'ufficio amministrativo, che provvede a richiedere al Direttore Generale un parere di congruità tecnica. Il parere è espresso per iscritto e successivamente a tale parere il rappresentante legale autorizza la spesa.

In termini di proporzione di spesa verso i fornitori locali, l'89,9% dei fornitori di COVERFOP è localizzato nella regione Piemonte, come esposto in maniera dettagliata dal seguente grafico.



5.3 SROI (Social return on investment)

Il risultato dell'analisi ha mostrato che per l'anno formativo 2023/2024, **Co.Ver.Fo.P.** ha generato, attraverso le proprie attività, **un ritorno sociale di 4,89€ per ogni euro investito.**

Rispetto al precedente anno formativo (2022/2023 – SROI 4,32 €), si evidenzia un aumento di circa 13% **del ritorno sociale.** Ciò va ad attestare il valore intrinseco alle attività svolte da COVERFOP per il territorio in cui l'Agenzia opera.



Fra i diciotto **outcome** presi come riferimento al fine del calcolo dello SROI di COVERFOP, risultano particolarmente **rilevanti** quelli connessi al fattore **placement**, legati all'occupazione degli studenti che hanno portato a termine un percorso formativo per l'inserimento lavorativo, di formazione continua o di qualifica professionale.

Nello specifico, i dati di maggior peso connessi al fattore *placement* sono:

- **Allievi** che a 12 mesi dalla conclusione del percorso di formazione risultano **occupati** con contratto da dipendente o di apprendistato;
- **Allievi** che sono riusciti trovare occupazione **presso il territorio** in cui hanno studiato, contribuendo all'economia locale;
- **Allievi** che, grazie alla formazione erogata da COVERFOP, hanno potuto **migliorare** la propria **posizione lavorativa**, riqualificandosi in base ai trend e alle richieste del mercato del lavoro (in termini sia retributivi che di mansione);
- Soggetti che, a seguito della conclusione del percorso formativo, hanno ottenuto un contratto da lavoro dipendente, non rientrando quindi nel contesto di **aiuti governativi** (es. *reddito di cittadinanza*).

Tali valori sono il risultato combinato dei **KPI** raccolti, relativi all’offerta formativa, e delle risultanze dei **questionari** somministrati agli studenti, dal cui calcolo è poi emerso il valore di ciascun **outcome**.

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 macrocategorie:

- Corsi della Direttiva "Obbligo Formativo";
- Corsi formazione sociale;
- Corsi della Direttiva “GOL”;
- Corsi Accademie Piemonte
- Corsi della Direttiva Formazione Continua a domanda Individuale;
- Percorsi integrati scuola/formazione;
- Corsi rivolti alle PA locali
- Progetti di Fondazioni bancarie regionali e nazionali.

Tramite i servizi offerti, l’agenzia 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’agenzia 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'agenzia negli anni formativi

Tipologia di investimento	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione	€ 60.000	€ 98.000	€ 230.000,00
Innovazione tecnologica (hardware e software, attrezzature, impianti)	€ 45.000	€ 70.000	€ 200.000,00
Innovazione di processo (Consulenze organizzative, direzionali, ecc.)	€ 15.000	€ 28.000	€ 30.000,00

L’agenzia si impegna a soddisfare le esigenze e le aspettative espresse ed implicite dei propri utenti, delle famiglie e degli educatori e, al contempo, le politiche territoriali sul lavoro e le esigenze di qualificazione e flessibilità all’interno delle aziende, ponendo massima attenzione al contesto per sostenerne lo sviluppo. A tal proposito sono state messe in campo diverse iniziative, tra cui spiccano: un OpenLaboratory in collaborazione con Siemens dipartimento educativo e un’estensione della rete degli stakeholder al fine di supportare uno sviluppo delle attività in campo sociale e di assistenza alla disabilità

Obbligo di istruzione: i numeri principali

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Numero iscritti ai corsi	151	158	160
Numero corsi erogati	8	8	8
Numero ore di formazione complessivamente erogate	9.270	9.185	9.410
Di cui formazione digitale	250	765	1.150
Successo formativo ¹	100%	98%	96%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	51	53	50
Rientro scolastico/formativo ²	70%	71%	90%

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale 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. Finalità: promozione della crescita educativa, culturale e professionale, l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto/dovere di istruzione e formazione, conseguimento della Qualifica Professionale, contrasto alla dispersione scolastica/formativa, promozione del successo formativo e dell'inserimento lavorativo dei giovani.

Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	616	680	504
Numero corsi erogati (escluso apprendistato)	26	34	22
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	664	750	680
Di cui formazione digitale	110	82	100
Numero aziende complessivamente coinvolte	100	110	80

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

¹ Il successo formativo è calcolato nel seguente modo: [allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo/allievi iscritti].

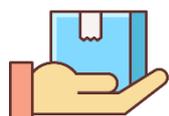
² Percentuale di allievi qualificati che proseguono gli studi negli Istituti Scolastici o IV Anno.

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.

Formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Numero iscritti ai corsi	125	160	360
Numero corsi erogati	10	12	25
Numero ore di formazione complessivamente erogate	5.614	5.695	4.870
Di cui formazione digitale	155	253	620
Successo formativo¹	100%	100%	100%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	103	105	98

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).



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 territorio. Tale attività continua tutt'oggi (è stata interrotta durante il picco pandemico) anche se con numeri inferiori

La strategia di medio termine dell'agenzia 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, definito anche all'interno del documento di programmazione dell'Ente (o riesame della Direzione):

- Un'implementazione dei percorsi in obbligo con l'introduzione di un nuovo indirizzo
- Il rafforzamento delle dotazioni strutturali dei laboratori di automazione industriale e di robotica
- Il consolidamento ed il relativo incremento delle attività della sede di Gattinara

- L'incremento delle attività di orientamento (anche attraverso il progetto Stranascuola)
- L'incremento delle attività di progettazione
- La revisione delle attività inerenti Servizi al Lavoro
- L'allargamento della rete di sportelli accreditati Servizi al Lavoro con l'apertura di due nuovi sportelli, di cui uno in provincia di Novara
- L'accREDITAMENTO della sede di Vercelli come Scuola Paritaria

In merito all'internazionalizzazione, CO.VER.FO.P. ha scelto di appoggiare lo sportello EUROPE DIRECT di Vercelli, inizialmente con proprio personale che ne ha consentito l'avvio e, successivamente, appoggiando e assecondando le iniziative dello sportello. 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. La gestione del sito dello sportello è a cura di CO.VER.FO.P.

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'agenzia ha la possibilità di posizionarsi come interlocutore esperto e credibile all'interno delle politiche territoriali del lavoro.

L'agenzia 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'agenzia 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.

Le diverse azioni dell'agenzia sono quindi finalizzate a dare all'utente strumenti efficaci non solo per l'inserimento lavorativo, ma anche per il consolidamento dell'impiego o per la ricerca di una nuova occupazione.

In particolare, l'Ente ha partecipato attivamente al progetto GOL raggiungendo agevolmente gli obiettivi quali/quantitativi posti.

Un dato spicca. Le sedi nell'anno formativo hanno preso in carico circa 400 disoccupati, con una notevole performance della sede di Gattinara che ha in carico circa il 50% dei disoccupati afferenti all'Ente.

Nell'ambito della creazione di reti CO.VER.FO.P ha sostenuto il progetto Steps che, con un nuovo finanziamento pluriennale, sta diventando un riferimento regionale di buone prassi nell'ambito del dialogo tra diversi territori che si occupano di persone svantaggiate e del loro inserimento sociale e lavorativo

Nell'ambito del sociale in collaborazione con la città di Vercelli CO.VER.FO.P ha messo a disposizione la propria capacità progettuale su molti bandi diventando sempre più un punto di riferimento per la creazione di reti partenariali e di progetti innovativi.

Servizi orientativi e servizi al lavoro: i numeri principali

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	320	500	560
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	915	920	1.213

Tipologia di indicatore	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Numero di tirocini attivati	120	110	95
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al Lavoro dell'Agenzia ³	123	120	120

Di seguito, si riportano i principali risultati raggiunti dall'agenzia 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'agenzia

Placement per tipologia di corso di formazione	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Obbligo di istruzione	86%	-	73%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	63%	-	62%

L'agenzia opera attraverso un'applicazione del gestionale Proforma, appositamente personalizzato, per la profilazione del cliente (imprese, allievi, utenti SAL); inoltre, un questionario somministrato al singolo utente consente di rilevare le singole aspettative e di conoscerne i bisogni. Tale rilevazione abbinata alla profilazione consente all'agenzia di definire e offrire agli utenti i migliori servizi (offerte di lavoro, partecipazione a bandi, empowerment personale, etc.).

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

- **Collaborazione territoriale:** l'agenzia 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'agenzia si impegna a rispettare le richieste dei soci soprattutto in termini di analisi al fine di pianificare adeguate politiche territoriali.

³ Il dato è stato stimato.

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'agenzia. Per tale ragione, è stata nominata la **responsabile per le pari opportunità** ed una **responsabile contro le discriminazioni**.

Le proff.se Luigina Bassignana e Paola Grasso attraverso la loro costante presenza all'interno della vita della Città di Vercelli e della provincia, contribuiscono in modo determinante alla diffusione ed al consolidamento della Rete (azioni di mainstreaming di tipo verticale e orizzontale). La prof.sa Bassignana è inoltre Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza della città di Vercelli, delegata in rappresentanza della Provincia di Vercelli nel Consiglio Territoriale per l'immigrazione e membro Commissione Regionale per la realizzazione delle PO fra uomini e donne con nomina del Consiglio Regionale.

Inoltre, l'attività di Co.Ver.Fo.P. guidate dalla prof.sa Paola Grasso si connotano da sempre per un forte impegno nell'ambito della non discriminazione. Le sedi dell'agenzia 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'agenzia, 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, così come riportato nel documento "Bilancio di competenze (D0201)" facente parte del sistema qualità ed accreditamento.

A livello organizzativo, Co.Ver.Fo.P. ha predisposto appositi strumenti di verifica sulle conoscenze degli operatori in termini di Pari Opportunità: ad esempio, viene somministrato un questionario di clima interno in cui si analizzano anche le problematiche relative alle P.O., sia in termini di politica "di genere" che in termini di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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 PO in cui sono illustrate buone prassi metodologiche. Nella trattazione d'aula si richiede al docente di sensibilizzare l'utenza (quindi con impatti molto forti sulla popolazione) alla conoscenza e consapevolezza della legislazione in materia (trattando ad esempio di congedi parentali, tutela della maternità, orario di lavoro, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato) e più in generale al richiamo ai principi costituzionali e delle carte dei diritti universali.

Co.Ver.Fo.P. ha dimostrato il suo impegno verso questa tematica, promuovendo varie iniziative (si citano quelle diventate ordinamentali):

- **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 quinta 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. Da quest'anno ha anche un titolo ufficiale "**IO sto con Frida**";
- **25 novembre**: sono stati organizzate diverse attività tra cui un flash mob in collaborazione con le altre scuole della città;
- **Tampon box in ogni sede**: un progetto dal titolo "**Il ciclo non è un lusso**". ha condotto tutti gli allievi a riflettere sul "period poverty". Il messaggio lanciato è stato un "tocca a noi" agire. Per questo è stato collocato in ogni bagno femminile una **tampon box**. Un contenitore in cui chi ha bisogno prende e chi può lascia. C'è un dato su cui spesso non si riflette abbastanza. La povertà mestruale è associata a una maggior incidenza di ansia e depressione e, in ambito scolastico, difficoltà a concentrarsi. Parlare di "**povertà mestruale**" significa, quindi, parlare di **salute delle donne**.
- **#Ricucivita** progetto di formazione di donne ospiti della casa circondariale di Vercelli. Il progetto è proseguito anche nell'anno formativo 23-24.
- **CUAV** – Centro per Uomini autori o potenziali autori di violenza di genere - Coverfop ha contribuito alla progettazione ed alle attività di diffusione della conoscenza del servizio sul territorio
- **Festival dell'accoglienza** in collaborazione con Fondazione Migrantes

L'agenzia continua a collaborare al **Progetto EOS**, che gestisce un Centro Antiviolenza nella città di Vercelli formando le operatrici.

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	Al 31.08.2022	Al 31.08.2023	Al 31.08.2024
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	19	16	14
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	7%	6%	8%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	71%	71%	72%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	500	572	580

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 stakeholder 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).

Obiettivo più generale è invece la progettazione del Servizio Civile Nazionale con tema comunicazione e pari opportunità, su tutta la rete partner.

L'agenzia è, inoltre, impegnata a garantire ambienti di lavoro e studio sicuri e salubri per chiunque acceda alle strutture dell'agenzia. In tale ottica, l'agenzia 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'agenzia.

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'agenzia**, 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** dall'Ente CERMET 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'agenzia.

Accreditamenti ottenuti dalla Regione Piemonte

Sede di Vercelli	Sede di Gattinara
Servizi di istruzione e formazione professionale	
<ul style="list-style-type: none"> • Accreditamento n.103/001 ottenuto il 30/06/2003 	<ul style="list-style-type: none"> • Accreditamento n.1153/001 ottenuto il 29/11/2012
Servizi di orientamento	
<ul style="list-style-type: none"> • Accreditamento n.531/001 ottenuto il 14/09/2004 	<ul style="list-style-type: none"> • Accreditamento n.1150/001 ottenuto il 29/11/2012

In aggiunta, l'agenzia ha ottenuto:

- accreditamento come provider **ECM** (Educazione Continua in Medicina) da parte della Regione Piemonte;
- 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.

La qualità dell'offerta formativa di CO.VER.FO.P. è basata principalmente sul riconoscimento delle esigenze degli allievi, sul rispetto delle loro "differenze" intrinseche e soggettive, e sul loro accompagnamento lungo tutto il percorso didattico. Presupposto fondamentale di tali obiettivi è l'utilizzo di strumenti didattici innovativi, frutto di una continua sperimentazione indirizzata alla ricerca di "nuovi modi di fare formazione".

A tal proposito, sono state definite nuove tecniche di formazione esperienziale, inerenti alle professioni sociosanitarie: 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'agenzia 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 o in essere sul tema sono stati molteplici. Di seguito vengono riportati i tre progetti che si sono distinti per la loro significatività:

- Energie per la scuola – Percorso svolto con Enel-Italia di orientamento per la formazione specialistica nel comparto tecnico volto all'occupazione nelle imprese dell'indotto Enel (progetto nazionale).
- Stranascuola. Un progetto finanziato dalla Fondazione con i Bambini che si pone l'obiettivo di intervenire su ragazzi dell'ultimo anno della primaria e delle classi di secondaria inferiore che denotano calo della motivazione o che potrebbero andare in dispersione. Le attività consistono in laboratori creativi di vario genere (dai musei al rap) con una rete di educatori che li segue in tutto il tempo dedicato al progetto. Una delle caratteristiche del progetto è la presenza di un pulmino per il trasporto con il logo del progetto, pulmino che costituisce un forte segno distintivo per la comunità locale.
- 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 gruppo 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.

L'agenzia è costantemente impegnata nel monitoraggio in itinere dell'intero processo: pertanto i registri personali dei docenti e quelli generali di classe vengono sottoposti a periodici controlli, per verificare la trasparenza nell'assegnazione dei voti (in un numero minimo stabilito a seconda della tipologia corsuale) e la congruenza tra gli argomenti riportati a registro e quelli indicati nella progettazione.

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 corso ed il documento interno (D0701) di valutazione della loro attività nel corso dell'anno formativo.

Nell'anno è stato fatto un investimento importante per creare un registro elettronico proprietario, accessibile sia Web che con App.

Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

Tipologia di corso	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Obbligo di istruzione	91%	92%	90%
Formazione continua/permanente	92%	90%	0%
Formazione per l'inserimento lavorativo	88%	89%	86%

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).

L'agenzia si è dotata 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 31.08.2024.

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	100%	97,23%	100%

Per tutte le tipologie di formazione, è stato erogato il 100% delle ore di formazione approvate (MA: 9060, MB: 2160 e MC: 5370).

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 ne possa giudicare le ricadute sociali.

In generale, l'agenzia 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).

CO.VER.FO.P. ha scelto una linea editoriale di “content curation”, basata quindi sulla chiarezza dei contenuti e, al contempo, rifugge ogni genere di Marketing aggressivo e limita al minimo la produzione di materiale cartaceo (nel rispetto dei principi di sostenibilità). Per garantire, infatti, completezza e coerenza delle informazioni, i contenuti dell’informazione devono essere sempre documentati o documentabili e prevedono il coinvolgimento sia del personale interno, come il responsabile Marketing, i responsabili di sede o la Direzione (per approvazione pianificazioni generali) sia figure esterne, quali i volontari di Servizio Civile con progetti specifici o professionisti esterni (soprattutto per le parti tecnologiche).

Gli strumenti di comunicazione utilizzati dall’Agenzia, 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, X (ex Twitter), TikTok, Vimeo), includendo anche materiale cartaceo “targettizzato” e personalizzato per iniziativa (stampato in numeri controllati al fine di ridurre l’impatto ambientale).

Sono in essere collaborazioni con le seguenti testate giornalistiche:

- La stampa
- Notizia Oggi (Vercelli e Valsesia)
- Vercelli Notizie
- InfoVercelli24

Il progetto di Servizio Civile Universale prevede che le/i due volontarie/i raccordino le attività di comunicazione dell’Ente con quelle della rete di Servizio Civile a cui CO.VER.FO.P aderisce.

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.

Di seguito, si riportano le iniziative più importanti diventate nel tempo ordinamentali.



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 6 comuni, ha avuto un impatto numerico di circa 600 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. Nell'ultima edizione del salone (maggio 2024) hanno partecipato circo 600 persone. il costo sostenuto dall'agenzia (pro bono) è di circa 3000,00 € 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 Orientali nelle sedi di Vercelli, Novara, Alessandria), una vasta rete museale vercellese (museo Borgogna, Museo Leone, Mac, Museo del Tesoro del Duomo, museo Civico di Casale Monferrato), l'Arcidiocesi di Vercelli, i comuni di Santhià, Gattinara, Tronzano, Livorno Ferraris, Cigliano, Casale Monferrato, i consorzi Socio-Assistenziali Cisas e Unione Montana, i centri diurni e le comunità alloggio della città di Casale Monferrato, . Attualmente la rete gestisce 66 volontari. 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, e per la pagina di offerte di lavoro del sito citato (pagina ad aggiornamento quotidiano). La stima di popolazione raggiunta dal sito a dai social collegati è di circa 10000 persone con interazione.



- **EGOGUSTO.** Un hub di valorizzazione del territorio e dei suoi prodotti tipici. Si trova a Gattinara all'interno dell'enoteca regionale. Quindi il vino è il protagonista (si formano sommelier ed assaggiatori di vino, di grappa, olio, di caffè, di riso, di formaggi e di salumi) e dei suoi produttori. Vuole essere un luogo di valorizzazione della cultura legata al territorio (con convegni, eventi, incontri). Ovviamente si cucinerà e si imparerà a cucinare. Eccellenza di pasticceria e arte bianca.



- **#RICUCIVITA.** Progetto di piccola sartoria svolto in collaborazione con diversi Soroptimist club del territorio piemontese. Il progetto prevede laboratori di base e di produzione di piccoli oggetti (borse mare) svolti all'interno della sezione femminile del carcere di Vercelli.

- **Steps - Scoperta di Tradizioni e Potenzialità in Sperimentazione.** Il progetto si pone i seguenti obiettivi:



- Potenziare reti di protezione ed inclusione sociale, promuovere empowerment a favore di persone escluse e vulnerabili
- Promuovere empowerment di comunità attraverso nuove narrazioni
- Incrementare capitale comunitario di conoscenze e competenze sul tema dell'inclusione e del cambiamento generativo, valorizzando il contributo dal basso
- Il progetto è finanziato dalla Compagnia San Paolo sul bando Traiettorie Solidali.

- **Comune amico della famiglia**

Obiettivo generale del progetto è quello di generare un processo di empowerment familiare attraverso:

- - Promozione e valorizzazione della famiglia quale centro della comunità, soggetto promotore e portatore di sviluppo sociale;
- - Mantenimento e miglioramento dei servizi già presenti sul territorio a favore della famiglia e in particolare della natalità;

Il progetto è stato affidato a Coverfop dalla città di Vercelli ed è partito con un'indagine svolta su tutte le famiglie con figli da 0 a 5 anni.



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 probono da CO.VER.FO.P.) e che ottengono un finanziamento stabile da Piemontegiovani;
- la **rete antiviolenza vercellese**. CO.VER.FO.P. partecipa e fornisce le proprie competenze, formando le operatrici antiviolenza che supportano il centro antiviolenza EOS. Su questi temi l'agenzia è stata premiata 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);

- il **protocollo svantaggio** Atto congiunto sottoscritto da vari attori territoriali che a vario titolo si occupano di persone con svantaggio. Il protocollo definisce azioni comuni, modalità di collaborazione e progettazioni di rete.

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 né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi della dignità della persona.

I dipendenti e i collaboratori di CO.VER.FO.P. svolgono le funzioni di loro competenza secondo i principi di onestà, correttezza, impegno e rigore professionale, nonché operano, nello svolgimento delle attività loro rimesse, in conformità alle disposizioni legislative vigenti.

Ogni azione, operazione, negoziazione e, più in generale, qualsiasi attività attuata dal personale dell'agenzia formativa, 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 ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato;
- 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 l'Agenzia circa le prescrizioni del Codice Etico e richiederne l'osservanza;

- esigere il rispetto delle disposizioni del Codice Etico nello svolgimento delle attività per le quali tali soggetti siano in relazione con l’Agenzia.

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

Tipologia di contratto	31.08.2022			31.08.2023			31.08.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tempo indeterminato	3	11	14	3	11	14	3	11	14
Totale	3	11	14	3	11	14	3	12	15

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

Tipologia di contratto	31.08.2022			31.08.2023			31.08.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	3	9	12	3	10	13	3	11	14
Dipendenti part-time	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Totale	3	11	14	3	11	14	3	12	15

Numero totale di collaboratori esterni

Tipologia di contratto	31.08.2022			31.08.2023			31.08.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Interinali	1	2	3	1	1	2	-	1	1
Collaboratori a progetto	6	64	70	6	64	70	6	66	72
Collaboratori a P.IVA	22	85	107	22	90	112	18	78	96
Altri	-	-	-	-	-	-	12	4	16
Totale	29	151	180	29	155	184	36	149	185

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’agenzia e con riferimento al sistema qualità ed accreditamento.

Turnover in entrata per fasce d’età e genere

N. persone	2021/2022					2022/2023					2023/2024				
	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	0	0	0	0	0%
Donne	1	-	-	1	9%	-	-	-	-	0%	2	0	0	2	17%
Totale	1	-	-	1	7%	-	-	-	-	0%	2	0	0	2	13%
Tasso di Turnover	25%	0%	0%	7%		0%	0%	0%	0%		40%	0%	0%	13%	

Nel corso dell'anno formativo 2023/2024, il personale è aumentato di un'unità rispetto all'anno formativo precedente, in ragione dell'entrata di due donne e dell'uscita di una donna."

Turnover in uscita per fasce d'età e genere

N. persone	2021/2022					2022/2023					2023/2024				
	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover	< 30	30 – 50	>50	Totale	Tasso di turnover
Uomini	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	0	0	0	0	0%
Donne	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	0	1	0	1	8%
Totale	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	0	1	0	1	7%
Tasso di Turnover	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%		0%	17%	0%	7%	

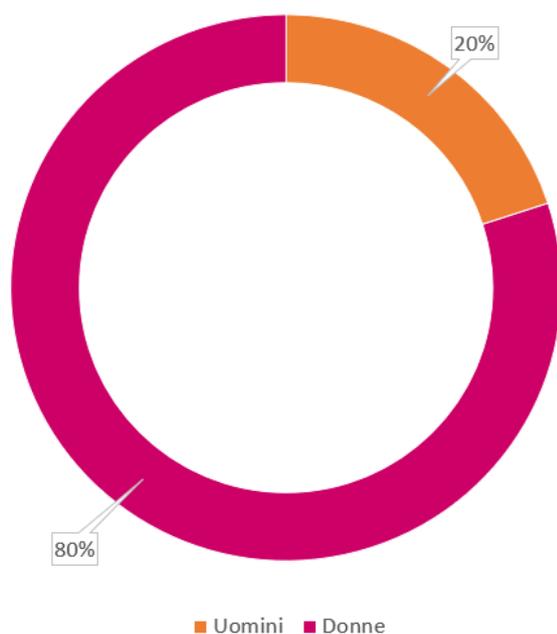
8.2 Non discriminazione

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.

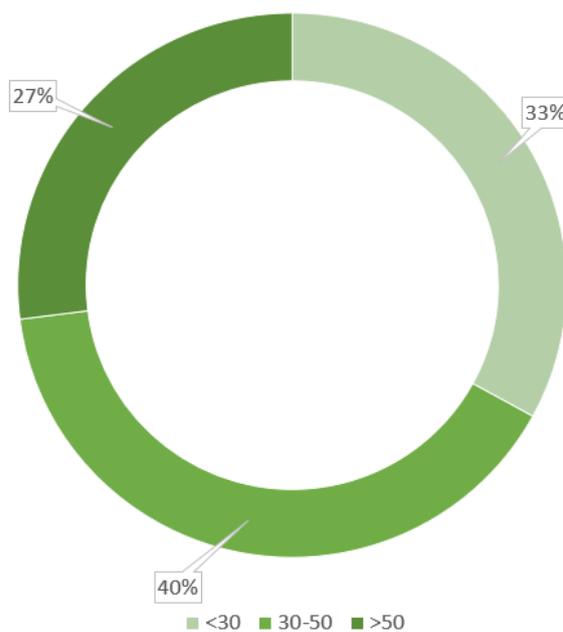
Il rapporto tra le persone che lavorano in CO.VER.FO.P. è improntato al reciproco rispetto, alla correttezza, alla collaborazione e alla valorizzazione delle competenze.

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

Personale dipendente per genere al 31.08.2024



Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2024



Composizione % del personale dipendente di CO.VER.FO.P. per categoria professionale e genere

Tipologia di contratto	31.08.2022			31.08.2023			31.08.2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	7%	0%	7%	7%	0%	7%	7%	0%	7%
Quadri	14%	43%	57%	14%	43%	57%	13%	40%	53%
Impiegati	0%	36%	36%	0%	36%	36%	0%	40%	40%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	21%	79%	100%	21%	79%	100%	20%	80%	100%

Composizione % del personale dipendente di CO.VER.FO.P. per categoria professionale e fascia d'età

Tipologia di contratto	31.08.2022				31.08.2023				31.08.2024			
	< 30	30 – 50	>50	Totale	< 30	30 – 50	>50	Totale	< 30	30 – 50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	7%	7%	0%	0%	7%	7%	0%	0%	7%	7%
Quadri	0%	43%	14%	57%	0%	43%	14%	57%	0%	33%	20%	53%
Impiegati	29%	7%	0%	36%	29%	7%	0%	36%	33%	7%	0%	40%
Totale	29%	50%	21%	100%	29%	50%	21%	100%	33%	40%	27%	100%

Al 31 agosto 2024, la componente femminile rappresenta l'80% del personale CO.VER.FO.P., in linea rispetto all'anno precedente. Con riferimento alle fasce d'età, la componente del personale più significativa è rappresentata dai dipendenti con età compresa tra i 30 e i 50 anni. L'AF è in linea con tutti i principali indici di non discriminazione stabiliti da UE (dal TFUE fino alle direttive 2000/78/ce e 2000743/ce)

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.

L'agenzia si impegna, inoltre, a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza adottato e delle procedure aziendali che ne formano parte. I dipendenti, i collaboratori e chiunque altro - a vario titolo - acceda alle strutture dell'agenzia, sono chiamati a concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza.

In tale ottica l'Agenzia si impegna dunque:

- ad attuare **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'Agenzia, accedendo nei relativi uffici;
- a garantire che tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa per l'agenzia siano **informati e formati** in merito ai rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovino - di volta in volta - esposti;
- a **riesaminare periodicamente** e a **monitorare continuamente** 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'agenzia.

Le pratiche e le azioni messe in atto da parte dell'agenzia, hanno permesso che, nel corso dei tre 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.

Nell'anno 2024 CO.VER.FO.P ha continuato le politiche di Welfare aziendale intraprese nell'anno precedente. In particolare è stata prevista per tutti i dipendenti l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa.

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'agenzia 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. In particolare, CO.VER.FO.P. da sempre ha puntato a rafforzare le capacità progettuali (al fine di introdurre costantemente piccole innovazioni didattiche e metodologiche) e amministrative (l'uso "pervasivo" del gestionale ProForma come ausilio a tutto il sistema "corso"). Alcune di queste tematiche sono state affrontate nelle ultime sessioni di formazione formatori (con altri Enti Formativi) e poi successivamente rafforzate con formazioni interne.

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

- ORIENTAMENTO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE
- ORIENTAMENTO PER L'INCLUSIONE
- Orientamento il progetto #possibile
- Le visite in azienda come strumento per l'orientamento
- Utilizzare l'AI nella didattica
- Il software Mozaik: utilizzarlo nella didattica quotidiana
- PROGETTAZIONE DI UN INTERVENTO INDIVIDUALIZZATO
- CORSO AGGIORNAMENTO ANTINCENDIO
- CORSO AGGIORNAMENTO ANTINCENDIO
- CORSO DI PRIMO SOCCORSO
- CORSO ANTINCENDIO
- Il software Regolo: un nuovo strumento per la gestione di una scuola
- GESTIONALE PRO FORMA: aggiornamento

- Formazione su: Moodle, Didattica a Distanza, Didattica integrata a Distanza

Ore di formazione medie pro-capite erogate, suddivise per categoria professionale e genere⁴

Numero di ore	2022/2023			2023/2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	110	-	110	140	-	140
Quadri	80	117	108	100	110	108
Impiegati	-	83	83	-	117	117
Totale	90	101	99	113	113	113

⁴ Le ore di formazione medie pro-capite sono stimate sulla base delle ore di formazione assegnate ad ogni dipendente.

9. Responsabilità ambientale

9.1 Impatti ambientali dell'agenzia

L'agenzia si impegna, nella sua attività formativa, a porre prioritaria attenzione nella programmazione ai mutamenti della società ed al progresso tecnologico e scientifico.

Come descritto in altre parti il 2024 ha visto la luce della nuova ala della sede di Vercelli denominata GLab. Una parte della scuola carbon neutral che ha trovato una nuova destinazione attraverso un intervento a forte connotazione ambientale.

Nella relazione al progetto si legge "...La scelta del luogo è caduta su un capannone all'interno del cortile in cui saranno inseriti dei cubi (le aule) senza toccare murature esterne, coperture e modificando i serramenti al fine del necessario contenimento energetico. Il capannone da sempre conteneva un'officina meccanica, ora dismessa per cambio indirizzo di studi..." L'intervento si



configurerà come un restauro di un edificio che ha comunque un suo valore "storico". Per cui le pavimentazioni verranno soltanto adeguate ma non sostituite ed alcuni oggetti esistenti (ad esempio gli enormi scambiatori di calore di fine anni '60) verranno solo puliti ma lasciati come memoria storica.

Il secondo aspetto è il valore didattico dell'intervento. L'intervento a tutti gli effetti si configura come un intervento "green". Le soluzioni tecniche, i materiali impiegati e un pannello didattico che sarà predisposto testimonieranno (anche ad uso illustrativo)

tale scelta.



"... Si è scelto un impianto geotermico a ciclo aperto con pompa di calore acqua/acqua, (non soggetto a VIA ma a semplice autorizzazione provinciale) perché comporta degli indubbi vantaggi (dimostrazione BAT) stante la destinazione del luogo, luogo in cui il rischio dell'impianto deve conformarsi al CTI esistente. Un impianto di questo tipo

Infatti:

- Non essendo previsto l'utilizzo di alcun tipo di combustibile fossile, elimina totalmente i rischi di esplosioni, incendi, fuoriuscite di monossido di carbonio, pericolosi stoccaggi.

• E' silenzioso (consente quindi di rientrare nel Piano di Classificazione Acustica adottato dalla città di Vercelli) e vantaggioso dal punto di vista architettonico poiché non ci sono installazioni visibili all'esterno degli edifici (l'intervento si trova all'interno di un contesto vincolato architettonicamente), come gruppi frigoriferi, e quindi molto adatto anche a ristrutturazioni di pregio.

- Non emette CO2 e particolati, data l'assenza di processi di combustione.
- E' stato chiesto di utilizzare esclusivamente gas refrigeranti certificati.
- Nella stagione estiva, la funzione di raffrescamento permette di godere di una temperatura ottimale, senza picchi di consumo....”

Sistema Fotovoltaico

E' una diretta conseguenza della scelta operata sul sistema Geotermico.

E' stata installato un impianto di produzione energia Fotovoltaica delle dimensione di 14 KW senza storage. Con previsione di riversare la produzione in eccesso in rete.



Rispetto alla didattica il rispetto dell'ambiente, inteso come riduzione degli sprechi, salvaguardia dell'habitat ma anche risparmio delle risorse economiche, è argomento presente in ogni attività. Le buone pratiche e i diversi approcci sono facilmente appresi sui banchi scolastici, per emulazione e per convinzione. Quindi, non è soltanto fondamentale l'imposizione di comportamenti corretti all'interno delle strutture dell'agenzia, ma anche la spiegazione coerente di tali pratiche attraverso testimonianze ed esempi concreti positivi.

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 ASM).

Inoltre, l'ente supporta la formazione tecnica del proprio personale attraverso aggiornamenti con importanti aziende del settore.

Ad oggi, non esistono indicatori sull'efficacia delle azioni messe in atto se non il monitoraggio delle attività formative calendarizzate, la quantità di rifiuti "differenziati" e la produzione di energie da fonti alternative. Pertanto, l'agenzia si è posta l'obiettivo di medio periodo di introdurre metodi di misurazione dell'impatto delle politiche adottate.

Consumi energetici

L'agenzia è impegnata 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).

Si riportano di seguito i consumi energetici interni disaggregati tra le varie utenze dell'agenzia. Inoltre, nel corso del 2022, in seguito ad un miglioramento nella metodologia di raccolta dei dati è stato possibile ottenere il dato del riscaldamento acquistato.

Totale consumi di energia di COVERFOP (GJ)⁵

Tipologia di consumo	Unità di misura	31.08.2022	31.08.2023	31.08.2024
Energia elettrica (acquistata) ⁶	GJ	320	325	367
Riscaldamento (acquistato)	GJ	7.292	9.554	8.951
Totale	GJ	7.611	9.879	9.318

In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, le emissioni sono state suddivise in diverse tipologie. In particolare, le emissioni di Scopo 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scopo 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scopo 2 “Market-based” e “Location-based”. L’approccio “Market-based” prevede l’utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica e tiene conto dei certificati acquistati dall’azienda che attestano l’approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili (es. Garanzie di Origine). Invece, l’approccio “Location-based” prevede l’utilizzo di un fattore medio di emissione associato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica. Tale approccio tiene in considerazione il fattore di conversione dell’energia con riferimento alla generazione della stessa nel paese in cui è stata acquistata.

Totale emissioni di COVERFOP (tCO₂)⁷

Tipologia di emissioni	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Emissioni scopo 1	tCO₂	423,40	554,76	519,73
Emissioni scope 2 location-based	tCO₂	23,13	23,50	26,58
Emissioni scope 2 market-based	tCO₂	35,65	36,10	35,65

Consumi idrici

L’acqua utilizzata dall’agenzia, 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’agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress⁸. L’agenzia si avvale del Aqueduct 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.

⁵ I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da ISPRA (2021 e 2022)

⁶ Si segnala che l’Agenzia non ha fatto ricorso all’acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l’acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili.

⁷ Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 degli esercizi 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra. Per il calcolo Location-based sono stati utilizzati i fattori di emissione ISPRA - Confronti internazionali mentre per il calcolo secondo il metodo “Market-based” sono stati utilizzati i fattori di residual mix pubblicati da AIB. Con riferimento alle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione Minambiente.

⁸ Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct>. Per l’analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna “baseline water stress”.

Rifiuti

L'Agenzia cerca costantemente di educare l'utenza a ridurre lo spreco di carta, incentivando azioni di riciclo, scoraggiando l'utilizzo di dispense cartacee in favore delle versioni telematiche ed installando asciugamani elettrici in ogni bagno. Nell'ultimo anno la stampa di dispense è stata espressamente vietata (e quindi ormai ha un ruolo marginale) ed è stato utilizzato Moodle come repository di dispense.

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'agenzia 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. 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 scaldi lettini solo quando strettamente necessario, a riutilizzare quando possibili 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.

Laboratorio di cucito. Sono state definite alcune linee guida con l'obiettivo di utilizzare per lo più materiale riciclato. Si presta particolare attenzione al taglio della stoffa per evitare la produzione di ritagli non utilizzabili. In ogni caso la "missione" che è spiegata agli allievi in laboratorio è apprendere attraverso le "Tre R" (ridurre, riutilizzare e riciclare): **Ridurre** i propri rifiuti, **Riutilizzare** quello che può ancora avere un impiego, **Riciclare** quello che invece non può avere una seconda vita

Adesione a progetti antispreco alimentare. Le eventuali eccedenze alimentari prodotte nei laboratori di cucina sono confezionate e poi destinate principalmente ad associazioni di volontariato per essere distribuite come derrate alimentari a persone bisognose.

Suddivisione rifiuti prodotti per metodo di smaltimento (in tonnellate)

Metodo di smaltimento	Unità di misura	31.08.2022			31.08.2023			31.08.2024		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Riuso	T	-	0,2	0,2	-	0,4	0,4	-	0,9	0,9
Riciclo	T	-	4,3	4,3	-	5	5	-	3	3
Compostaggio	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Recupero ⁹	T	-	0,1	0,1	-	-	-	-	-	-
Discarica	T	-	450	450	-	515	515	-	500	500
Totale	T	-	454,6	454,6	-	520,4	520,4	-	503,9	503,9

Tra i rifiuti pericolosi prodotti vanno evidenziate soltanto piccole quantità di materiale, composte da: toner esausti, stoccati temporaneamente (in attesa dei raccolti in Ecobox) e 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).

L'agenzia, 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 sono svolti dall'agenzia 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.

Il progetto sinteticamente ha previsto una serie di appuntamenti e lezioni svolti alternativamente tra docenti e responsabili di ASM sul tema "importanza del riciclo dei rifiuti elettronici". Si sono svolte attività di gruppo (scrittura messaggi pubblicitari, tabelloni, esercitazioni) e sopralluoghi nei centri di raccolta. Da settembre, un contenitore per la raccolta RAEE sarà installato nella sede di Vercelli 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'Agenzia al ritiro di tali rifiuti.

Proseguo il progetto Treedom, piccolo progetto che prevede la piantumazione di alberi nelle principali foreste, sviluppando anche sistemi di agro forestazione.

⁹ È incluso il recupero attraverso produzione di energia.

10. Contributo di COVERFOP agli SDGs

Per COVERFOP, il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative, e, anzi, è presente in ogni attività portata avanti dall'agenzia. COVERFOP, consapevole della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno del proprio business, rende noto al pubblico il proprio impegno sostenibile, tramite l'identificazione di tematiche rilevanti, il monitoraggio dell'andamento delle stesse e l'individuazione degli obiettivi ESG per gli anni a venire.

10.1 Responsabilità nei confronti del futuro

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDG) sono 17 obiettivi approvati nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e riconoscono lo stretto legame tra il benessere umano e la salute dei sistemi naturali, evidenziando le sfide comuni che tutti i paesi sono chiamati ad affrontare per un futuro sostenibile.

Gli obiettivi rientrano nell'ambizioso programma d'azione per la pace e la prosperità per le persone e il pianeta, noto come Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, e si declinano a loro volta in 169 "target" o traguardi.

Gli SDG hanno carattere universale, rivolgendosi tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati, e sono fondati sull'integrazione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: ambientale, sociale ed economica. I 17 obiettivi interessano pertanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali allo sviluppo urbano, dall'agricoltura ai modelli di consumo.



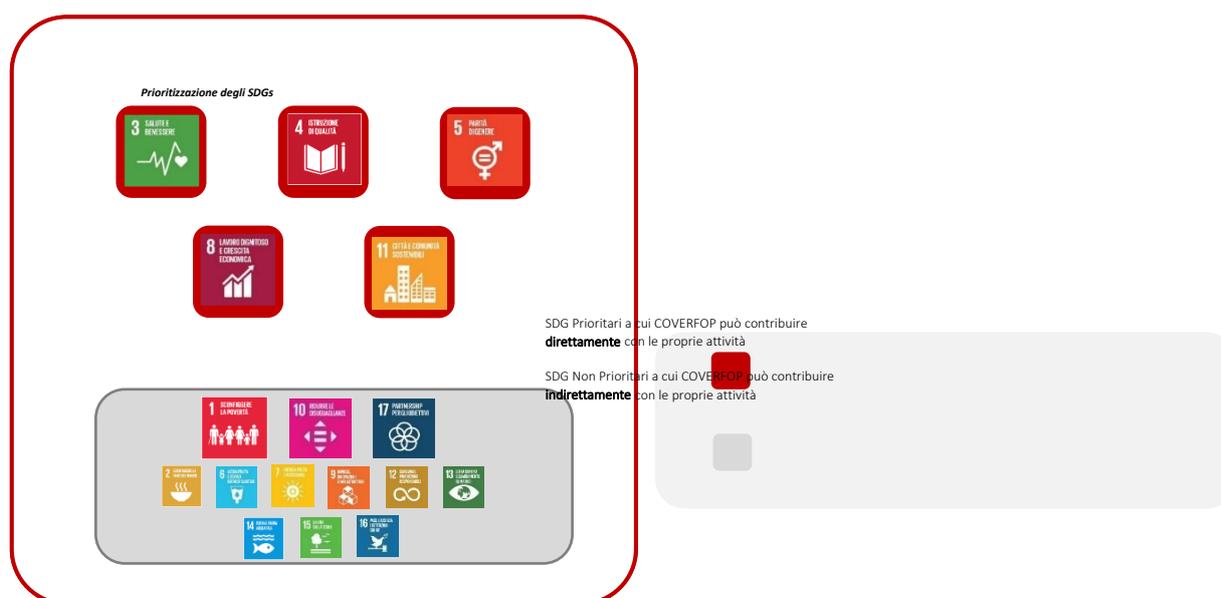
10.2 Promuovere una specializzazione inclusiva

COVERFOP si impegna a migliorare il proprio impatto sul territorio e sulla comunità, promuovendo percorsi di crescita educativa e professionale improntati al rispetto e al supporto costante delle tematiche di sostenibilità.

Per tale motivo, ha avviato un percorso di crescita che abbraccia la sostenibilità in ogni suo aspetto. L'Agenzia ha, infatti, identificato un piano di obiettivi, che descrivono l'impegno di COVERFOP alla formazione e alla preparazione al mondo del lavoro di giovani studenti e altri membri della comunità, tramite un'istruzione di qualità equa ed inclusiva.

Con l'intenzione di promuovere un'educazione che renda la comunità più consapevole in merito agli SDG e di portare avanti le proprie attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, COVERFOP identifica 5 principali linee strategiche correlabili a 5 degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Azienda ha infatti esaminato 169 "target" in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui può maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle proprie attività. Tali SDG sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 11, come illustrato nel seguente grafico:



Vita sana e benessere a tutte le età

Ruolo e contributo di COVERFOP nella promozione della salute e e del benessere delle proprie risorse e dei propri allievi

Contributo degli SDGs:



- Proporre percorsi educativi specifici per ogni esigenza: titoli di studio superiori, formazione professionale, disoccupazione;
- Rispetto dei più elevate standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza;

Sviluppo del capitale umano

Ruolo e contributo di COVERFOP nella promozione di un'educazione inclusiva ed equa

Contributo degli SDGs:



- Progettare servizi per le specifiche esigenze ed interessi;
- **Steps:** Progetto di potenziamento delle reti di protezione ed inclusion sociale promuovendo empowerment a favore di persone escluse e vulnerabili.

Raggiungimento dell'uguaglianza di genere

Ruolo e contributo di COVERFOP nel raggiungimento della parità di genere

Contributo degli SDGs:



- Offrire a tutti gli utenti lo stesso livello di attenzione nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità;
- COVERFOP partecipa e fornisce le proprie competenze alla **rete antiviolenza vercellese**.

Contributo al lavoro dignitoso e la crescita economica

Ruolo e contributo di COVERFOP nel facilitare la piena occupazione degli individui della comunità e la crescita economica della stessa

Contributo degli SDGs:



- **PROGETTO LIFT:** fornisce un servizio di informazione e orientamento al lavoro in 6 comuni;
- **SALONE ORIENTAMENTO E LAVORO LOV:** COVERFOP collabora allo svolgimento di un salone in cui sono erogati servizi di orientamento al lavoro, consulenze, workshop e convegni.

Contributo allo sviluppo di una comunità sostenibile

Ruolo e contributo di COVERFOP nello sviluppo di una comunità sostenibile

Contributo degli SDGs:



- COVERFOP partecipa ad una rete di servizio civile guidata dalla città di Vercelli mettendo a disposizione formatori e sedi per attività informative;
- **EGOGUSTO:** hub di valorizzazione del territorio e dei suoi prodotti tipici.

11. 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'agenzia 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.

Macroarea	Tematiche materiali	Perimetro delle tematiche materiali		Tematica GRI
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	
Governance	Governance	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Relazioni con le istituzioni, etica e trasparenza	Agenzia	Causato dall'agenzia	Anticorruzione
Responsabilità tecnica ed economica	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
	Creazione di valore economico	Agenzia	Causato dall'agenzia	Performance economica
	Catena responsabile del valore	Agenzia e attività di business	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	Pratiche di approvvigionamento
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio e con la comunità locale	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	N/A
Responsabilità verso gli Studenti	Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business	N/A
Responsabilità Ambientale	Ambiente ed energia	Agenzia	Causato dall'agenzia	Energia Emissioni
	Gestione dei rifiuti e della crisi idrica	Agenzia	Causato dall'agenzia	Acqua Scarichi e rifiuti
	Formazione su tematiche ambientali	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità verso le risorse umane	Formazione, sviluppo e benessere del personale	Agenzia	Causato dall'agenzia	Formazione e istruzione
	Non discriminazione e pari opportunità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Occupazione Non-discriminazione Diversità e pari opportunità
	Salute e sicurezza	Agenzia	Causato dall'agenzia	Salute e sicurezza sul lavoro

Lista degli impatti

	Tematiche materiali	Impatti positivi di COVERFOP <i>Reali e potenziali</i>	Impatti negativi di COVERFOP <i>Reali e potenziali</i>	Coinvolgimento della Società
Responsabilità verso le risorse umane	Formazione, sviluppo e benessere del personale	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legati ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata Promozione del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati, all'interno di un ambiente di lavoro sano e stimolante. 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti a causa di pratiche non inclusive 	Causato dall'Agenzia
	Non discriminazione e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> Promozione e sensibilizzazione in materia di inclusione e diversità con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza e sulla promozione di un ambiente di lavoro e di studio equo ed inclusivo 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali impatti negativi diretti e indiretti sull'operatività e sulle aspettative degli stakeholder a seguito di episodi di molestie e discriminazione su dipendenti, allieve e allievi 	Causato dall'Agenzia
	Salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Prevenzione e mitigazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei collaboratori, anche attraverso la formazione in ambito salute e sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> Infortuni sul lavoro e malattie professionali, anche a causa di un mancato monitoraggio e applicazione dei sistemi di gestione in ambito salute e sicurezza 	Causato dall'Agenzia
Responsabilità verso gli studenti	Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento e orientamento nel mondo del lavoro per allieve e allievi Riqualificazione territoriale grazie a partnership e collaborazioni con aziende strategiche che possano migliorare l'indotto socioeconomico 	<ul style="list-style-type: none"> Mancato incontro tra domanda e offerta rispetto alle competenze richieste del mercato del lavoro 	Causato dall'Agenzia
	Offerta formativa e innovazione	<ul style="list-style-type: none"> Investimento in una didattica sempre più innovativa, anche attraverso l'uso di nuovi strumenti digitali 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziale mancato aggiornamento delle tematiche trattate durante i corsi di formazione 	Causato dall'Agenzia
	Pari opportunità e diritto alla formazione	<ul style="list-style-type: none"> Supporto allo studio e al reinserimento nel mondo del lavoro di persone economicamente svantaggiate 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali episodi di comportamenti scorretti e/o non nel pieno rispetto dell'integrità, come previsto dalle normative interne Potenziale mancato rispetto dei diritti umani all'interno della Community Potenziali episodi di discriminazione/molestia/abuso all'interno della Community 	Causato dall'Agenzia
	Internazionalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore inclinazione all'interdipendenza e alla globalizzazione da parte delle allieve e degli allievi e dello staff grazie alla promozione di attività di mobilità internazionale e partnership con enti internazionali 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziale difficoltà organizzative derivanti da una gestione non ottimale dei programmi di mobilità internazionale, che generano impatti negativi sui livelli di soddisfazione dell'offerta formativa Aumento delle emissioni Scope 3 dovuto ad un incremento degli spostamenti internazionali degli allievi e allieve 	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Responsabilità verso la comunità	Rapporto con il territorio e con la comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali sul territorio con conseguenti impatti economici diretti/indiretti sulle comunità locali. 		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
Governance	Governance		<ul style="list-style-type: none"> Mancata integrazione degli obiettivi di sostenibilità agli obiettivi finanziari 	Causato dall'Agenzia
	Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> Promozione di comportamenti etici in linea con la mission aziendale Trasparenza nelle relazioni con le istituzioni 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali episodi di non compliance, anticoncorrenziali e/o antitrust, con impatti negativi sull'andamento economico e sul business nel suo complesso 	Causato dall'Agenzia
Responsabilità tecnica ed economica	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	<ul style="list-style-type: none"> Promozione di una didattica erogata attraverso l'uso di strumenti e metodologie innovative, arricchendo l'esperienza delle allieve e degli allievi 	<ul style="list-style-type: none"> Obsolescenza degli spazi condivisi con conseguente riduzione della qualità della didattica 	Causato dall'Agenzia

Responsabilità ambientale	Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione tramite i media locali delle attività svolte, al fine di diffondere la mission dell'Agenzia 		Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
	Creazione di valore economico	<ul style="list-style-type: none"> • Benefici diretti e indiretti sullo sviluppo socioeconomico dei territori in cui l'Agenzia opera 	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata e/o inefficace gestione delle risorse economiche 	Causato dall'Agenzia
	Catena del valore responsabile	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei fornitori che collaborano con l'Agenzia 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale danneggiamento alla reputazione generato da comportamenti scorretti o violazioni di diritti umani e regolamenti da parte dei fornitori 	Causato dall'Agenzia e direttamente connesso alle sue relazioni di business
	Ambiente ed energia	<ul style="list-style-type: none"> • Diffondere consapevolezza sulla necessità di contribuire alla lotta al cambiamento climatico 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale aumento delle emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 / Scope 2) • Potenziale aumento dei consumi di energia elettrica e gas naturale 	Causato dall'Agenzia
	Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della raccolta differenziata all'interno delle strutture 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale aumento alla produzione di rifiuti e al consumo idrico 	Causato dall'Agenzia
	Formazione su tematiche ambientali	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di iniziative di sensibilizzazione, progetti specifici e formazione sulla tutela dell'ambiente e il rispetto delle risorse naturali attraverso l'organizzazione di corsi sulla sostenibilità, la condivisione di materiale e l'adozione di buone pratiche 		Causato dall'Agenzia

12. GRI Content Index

GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)			
Indicatore GRI		Pagina	Note
Indicatore GRI			
Dichiarazione d'uso	CO.VER.FO.P ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2024 con riferimento agli Standard GRI.		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	6-7	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	5	
GRI 2-5	Assurance esterna		Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6-7	
GRI 2-7	Dipendenti	42	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	42	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	16-17	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	16-17	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3-4	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	18-20	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2023/2024 non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	10-11	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	11-13	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva
Tematiche materiali			
Governance			
Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	18-20	
GRI 205: Anticorruzione (2016)			

GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	18	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2023/2024 non sono stati rilevati casi di corruzione
Responsabilità tecnica ed economica			
Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	34-37	
Comunicazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	37-38	
GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)			
GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2023/2024 non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing
GRI 418: Privacy dei clienti (2018)			
GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti		Nell'anno formativo 2023/2024 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili
Creazione di valore economico			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	21-25	
GRI 201: Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	21-22	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	19	
Catena del valore			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	24-25	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	25	
Responsabilità verso la comunità			
Rapporti con il territorio e con la comunità locale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	39-41	
Responsabilità verso gli studenti			
Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	30-31	
Offerta formativa e innovazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	26-29	
Pari opportunità e diritto alla formazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	32-33	
Internazionalizzazione			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	29	
Responsabilità ambientale			
Ambiente ed energia			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	47-51	
GRI 302: Energia (2016)			
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	48-49	

GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	47-48	
GRI 305: Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	49	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	49	
Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	49-51	
GRI 303: Acqua e affluenti (2018)			
GRI 303-3	Acqua riciclata o riutilizzata	49	
GRI 306: Rifiuti (2020)			
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	50-51	
Formazione su tematiche ambientali			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	47-48	
Responsabilità verso le risorse umane			
Formazione, sviluppo e benessere del personale			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	41-46	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	46	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	42-43	
Non discriminazione e pari opportunità			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	43-44	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2023/2024 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	42	
Salute e sicurezza			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	44-45	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	44-45	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	44-45	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	44-45	
GRI 403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	44-45	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	44-45	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	44-45	

GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	44-45	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	44-45	



Consorzio Vercellese per la Formazione Professionale “Geom F. Borgogna”

Società consortile a responsabilità limitata

Piazza Cesare Battisti, 9 - 13100 Vercelli (VC)