

# Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale  
2022/2023





Attività di ricerca autorizzata e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ammortizzatori Sociali - nell'ambito della "Promozione dell'Innovazione e dei Processi Formativi" contributo anni 2022/2023 della legge n.40 del febbraio 1987.

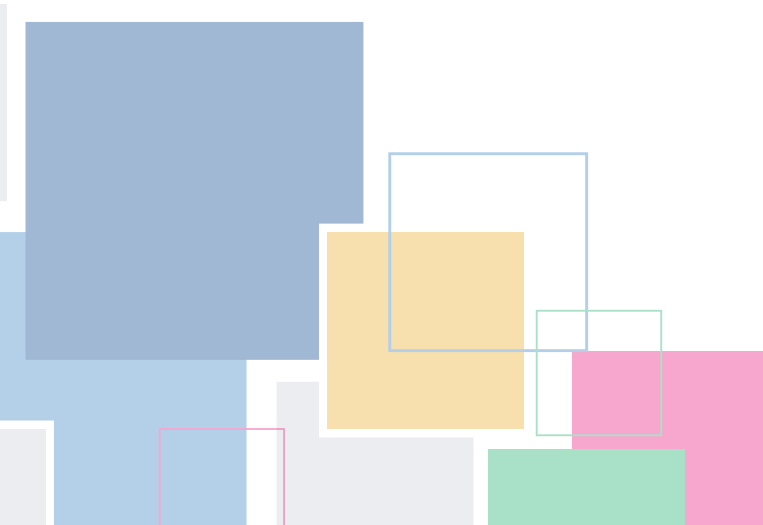
Supporto tecnico-metodologico:  
Deloitte & Touche S.p.A.

# Indice

Lettera del Presidente agli Stakeholder.....	3
Nota metodologica.....	4
1. L'agenzia.....	6
2. La sostenibilità per CIAC.....	14
3. Governance e assetto organizzativo.....	23
4. Trasparenza.....	25
5. Performance economica.....	28
6. Responsabilità verso gli studenti.....	34
7. Comunicazione.....	48
8. Responsabilità verso la comunità.....	50
9. Responsabilità verso le risorse umane.....	54
10. Responsabilità ambientale.....	64
11. Contributo di CIAC agli SDGs.....	70
12. Perimetro, impatto degli aspetti materiali e raccordo con il GRI.....	75
13. GRI Content Index.....	78

## Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale  
2022/2023





# Lettera del Presidente agli Stakeholder

Ogni anno, ormai siamo giunti al quinto, mi trovo a scrivere con grande soddisfazione una breve lettera di introduzione al nostro bilancio di sostenibilità.

Soddisfazione perché è un momento di riflessione su tutto quello che quotidianamente centinaia di colleghi di CIAC portano avanti con passione e determinazione. L'attenzione alle persone, alla loro sicurezza, al loro livello di istruzione e formazione, all'ambiente in cui vivono, studiano e lavorano non è un "rendiconto di bilancio" ma un modo di essere, di vivere, di agire la nostra realtà. Il bilancio, così come il codice etico, sono la fotografia di tutto quello che noi facciamo ogni giorno mettendoci tanta testa e tanto cuore.

L'anno che chiudiamo con questo bilancio è stato molto positivo. Ci siamo lasciati alle spalle gli effetti della pandemia, anche se gli strascichi sul disagio dei nostri giovani – e forse anche su molti adulti – sono ancora evidenti. Molto del nostro tempo è dedicato a prenderci cura delle loro fragilità per accompagnarli verso il mondo del lavoro con maggiore fiducia in loro stessi e nel futuro.

E per fare questo abbiamo continuato a investire su tutti i fronti: un importante percorso di formazione rivolto ai nostri docenti che, più di ogni altro, si trovano in contatto con le difficoltà emotive delle studentesse e degli studenti in obbligo formativo ma anche di tanti adulti in cerca di occupazione; una nuova certificazione ISO 45001 per la salute e sicurezza che tutela ancora di più i dipendenti e gli utenti; l'ammodernamento continuo degli spazi di lavoro e dei laboratori; il costante incremento delle relazioni esterne con i soggetti del territorio sia pubblici sia privati.

Troverete nel dettaglio nelle pagine successive gli aggiornamenti delle attività e degli investimenti divisi in capitoli. Ma sono fiero di dire che anche quest'anno "abbiamo chiuso il miglior bilancio della storia di CIAC" dando a migliaia di persone la possibilità di accedere a percorsi di formazione gratuita. Un ringraziamento molto sentito alle colleghe e ai colleghi che compongono il nostro Consiglio di Amministrazione, ai Soci che confermano la loro fiducia in noi e alle persone che lavorano in CIAC ogni giorno: la loro competenza, il loro entusiasmo, il sorriso con cui si prendono cura degli altri è per me la massima soddisfazione e dimostrazione di capacità.

*Giovanni Trione*  
*Presidente di CIAC*

# Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quinto Report di Sostenibilità del Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale (di seguito anche “CIAC Formazione” o “CIAC”) 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’anno formativo 2022/2023 (dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023).

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 CIAC”.

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, CIAC 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 CIAC, tra cui la qualità e l’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 “Analisi di materialità”. Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontati nel Report di sostenibilità è lo stesso del Bilancio di Esercizio di CIAC. Si precisa inoltre che nel corso del 2022/2023 si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni, alla struttura organizzativa e all’assetto proprietario,

mentre sono rimasti sostanzialmente invariati i sistemi di approvvigionamento di CIAC. Si precisa inoltre che nel corso del 2022/2023 si sono verificate, rispetto al precedente anno, variazioni significative relative alle dimensioni e alla struttura organizzativa, mentre sono rimasti sostanzialmente invariati i sistemi di approvvigionamento di CIAC. 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 agli anni 2020/2021 e 2021/2022.

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

Il Report di sostenibilità è disponibile anche sul sito internet di CIAC ([www.ciacformazione.it](http://www.ciacformazione.it)) nella sezione “Chi siamo -> Sostenibilità”.

Per richiedere maggiori informazioni in merito alle politiche di responsabilità sociale di CIAC e alle informazioni presenti all'interno del presente documento, è possibile scrivere all'indirizzo mail: [sostenibilita@ciacformazione.it](mailto:sostenibilita@ciacformazione.it).

*Attività di ricerca svolta nell'ambito della Voce “Promozione e Innovazione dei Processi Formativi” inerente agli anni 2022/2023 della Legge n. 40 del 14 febbraio 1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”.*





# L' Agenzia

## Profilo dell'agenzia

### Oltre 50 anni di formazione a sostegno dello sviluppo del territorio.

CIAC (Consorzio InterAziendale Canavesano per la formazione professionale) è un'agenzia formativa, che offre da più di 50 anni formazione a sostegno dello sviluppo del territorio.

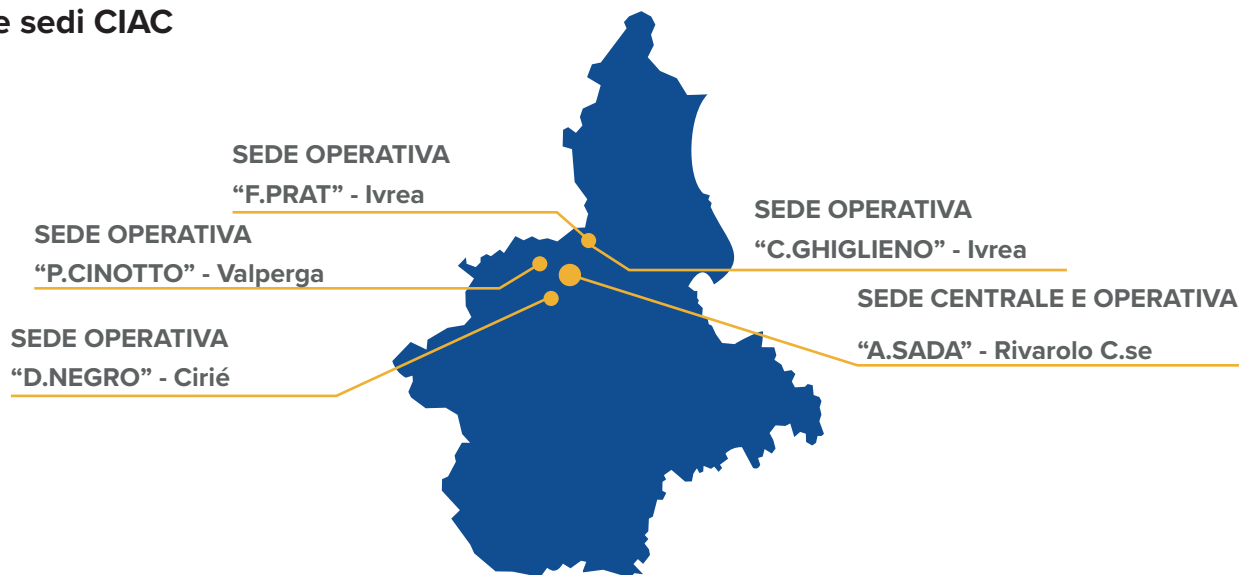
La nostra è una società consortile espressione dello spirito pratico della comunità canavesana che recupera e integra tra loro le diverse tradizioni formative della zona. Siamo partecipati da imprese, Comunità montane, associazioni di categoria e dai Comuni del Canavese dove sono dislocate le nostre attività e ci occupiamo di istruzione, formazione e lavoro.

Offriamo ad allievi, famiglie, imprese, committenti pubblici e privati formazione e servizi al lavoro di alta qualità.

Partecipiamo in partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale.

Ci impegniamo a progettare servizi per le specifiche esigenze e a fornirli nella maniera più efficace, perché crediamo che liberare le competenze crei valore.

### Le sedi CIAC



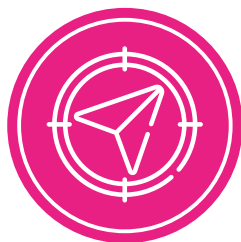


## Highlights Anno Formativo 2022/2023



**3.416**

Persone iscritte ai corsi di formazione professionale



**5.121**

Giovani coinvolti in attività di orientamento



**900**

Disoccupati che hanno fruito dei servizi al lavoro



**999**

Imprese coinvolte



**54%**

Percentuale di donne dipendenti dell'agenzia



**87%**

Allievi soddisfatti dei corsi di formazione continua/permanente



**100%**

Aule con accesso per studenti disabili

**387**

Hanno collaborato alla gestione di stage/tirocini

**612**

Coinvolte nei corsi di formazione aziendale



**606**

Corsi erogati per adulti occupati



**0**

Infortuni registrati per dipendenti e collaboratori esterni



**21**

Ore di formazione medie erogate per dipendente



**€ 173.533**

Risorse economiche destinate all'innovazione

## Vision, Mission e Valori



Attraverso i nostri progetti di formazione, valorizziamo le potenzialità delle persone, le coinvolgiamo, le incoraggiamo a dare il meglio per loro stesse e per la comunità, le aiutiamo a immaginare un domani pieno di rigogliose prospettive.

Liberiamo le energie delle persone e delle aziende, unendole in valore, come ciò in cui ciascuno riconosce sé e la propria possibilità di futuro.

CIAC è per chi pensa al futuro, per chi pensa a sé stesso in rapporto con gli altri, per quelli che si sentono **liberi di creare valore**. In CIAC costruiamo **fiducia**, eroghiamo un'offerta di **qualità** e parliamo di **innovazione**.

La fiducia è alla base delle relazioni interne e nei confronti dei nostri interlocutori. Siamo responsabili e coinvolti in quello che facciamo, consapevoli che migliaia di per-

sone si rivolgono a noi ogni anno per poter acquisire competenze con l'obiettivo finale di trovare un'occupazione adeguata alle loro capacità e aspettative.

Per qualità intendiamo quella didattica, ma anche di tutti i servizi che sappiamo offrire. Il nostro agire crea opportunità di impiego, di crescita, di trovare le persone giuste per i ruoli giusti e i risultati quantitativi e qualitativi lo dimostrano.

Per innovazione intendiamo la visione sul futuro: la capacità di conoscere e comprendere i trend e le loro ricadute sul sistema territoriale, facendoci portavoce locale di strategie più sistemiche.

La nostra missione è quindi **formare valore**.

Ci uniscono e ci guidano 4 valori:

**LEADERSHIP**, intesa come guida assennata e lungimirante, saggia, che sia di ispirazione e orientamento per il territorio.

**AMBIZIONE**, intesa nella sua sfumatura più eroica, quella dell'osare, individuale e collettivo, del coraggio umano che riempie di sostanza i valori. Un'ambizione responsabile di chi è conscio del proprio ruolo.

**APERTURA**, intesa come disponibilità di confronto – che però non va data per scontata, in quanto si realizza solo sulla base del presupposto dell'onestà e della trasparenza, che deve essere reciproca.

**ENTUSIASMO** come risultato di un processo di equilibrio. Nasce dall'empatia, e incorpora il prendersi cura di sé stessi e degli altri, diventando capaci di lavorare sodo, con impegno, ma senza dimenticare mai quella leggerezza di relazione che è il vero motivo dietro alla gioia di collaborare tutti i giorni.

---

9

Sottolineiamo una parola a noi particolarmente cara: la Gentilezza, il fil rouge che guida il nostro stare insieme in azienda. Vogliamo diffonderne il valore sul territorio a partire dalla stessa leadership, declinata nella sua accezione gentile.



## Il progetto gentilezza

Nel 2021 abbiamo intrapreso un percorso volto a caratterizzare il nostro essere impresa con un approccio pratico alla gentilezza.

Dopo aver conosciuto l'associazione canavesana Cor et Amor, promotori del progetto nazionale Costruiamo gentilezza, un team di colleghi ha sviluppato la progettualità "Come diventare un grande gigante gentile" con l'obiettivo di promuovere la gentilezza all'interno della nostra realtà aziendale ed essere un primo esempio di azienda portatrice del valore della gentilezza in Canavese. Per dare concretezza al progetto, abbiamo ideato il "Calendario della Gentilezza", presentato a tutti i nostri collaboratori durante l'evento di Natale.

Ogni mese del Calendario è dedicato ad una buona pratica gentile: si tratta di piccole azioni concrete volte ad allenare l'abitudine a "costruire" gentilezza in azienda e ad avere un impatto positivo sul territorio.

Tutte le nostre sedi CIAC hanno una loro bacheca della gentilezza su cui ogni collaboratore può liberamente lasciare traccia delle proprie esperienze gentili. L'obiettivo è misurare e monitorare quanto proposto durante l'anno. La gentilezza diventa così il filo conduttore del nostro stare insieme in azienda.

Il calendario è stato diffuso in tante altre realtà aziendali e non solo a livello locale.



La gentilezza è un atteggiamento che si fonda sull'apertura, verso gli altri e verso l'ambiente esterno. Si rifà dunque ad un ideale di comunità, di cura l'uno per l'altro che, come CIAC, intendiamo favorire dando il buon esempio. A partire da un noi, per passare attraverso la formazione delle nuove generazioni, che saranno quelle che domani faranno la differenza.

### Un anno di azioni gentili in ufficio

<p>GENNAIO</p> <p>Porta <b>qualcosa di buono</b> da mangiare insieme</p>	<p>FEBBRAIO</p> <p>Crea un <b>salvadanaio condiviso</b> per piccoli progetti</p>	<p>MARZO</p> <p>Fatti prestare o consigliare un <b>libro/film</b></p>	<p>APRILE</p> <p><b>Invita a pranzo</b> un collega che conosci poco</p>	<p>MAGGIO</p> <p>Lascia un <b>caffè sospeso</b> per chi verrà dopo di te</p>	<p>GIUGNO</p> <p><b>Condividi una passione</b> con i tuoi colleghi e scopri le loro</p>
<p>LUGLIO</p> <p>Lascia un <b>messaggio positivo</b> sulla scrivania di un collega</p>	<p>AGOSTO</p> <p>Offri un <b>passaggio</b> a chi abita vicino a te</p>	<p>SETTEMBRE</p> <p>Fai un piccolo gesto per rendere più piacevole il tuo <b>luogo di lavoro</b></p>	<p>OTTOBRE</p> <p>Cosa ti fa <b>stare bene?</b> Condividilo per tenere alto il morale</p>	<p>NOVEMBRE</p> <p><b>Insegna</b> qualcosa. <b>Impara</b> qualcosa.</p>	<p>DICEMBRE</p> <p><b>Guardati indietro.</b> Racconta il tuo anno gentile</p>

Scatta una foto per ogni azione e appendila sulla bacheca della gentilezza!

## La leadership gentile



Nel 2021 Cristina Ghiringhello, direttrice generale di CIAC, è stata nominata prima imprenditrice della gentilezza in Italia.

A seguito della sua nomina è stata invitata come speaker all'evento Be kind (Sii gentile) organizzato dal TEDx di Torino a febbraio 2022.

Nel suo intervento ha raccontato i benefici della gentilezza applicata in ambito lavorativo partendo da alcune domande: Il lavoro può essere un piacere? Può la leadership essere gentile? E, soprattutto, ha cercato di sfatare un mito: la gentilezza non è solo femminile!

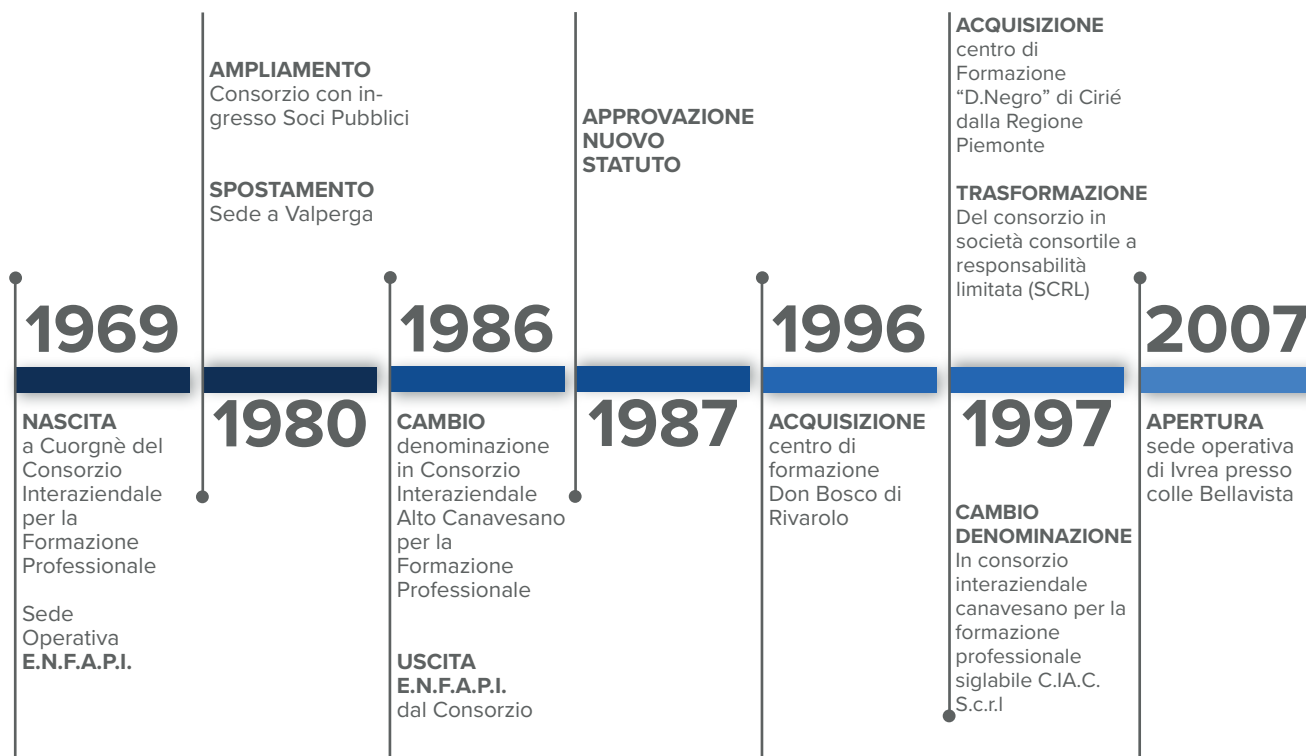
Leadership gentile dunque come nuovo modello di sostenibilità in azienda, un modello che investe la sfera relazionale.

## La Storia

Dal 1969 offriamo un sistema di formazione di alta qualità in Piemonte e in particolare nell'area canavesana. Oggi come allora sono le aziende del territorio, insieme a Confindustria Canavese e agli enti locali, a condividere l'esigenza e a credere in questo progetto.

Negli anni di attività sul territorio, abbiamo dato un contributo importante a soddisfare i bisogni formativi e occupazionali, formando decine di migliaia di giovani e adulti disoccupati e occupati, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contribuendo alla diffusione della cultura dell'innovazione.

12



**ACCREDITAMENTO MINISTERIALE**

per attività di ricollocazione professionale, ricerca e selezione del personale

**2009**

**ISCRIZIONE**  
nell'elenco regionale degli **operatori idonei** ad erogare servizi al lavoro

**ISTITUZIONE Sportelli per servizi al lavoro** presso le sedi di Cirié, Ivrea e Rivarolo

**2012**

**ACQUISIZIONE** da Csea delle sedi di Ivrea " F.Prat", "C.Ghiglieno" e "N.Cappellaro" e delle sedi di Cuornè e Caluso (successivamente chiuse)

**ADESIONE** alla Fondazione ITS biotecnologie in qualità di socio fondatore

**2015****2017**

**SPOSTAMENTO SEDE** Colle Bellavista ad Ivrea centro con intitolazione "C.Ghiglieno"

**INAUGURAZIONE** Officine 4.0 presso la sede di Ivrea "C.Ghiglieno"

**RICORRENZA DEL 50° ANNIVERSARIO** DI CIAC

**2019****2021**

**AUMENTO** del capitale Sociale con ingresso nuovi soci

**INAUGURAZIONE** Sala metrologica presso la sede di Valperga "P.Cinotto"

**COSTITUZIONE** della Fondazione "Committo" Impresa sociale

**INAUGURAZIONE** Lean Centre presso la sede di Valperga "P.Cinotto"

**2022**



# La sostenibilità per CIAC

## 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 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 che in esso operano.

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

14

## I nostri Stakeholder

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

Per noi, gli stakeholder si identificano innanzitutto nelle persone che beneficiano dei servizi offerti e nelle figure professionali che lavorano con l'agenzia: allievi e corsisti, famiglie, aziende, sindacati, dipendenti e collaboratori, fornitori, amministratori locali, banche.

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 agiamo. Citiamo tra questi le aziende del territorio, Confindustria Canavese, API, Banca d'Alba e del Canavese e i Comuni di Ivrea, Cirié, Rivarolo Canavese, Valperga e l'Unione Montana Val Gallena.

Infine, rispondiamo del nostro 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 nostra committenza.



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 a 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

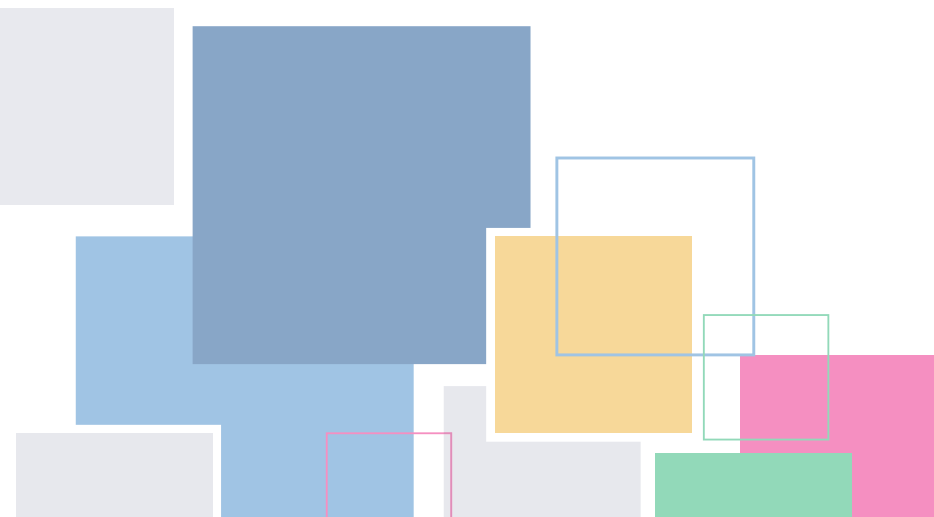


La fase di individuazione degli stakeholder, delle loro aspettative e dei loro interessi, rappresenta uno dei momenti fondamentali per definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, strumento in grado di illustrare le principali dinamiche ed iniziative promosse nel corso dell'anno in ambito ESG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

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
<b>Allieve e allievi</b>	Sito internet Social network Comunicati stampa Questionari di soddisfazione Eventi Newsletter Piattaforma per la didattica online
<b>Famiglie delle allieve e degli allievi</b>	Sito internet Social network Colloqui con i docenti Piattaforma per la didattica online Eventi (open day, eventi di fine anno) Circolari SMS
<b>Personale docente</b>	Portale Intranet Survey interna Riunioni periodiche Eventi aziendali Piattaforma per la didattica online
<b>Personale tecnico amministrativo</b>	Portale Intranet Survey interna Riunioni periodiche Eventi aziendali
<b>Parti sociali</b>	Sito internet Riunioni periodiche
<b>Fornitori</b>	Sito internet Meeting periodici
<b>Imprese</b>	Sito internet Meeting periodici Newsletter Azione commerciale
<b>Sistema bancario</b>	Sito internet

Stakeholder	Strumenti di engagement e comunicazione
Istituzioni locali e nazionali	Sito internet Meeting con istituzioni e/o enti locali Meeting con istituzioni nazionali Tavoli tecnici
Soci pubblici e privati	Assemblea dei soci Sito internet
Scuola, Università e Centri di ricerca	Sito internet Meeting, convegni e seminari
Comunità locale	Sito internet Comunicati stampa Meeting con istituzioni e/o enti locali Eventi
Media locali	Meeting periodici





## 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 tematica ed impatto ed hanno consentito di identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per l'Agenzia. Successivamente sono state riesaminate le principali categorie di stakeholder, e alcune di queste sono state coinvolte nell'aggiornamento della materialità.

A tal proposito, con l'obiettivo di valutare la rilevanza di ciascun impatto, nell'anno formativo 2022/2023 è stato somministrato a nove categorie<sup>1</sup> una survey al fine di permettere a tutti i soggetti coinvolti 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:

---

<sup>1</sup> Le categorie coinvolte sono: personale docente, personale tecnico – amministrativo, soci pubblici e privati, associazioni sindacali, allievi e allieve, famiglie delle allieve e degli allievi, imprese, fornitori, enti e fondi finanziatori, istituzioni locali e nazionali

## Aggiornamenti dei temi materiali:

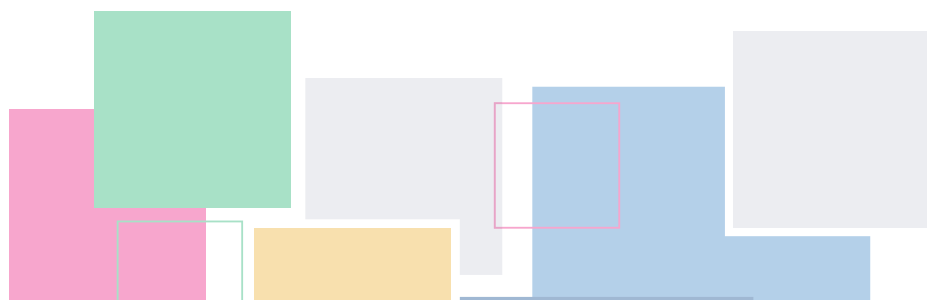
- “Formazione, sviluppo del personale e non discriminazione” in “Formazione, sviluppo e benessere del personale”
- “Sicurezza e benessere” in “Salute e sicurezza”
- “Rapporto con il territorio” in “Rapporto con il territorio e con la comunità locale”
- “Performance economico-finanziaria” in “Creazione di valore economico”
- “Impatti ambientali” in “Ambiente ed energia”
- “Gestione dei rifiuti” in “Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica”

## Aggiunta di nuovi temi materiali:

- “Non discriminazione e pari opportunità”
- “Catena del valore responsabile”

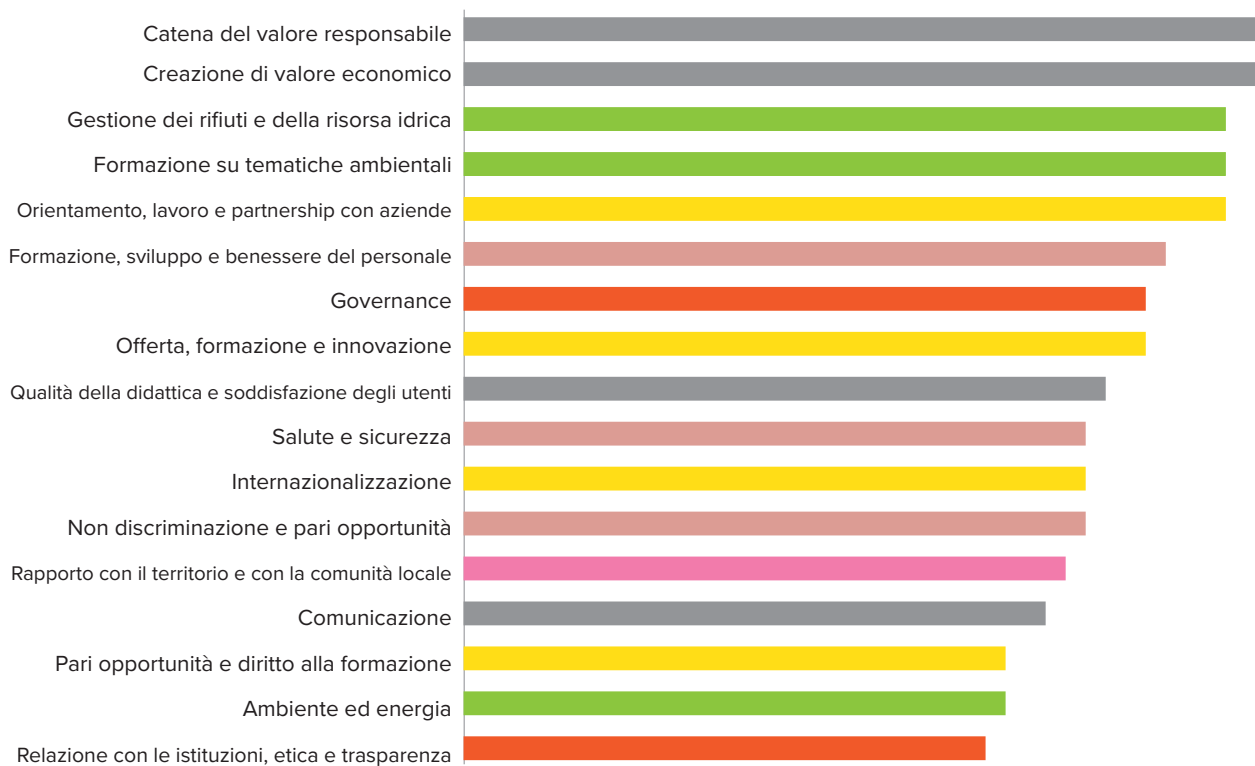
## Raggruppamento di temi materiali:

- “Etica ed integrità” e “Relazione con le istituzioni e trasparenza” in “Relazione con le istituzioni, etica e trasparenza”



## Lista delle tematiche materiali e degli impatti

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



■ Responsabilità Ambientale

■ Responsabilità verso la comunità

■ Responsabilità verso le risorse umane

■ Responsabilità verso gli studenti

■ Governance

■ Responsabilità tecnica ed economica





# Governance e assetto organizzativo

## Governance dell'agenzia

3

Abbiamo adottato un sistema articolato e omogeneo di regole che si ispirano alle best practice in termini di corporate governance e che sono in grado di assicurare un equo bilanciamento tra l'interesse del management e gli interessi dei soci e degli altri stakeholder.

La nostra governance opera secondo un modello tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea dei Soci, così come il sindaco unico.

### **Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci è l'organo sociale che esprime, tramite deliberazioni, la volontà di coloro che sono in possesso di quote di capitale sociale dell'azienda. Presieduta dal presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea viene convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo sociale al quale è affidata la nostra gestione ed è attualmente composto da nove membri. In base a quanto previsto dallo statuto, un numero minimo di amministratori, pari al 22% del totale, è nominato direttamente ed esclusivamente da soci di natura pubblica.



## Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.08.23

Nome e Cognome	Carica	Organismo di Rappresentanza
Giovanni Trione	Presidente	A.PNE.S. S.r.l.
Giovanni Giacinto Bianchetta	Vicepresidente	CODEX S.r.l.
Corrado Alberto	Consigliere	CONFAPI
Costanza Conta Canova	Consigliera	Comune di Rivarolo Canavese
Cristina Ghiringhello	Consigliera	Confindustria Canavese
Ambra Michela	Consigliera	Confindustria Canavese
Patrizia Paglia	Consigliera	Confindustria Canavese
Bernardo Ruffatto	Consigliere	A. BENEVENUTA & C. S.p.a.
Andrea Sala	Consigliere	Comune di Cirié

In relazione alla composizione del nostro CdA, segnaliamo la seguente ripartizione per genere e fasce d'età:

24

### Composizione % del Consiglio di Amministrazione per genere

Al 31.08.2021		Al 31.08.2022		Al 31.08.2023	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
56%	44%	56%	44%	56%	44%

### Composizione % del Consiglio di Amministrazione per fasce d'età

Al 31.08.2021			Al 31.08.2022			Al 31.08.2023		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
10%	45%	45%	22%	22%	56%	11%	33%	56%

Gli organi di controllo e di vigilanza della Società hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità nei confronti degli organi di controllo e di vigilanza.

# Trasparenza

## Etica ed integrità

4

Finanziamo le nostre attività principalmente attraverso fondi pubblici, europei, regionali e ministeriali. A partire dalla nostra fondazione, abbiamo improntato i nostri rapporti con le istituzioni sui principi di etica, integrità e trasparenza.

A decorrere dal 1° settembre 2014, ci siamo dotati di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** della Società, con la volontà di istituire procedure di governance atte a prevenire la commissione dei "reati presupposto" individuati dalla normativa vigente. In tale occasione, abbiamo reso pubblico anche il nostro Codice Etico, in cui sono esplicitati i principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che devono caratterizzare le nostre attività.

Tali principi, coerentemente con la nostra storia, improntano le nostre relazioni verso il personale, le istituzioni e verso i terzi e, più in generale, ispirano lo svolgimento dell'attività aziendale e i comportamenti sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Ci siamo inoltre dotati di un Organismo di Vigilanza, che da settembre 2014 esercita

le funzioni di verifica e controllo periodico sulle procedure di prevenzione e controllo. A marzo 2023 abbiamo rinforzato ulteriormente il nostro presidio sulla prevenzione dei reati, portando l'Organismo di Vigilanza alla composizione collegiale di tre membri.

Un meccanismo di prevenzione particolarmente importante è la trasparenza amministrativa.

Ci siamo adeguati, per quanto ad essa applicabile, alla disciplina prevista dalla Delibera ANAC n. 141 del 21 febbraio 2018, inserendo sul nostro sito istituzionale la sezione "Statuto e Organizzazione". Allo stesso modo, abbiamo continuato, negli anni a venire, a svolgere gli adempimenti prescritti dalle delibere ANAC aggiornando la documentazione presente sul sito con quanto di volta in volta richiesto. La verifica di tutte le disposizioni in materia di etica e trasparenza viene svolta attraverso la stesura periodica di verbali e relazioni da parte dell'Organo di Vigilanza e dagli enti finanziatori.

Abbiamo provveduto a promuovere e rendere note a tutti i dipendenti le nostre

politiche di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e le procedure atte a tale scopo. Al momento dell'instaurazione dei rapporti con i nostri partner commerciali, comunichiamo loro che siamo dotati di procedure di prevenzione e controllo ex D.lgs. 231/2001 e li invitiamo ad agire nel rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico. Il Modello 231 e il Codice Etico, nelle parti di interesse per i nostri stakeholder, sono pubblicati nella sezione "Statuto e Organizzazione" del nostro sito istituzionale.

Con riferimento alla formazione su tale materia, questa è stata **erogata a tutti i dipendenti** al momento dell'adozione del Modello 231 e continua ad essere **regolarmente erogata a tutti i neoassunti**. Corsi specifici in questa materia sono stati impartiti alla totalità dei dipendenti nell'anno formativo 2020/21.



## Relazioni con le istituzioni e trasparenza

Gli organi sociali e i loro componenti, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, i procuratori ed in genere tutti coloro che agiscono per conto nostro nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, ispirano e adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione, conformandosi alla legge e alle prescrizioni del M.O.G. adottato. Essi sono tenuti a fornire alle pubbliche autorità piena collaborazione.

I contributi percepiti sono utilizzati unicamente e interamente per il progetto al quale erano destinati. Nel caso in cui, al termine del progetto, residuino somme non impiegate, queste sono restituite alla P.A. senza ritardi.

Nel conferire incarichi, adottiamo criteri di merito, di competenza e oggettività, e gli stessi risultano comunque verificabili e congrui con le finalità e/o l'utilità dell'impresa nonché con gli scopi di prevenzione di illeciti perseguiti.

Nel prospetto sottostante, sono descritti nel dettaglio gli 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

Regione sociale dell'organismo governativo	Percentuale sul totale del capitale sociale
	2022/2023
Comune di Canischio	0,17%
Comune di Cintano	0,17%
Comune di Cirié	0,85%
Comune di Pertusio	0,17%
Comune di Ivrea	0,17%
Comune di Rivarolo Canavese	2,72%
Comune di Valperga	0,68%
Unione Montana Valle Sacra	0,17%
Unione Montana Val Gallenca	0,34%
Unione Montana Gran Paradiso	0,17%



# Performance economica

## Risultati economici della gestione

Partecipiamo, come soggetto presentatore o in partnership con altre organizzazioni, a bandi pubblici finalizzati al finanziamento delle attività, siano essi a livello regionale, provinciale, ministeriale o europeo. Operiamo sul libero mercato offrendo i nostri servizi formativi a studenti, imprese ed enti locali.

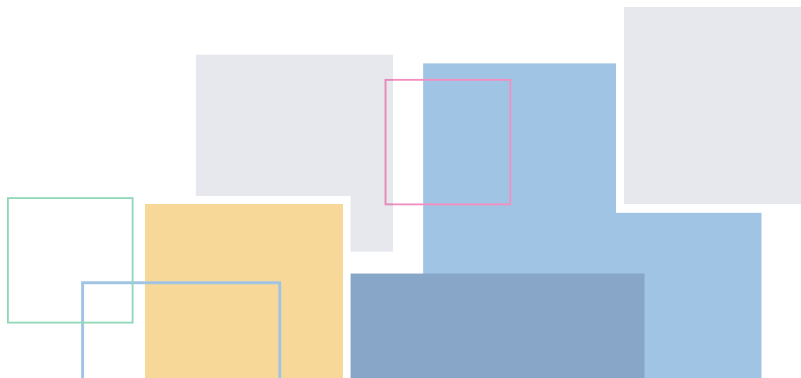
A livello contabile, lo scopo principale della nostra amministrazione è il mantenimento di un equilibrio economico-finanziario duraturo nel tempo.

Il mantenimento continuo di una buona performance economico-finanziaria è infatti fondamentale in quanto la società è dotata di una medio-bassa patrimonializzazione, non possiede beni immobili, ha strutturalmente un'alta incidenza dei costi fissi. Lavorando prevalentemente con contributi pubblici non può inoltre effettuare marginalizzazioni da utilizzare a compensazione di bando/corso/servizio non redditizio o eventualmente negli anni futuri.

28

Buone performance aziendali sono inoltre fondamentali perché oggetto di analisi da parte degli istituti bancari e degli enti che gestiscono i bandi con cui si assegnano i contributi.

Per garantire livelli adeguati di performance, l'amministrazione predispone annualmente un budget che tiene conto di tutte le attività gestite. Questo strumento viene integrato durante l'anno con la redazione periodica di forecast contenenti la previsione aggiornata.



Riportiamo qui di seguito i risultati economici della gestione relativa all'anno formativo 2022/2023.

### Conto Economico riclassificato al 31.08.2023

Valore economico direttamente generato e distribuito (euro)				
	2021/2022		2022/2023	
Valore economico direttamente generato	8.140.002	100%	9.084.367	100%
Valore economico distribuito	7.838.530	96,3%	8.754.408	96,4%
Costi operativi	3.538.040	43,5%	4.061.205	44,7%
Remunerazione dei collaboratori	4.237.875	52,1%	4.585.744	50,5%
Remunerazione della pubblica amministrazione	48.162	0,6%	63.433	0,7%
Remunerazione dei finanziatori	14.453	0,2%	44.026	0,5%
Valore economico trattenuto	301.472	3,7%	329.959	3,6%

Abbiamo chiuso l'anno formativo con ricavi totali per euro **9.038.436** e un utile netto di euro **52.035**. I costi operativi ammontano a euro 8.885.507 e sono composti principalmente da costi del lavoro pari a euro 4.585.744 (circa il 50% sul totale dei ricavi) e da altri costi per euro **4.299.763**.

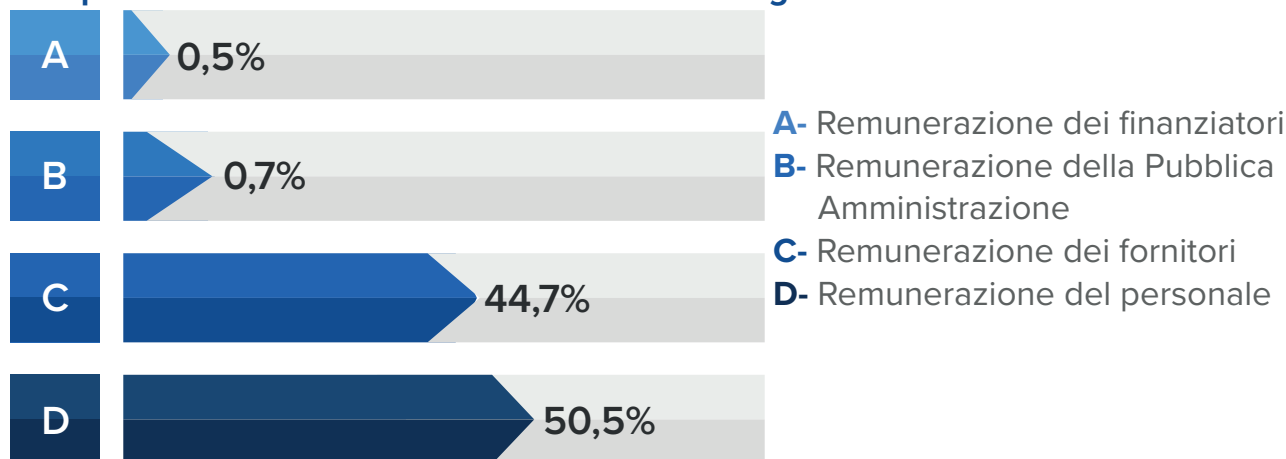
Abbiamo raggiunto il miglior risultato in termini di ricavi da quando la società è stata costituita. Questo è dovuto principalmente all'aumento delle attività dell'anno corrente, all'aumento del parametro orario sui nuovi affidamenti relativi alla leFP e alla chiusura di corsi avviati nell'anno precedente.

### Valore generato e distribuito agli stakeholder

Il valore economico complessivo che abbiamo generato nell'anno formativo 2022/2023 risulta pari a 9.084.367 euro, di cui circa il 96% è utilizzato per coprire i costi mentre il 4% 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 2022/2023 è stato utilizzato per la remunerazione dei dipendenti e dei fornitori. Il personale dipendente ha infatti beneficiato del 50% del valore distribuito mentre ai fornitori è stato distribuito il 44% 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).

### Prospetto del valore economico distribuito dall'agenzia al 31.08.2023



Il prospetto di valore aggiunto riportato è stato calcolato sulla base del Conto Economico dell'agenzia in data 31.08.2023.

## Catena di fornitura

L'ambito di fornitura alla base del nostro business è quello relativo agli esperti formatori e ai docenti esterni.

Nell'anno oggetto dell'indagine, i fornitori di docenza sono stati 352, di cui oltre il 95% residente in Piemonte.

### Percentuale di provenienza per aree geografiche dei fornitori di docenza

Area di residenza	2021/2022	2022/2023
Regione Piemonte	95%	96%
Resto d'Italia	5%	4%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

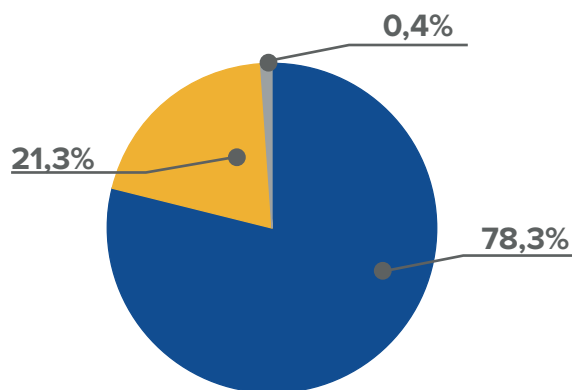


Per quanto riguarda le tipologie di fornitura diverse dalla docenza, la natura delle principali voci di spesa non sono mutate e riguardano l'energia (elettrica e gas), le materie prime per esercitazioni, le dotazioni individuali degli allievi, le attrezzature, le manutenzioni degli immobili e delle attrezzature stesse, i servizi di pulizia delle sedi operative, le consulenze diverse dalla docenza e le visite mediche per allievi e dipendenti.

Nell'anno oggetto dell'indagine i fornitori di beni e servizi diversi dalla docenza sono stati 242, dei quali oltre il 78% proveniente dalla Regione Piemonte.

### Percentuale di provenienza per aree geografiche dei fornitori di beni e servizi (diversi dalla docenza)

Area di residenza	2021/2022	2022/2023
Regione Piemonte	69,3%	78,3%
Resto d'Italia	30,1%	21,3%
Esteri	0,6%	0,4%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



■ Fornitori Regione Piemonte    ■ Fornitori altra regione    ■ Fornitori esteri

## SROI (Social return on investment)

Anche quest'anno abbiamo voluto quantificare l'impatto sociale delle nostre attività attraverso il calcolo dello SROI, al fine di misurare e rendicontare il ritorno sociale sull'investimento delle attività di business che hanno un contributo socioeconomico positivo nel contesto in cui operiamo.

La metodologia adottata nel calcolo dello SROI prevede che non vengano considerati i soli risultati in termini finanziari, ma ricomprende un concetto più ampio di valore, che integri nell'analisi i costi e i benefici sociali, economici e ambientali.

Questo consente di calcolare un rapporto fra benefici e costi, valutando quanto valore sociale venga generato per ogni euro investito.

L'analisi svolta da Deloitte per CIAC ha preso in considerazione gli stakeholder collocati sul territorio in cui l'agenzia opera: risorse umane, fornitori, imprese, territorio e comunità locali, istituzioni e PA, studenti e famiglie.

Come input sono stati identificati in particolare i contributi economici presenti nel Bilancio di CIAC ricevuti da parte della Pubblica Amministrazione, i Fondi interprofessionali e privati cittadini e aziende.

32

Con riferimento agli output, sono stati presi in considerazione i seguenti dati:

- Numero ore di formazione complessivamente erogate
- Studenti iscritti ai corsi erogati da CIAC
- Percentuale di allievi che hanno terminato i corsi conseguendo il titolo
- Placement (studenti che, terminato il percorso di studi, hanno trovato occupazione per almeno sei mesi o risultano occupati)
- Numero di studenti che hanno usufruito della didattica a distanza
- Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini all'estero)
- Costo a Bilancio per spese di personale interno

Il risultato dell'analisi ha mostrato che per l'anno formativo 2022/2023, CIAC ha generato, attraverso le proprie attività, un ritorno sociale di 2,75 € per ogni euro investito.

Rispetto al precedente anno formativo su cui è stato calcolato lo SROI (2020/2021 – SROI 2,36 €), si evidenzia un aumento di circa il 17% del ritorno sociale.



Per approfondimenti sul nostro SROI, sulla metodologia adottata, sulle fasi progettuali e sui risultati, è possibile consultare il documento accessibile sul nostro sito all'indirizzo: <https://www.ciacformazione.it/chi-siamo/sostenibilita>.



# Responsabilità verso gli studenti

## Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione

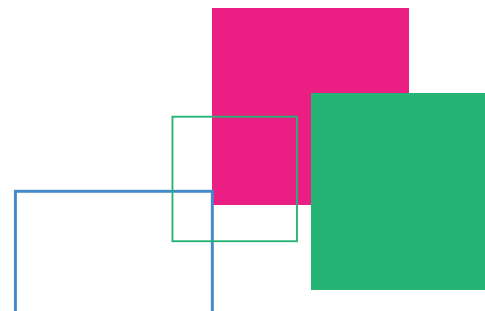
Ai sensi della Legge regionale 63/95, siamo un'agenzia formativa che progetta ed eroga servizi formativi e servizi di orientamento e placement (servizi al lavoro). L'offerta formativa della nostra agenzia è rivolta a giovani, adulti occupati e non occupati ed è articolata principalmente in due ambiti: il **settore industriale** e il **settore terziario**.

In particolare, il settore industriale si articola in: metalmeccanico, elettronico, mecatronico e automazione; il settore terziario invece presenta attività di formazione rispetto a: servizi amministrativi, servizi di informatica, servizi commerciali, servizi turistici e della ristorazione, servizi ambientali e servizi alla persona.

Consideriamo la formazione il principale agente di sviluppo per la valorizzazione delle risorse umane nei diversi ambiti e nelle svariate forme di lavoro del nuovo millennio.

La nostra offerta formativa è costruita sulla base dei fabbisogni territoriali del sistema produttivo, tenuto conto dell'offerta scolastica e formativa presente nella fascia dell'obbligo di istruzione. L'analisi dei fabbisogni, la progettazione e la gestione organizzativa dei percorsi formativi e dei progetti internazionali sono da noi gestiti secondo procedure inserite all'interno del Sistema di Gestione Integrato per la qualità, la salute e la sicurezza.

Di seguito, si riportano i principali numeri relativi all'offerta formativa dell'agenzia, suddivisi per tipologia di formazione: obbligatoria, continua/permanente e finalizzata all'inserimento lavorativo.



## Obbligo di istruzione: i numeri principali<sup>2</sup>

Area di residenza	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero di iscritti ai corsi	838	761	808
Numero di corsi erogati	47	47	49
Numero di ore di formazione complessivamente erogate	46.530	46.530	48.510
<i>Di cui in ambito digitale</i>	3%	3%	3%
Successo formativo <sup>3</sup>	83%	86%	88%
Numero di aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	264	268	280
Rientro scolastico/formativo <sup>4</sup>	30%	35%	45%

Per obbligo di istruzione sono da intendersi i percorsi formativi di durata triennale per la Qualifica Professionale (livello 3 dell'European Qualification Framework) e di durata annuale per il Diploma Professionale (livello 4 dell'European Qualification Framework). 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 di I livello ex Art. 43 - D. Lgs 81/2015, privi di titoli di studio superiori. Le finalità sono: 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.

CIAC eroga inoltre, in accordo e collaborazione con alcuni istituti scolastici secondari di I e II grado, Laboratori Scuola-Formazione di recupero e miglioramento degli apprendimenti, della durata massima di 300 ore, con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica favorendo l'inserimento dei giovani nei percorsi di leFP e il successo formativo.

Nell'anno formativo 2022/23 abbiamo gestito **quattro laboratori scuola-formazione**

<sup>2</sup>Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi erogati e del numero di iscritti ai corsi di formazione dell'obbligo di istruzione, sono stati considerati i percorsi triennali e annuali (quarti anni); non sono state considerate le iniziative brevi di sviluppo e recupero degli apprendimenti (LARSA) e gli interventi a supporto e per l'inclusione di allievi con disabilità.

<sup>3</sup>Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo il titolo e gli allievi iscritti, al netto dei ritiri per valide motivazioni (inserimento occupazionale, passaggio ad altro corso di formazione, grave malattia certificata).

<sup>4</sup>Percentuale di allievi qualificati nell'A.F. interessato dal bilancio che proseguono gli studi nei corsi di diploma professionale erogati da CIAC nell'anno formativo successivo.

### con 38 iscritti totali e 460 ore complessivamente erogate.

Dopo il calo del successo formativo registrato negli anni condizionati dall'isolamento pandemico e dalla difficoltà a usufruire delle lezioni online, i livelli stanno gradualmente risalendo verso i valori prepandemici, superiori al 90%.

Il numero di aziende coinvolte nelle attività di stage, dopo l'inevitabile calo del 2019/20 dovuto alla pandemia, è risalito a livelli quasi equiparabili a quelli prepandemici.

### Formazione continua/permanente: i numeri principali

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi (escluso apprendistato)	1.365	1.878	1.937
Numero di corsi erogati (escluso apprendistato)	209	315	588
Numero ore di formazione complessivamente erogate (escluso apprendistato)	5.482	6.419	7.271
<i>Di cui in ambito digitale</i>	-	-	9%
Numero di iscritti ai corsi di formazione in apprendistato	613	546	326
Numero corsi di formazione in apprendistato	34	30	18
Numero ore di formazione in apprendistato complessivamente erogate	2.610	2.034	948
<i>Di cui in ambito digitale</i>	16%	18%	13%
Numero aziende complessivamente coinvolte	774	812	612

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

CIAC eroga sia corsi di formazione continua e permanente a iniziativa aziendale finanziati o cofinanziati da fondi interprofessionali e da Regione Piemonte; inoltre progettiamo ed eroghiamo corsi in regime di libero mercato, soprattutto nel settore della sicurezza aziendale.

Il calo del numero di aziende coinvolte a dispetto del notevole incremento dei corsi erogati indica come le aziende sempre più, a seguito di attività svolte con CIAC, si rivolgano a noi per successivi interventi formativi.

Va inoltre considerato che i corsi a iniziativa aziendale sono sempre più spesso rivolti, per esigenze dei committenti, a un numero contenuto di partecipanti, e per questo il tasso di incremento degli iscritti non segue il tasso di aumento dei corsi erogati.

### Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo: i numeri principali<sup>5</sup>

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero iscritti ai corsi	400	345	671
Numero di corsi erogati	29	23	45
Numero ore di formazione complessivamente erogate	13.115	11.346	11.567
<i>Di cui in ambito digitale</i>	-	-	3%
Numero di studenti che terminano i corsi conseguendo il titolo	213	183	155
Successo formativo <sup>6</sup>	79%	79%	81%
Numero aziende coinvolte (stage/alternanza duale)	147	132	107

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. Si tratta di 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

<sup>5</sup> Nel computo delle ore di formazione, del numero dei corsi e del numero di iscritti ai corsi di formazione del Mercato del lavoro, sono state considerate entrambe le annualità dei corsi biennali (es. OSS, Prelavorativo); i dati relativi agli allievi in uscita dai percorsi non considera i primi anni dei corsi biennali.

<sup>6</sup> Il successo formativo è calcolato come il rapporto tra gli allievi che terminano i corsi conseguendo un titolo di studio e gli allievi iscritti, al netto dei ritiri per valide motivazioni (inserimento occupazionale, passaggio ad altro corso di formazione, grave malattia certificata) e per i soli corsi che prevedono il rilascio di una qualifica o di una specializzazione.

di detenzione).

A partire dall'anno formativo 2022/23 la proposta formativa della Regione Piemonte si è ulteriormente modificata, con l'abbandono dei corsi del bando Macro-Ambito formativo 3 e una revisione sostanziale della struttura dei percorsi del Macro-Ambito formativo 1, rivolto principalmente a persone disoccupate. Tali modifiche hanno influito in particolare su:

- le modalità di accesso ai corsi da parte dei candidati, con un forte coinvolgimento degli operatori dei servizi al lavoro CIAC e dei Centri per l'Impiego;
- la durata – ridotta dei corsi erogati;
- le certificazioni ottenute al termine del percorso: mentre negli anni formativi precedenti tutti i corsi prevedevano il conseguimento di una qualifica o una specializzazione, ora la maggior parte di essi porta al rilascio di una validazione di competenze.

I numeri dell'anno formativo 2022/23 sono quindi profondamente influenzati da queste novità. In particolare, risalta l'elevato numero di corsi erogati (e di allievi iscritti) a fronte di un minimo aumento di ore di formazione complessivamente erogate. Inoltre, si osserva la riduzione del numero di aziende coinvolte negli stage a causa dell'incremento del numero di corsi professionalizzanti, di breve durata, che non prevedono tale modalità.

Il tema dell'innovazione (di processo e di prodotto) è centrale per CIAC, tanto che viene citato nella nostra Politica per la qualità, la salute e la sicurezza, e viene affrontato in primis rispetto alle tecniche e alle tecnologie che faranno o fanno già parte dei processi produttivi.

Offerta formativa e innovazione sono per noi fondamentali al fine di offrire un servizio di valore all'utenza e alle imprese. Parallelamente all'innovazione tecnologica operiamo sull'innovazione metodologica, anche se quest'ultima è definita dalle normative a cui sono assoggettati i finanziamenti POR – FSE+ 2021 - 2027.

Nella tabella sottostante, riportiamo in dettaglio le risorse economiche destinate dall'agenzia all'innovazione.



## Investimenti in innovazione effettuati dall'agenzia negli anni formativi

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione di processo <sup>7</sup>	120.478€	129.472€	105.998€
Valore monetario di risorse economiche destinate all'innovazione tecnologica <sup>8</sup>	54.646€	79.072€	67.535€

Nel 2022/23 abbiamo avviato un ambizioso progetto di revisione dei processi interni, che proseguirà anche nel 2023/24 ed abbiamo portato a termine l'integrazione del Sistema di Gestione per la Qualità con il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro e il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231, conseguendo anche la certificazione ISO 45001. Queste sono state le due principali voci di spesa per quanto riguarda l'innovazione di processo.

Per quanto riguarda l'innovazione tecnologica, abbiamo investito come al solito principalmente per adeguare i nostri laboratori di formazione alle rinnovate esigenze del mondo del lavoro; quest'anno, in particolare, è stato completamente rivisto uno dei due laboratori di acconciatura della sede "D. Negro" di Cirié. L'opera consentirà ai ragazzi dei corsi di acconciatura di cimentarsi in un vero e proprio salone professionale. Altri settori interessati dalle spese di innovazione sono stati quelli della saldatura, della lean production e dell'elettropneumatica.

La nostra partecipazione in progetti internazionali implica nella maggior parte dei casi la possibilità di offrire ai nostri utenti/dipendenti esperienze di scambio transnazionale, non esclusivamente finalizzate all'apprendimento o perfezionamento di una lingua straniera.

A seconda del target a cui sono stati rivolti tali progetti, il mandato è da sempre quello di acquisire un approccio di cittadinanza attiva a livello comunitario, ovvero apprendere buone prassi e metodi adottati nei paesi ospitanti al fine di proporli e ritradurli nel proprio contesto di operatività.

<sup>7</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in hardware e software, attrezzature, impianti.

<sup>8</sup> Il dato fa riferimento a investimenti in consulenze organizzative, direzionali e didattica.

In questo consiste l'elemento di internazionalizzazione: la capacità di analisi di un nuovo contesto, la rilevazione di elementi utili alla propria professionalità e la traduzione degli stessi in nuovi comportamenti professionali.

### **Progetti a sostegno dell'internazionalizzazione degli studenti sviluppati dall'agenzia**

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero di Paesi coinvolti	-	2	1
Numero di studenti che hanno svolto esperienze di mobilità (stage/tirocini) all'estero	-	4	8

Dopo che, nel biennio 2019/20 e 2020/21, le attività all'estero dei nostri studenti erano state annullate a causa dell'emergenza epidemiologica, negli ultimi due anni abbiamo potuto riprendere i progetti di internazionalizzazione, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente questo tipo di attività.

Riguardo alle procedure da noi adottate sulla privacy, nel 2022/2023 abbiamo continuato ad operare ai sensi del GDPR, mantenendo aggiornato il Registro dei Trattamenti, la documentazione informativa rivolta agli interessati e revisionando il nostro regolamento interno per l'uso del sistema informativo aziendale per adattarlo alle prestazioni di lavoro in smart working.

## **Orientamento e placement**

I servizi di orientamento e placement sono strettamente connessi allo sviluppo di attività formative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo dei nostri allievi. Attraverso le azioni orientative e di supporto al placement, incentiviamo un adeguato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, tra il target di riferimento ed il tessuto economico locale. Per noi, fare orientamento significa "aiutare le persone a costruire percorsi pienamente soddisfacenti in ambito scolastico, formativo e professionale, durante tutto l'arco della vita".

In presenza di adeguati finanziamenti pubblici o privati, i suddetti obiettivi possono essere raggiunti attraverso interventi specifici, richiesti in base alle necessità proprie del soggetto, scegliendo tra i seguenti servizi:

- Informazione orientativa
- Formazione orientativa
- Consulenza orientativa
- Accompagnamento e inserimento professionale tramite tirocinio, contratti di apprendistato e assunzioni a tempo determinato o indeterminato

In ognuna delle nostre sedi sono presenti figure specifiche, dedicate all'orientamento scolastico e formativo degli allievi in ingresso nei corsi dell'Obbligo leFP e delle altre Direttive regionali di formazione. Tali orientatori dipendono dalle Direzioni di Sede delle rispettive sedi di appartenenza.

Riguardo ai servizi di orientamento specialistico e di placement, è previsto il coinvolgimento di due tipologie di figure operative nelle tre sedi accreditate per i Servizi al Lavoro regionali. La prima dedicata all'informazione e accoglienza degli utenti (Referente Informazione e Accoglienza) e la seconda dedicata alle attività di consulenza specialistica, accompagnamento al lavoro e supporto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro presso le imprese e presso gli utenti (Case Manager).

Queste figure dipendono dalla Direzione Lavoro e Imprese, una figura direzionale istituita proprio nell'anno formativo in oggetto e coadiuvata da due coordinatrici per le aree "formazione imprese" e "servizi al lavoro", col fine di migliorare lo scambio informativo fra le due aree e l'obiettivo di massimizzare le opportunità di incontro fra gli utenti dei servizi di placement e le imprese del territorio.

Durante il corso dell'anno, abbiamo organizzato varie iniziative di sostegno all'incontro di domanda ed offerta di lavoro, tra cui:

- Buoni Servizio al Lavoro regionali, con target giovani NEET under 30, adulti over 30 disoccupati da almeno 6 mesi, svantaggiati e disabili;
- Progetto Obiettivo Orientamento Piemonte;
- Progetto AFRIMONT (Bando qualificazione assistenti familiari);

Inoltre, nell'anno formativo oggetto di analisi è continuato il progetto "Servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non

formali e informali” – Periodo 2021/2023 che mira a valorizzare le capacità acquisite dalle persone, certificandole tramite un attestato pubblico, valido nel mondo del lavoro, quindi utile al reinserimento lavorativo.

Nella tabella di seguito, riportiamo i principali indicatori riguardanti i servizi orientativi e i servizi al lavoro erogati durante gli anni formativi.

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

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Numero totale di persone (disoccupati) che hanno fruito dei Servizi al Lavoro dell'agenzia	412	378	900
Numero di persone (studenti) che hanno fruito dei Servizi di Orientamento dell'agenzia	4.596	5.077	5.121
Numero di Tirocini attivati	89	96	51
Numero di imprese complessivamente coinvolte nelle attività dei Servizi Orientativi e nei Servizi al lavoro dell'agenzia	117	107	69

42

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

### Placement per tipologia di corsi di formazione<sup>9</sup>

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022
Obbligo di istruzione	78%	81%
Corsi di formazione per l'inserimento lavorativo	83%	95%

I dati di placement, rilevati a dodici mesi dal termine delle attività 2021/22, evidenziano come siano confermati i trend di crescita occupazionale in uscita dai nostri corsi dopo la flessione segnata nel 2019/20 a causa della pandemia COVID-19. Il dato dei corsi di formazione per l'inserimento lavorativo è migliore anche rispetto al periodo precedente il 2019.

<sup>9</sup> Il dato del placement del 22/23 non è ancora disponibile in quanto viene calcolato dopo 12 mesi dalla fine dei corsi.

## Pari opportunità e diritto alla formazione

Ci impegniamo a garantire che tutti gli utenti, persone e imprese che si rivolgono a noi ricevano lo stesso livello di prestazione, nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli, a rischio di esclusione sociale, e a quelle con maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.

Intendiamo infatti valorizzare le potenzialità di tutti e tendere alla riduzione di ogni forma di disparità.

### Pari opportunità e diritto allo studio: i numeri principali<sup>10</sup>

Tipologia di indicatore	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Percentuale aule con accesso per studenti disabili	100%	100%	100%
Numero corsi specifici rivolti a disabili	4	3	2
Percentuale di persone con disabilità o esigenze educative speciali inserite nei corsi	4%	4%	4%
Percentuale di ragazze/donne inserite nei corsi	43%	49%	52%
Numero di ore di formazione dedicate al tema delle Pari Opportunità nei corsi finanziati (OI, MdL, IFTS)	420	383	459
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi della Direttiva "Obbligo Formativo"	116	98	118
Numero studenti stranieri iscritti nei corsi per l'inserimento lavorativo	59	69	129

43

Ci adoperiamo inoltre per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.



A tal fine e in un'ottica di tutela della salute e sicurezza non solo dei dipendenti ma anche di tutti i nostri studenti, dal 2013 CIAC ha ottenuto la certificazione ISO 45001 per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Sono stati registrati alcuni infortuni<sup>11</sup> da parte degli studenti, avvenuti prevalentemente all'interno delle strutture dell'agenzia. Non si è verificato nessun infortunio mortale e nessun incidente con gravi conseguenze<sup>12</sup>, come riportato nelle tabelle sottostanti.

## Numero di infortuni e indice di frequenza degli allievi presso le sedi dell'agenzia

Infortuni	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni presso le strutture dell'agenzia	2	1	3	2	4	6	4	5	9
<i>Di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni <sup>13</sup>	0,9	0,5	0,7	1,2	2,2	1,8	2,3	2,6	2,5
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze <sup>14</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di formazione	427.073	388.525	815.598	321.314	360.877	682.191	343.872	385.558	729.430

## Numero di infortuni e indice di frequenza degli allievi presso le aziende (all'esterno dell'agenzia)

Infortuni	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	1	1	2	3	2	5	1	0	1
<i>Di cui mortali</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indice di frequenza degli infortuni	1,9	2,3	2,1	9,2	4,7	6,6	3,6	-	1,5
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore di stage/tirocinio	103.176	88.454	191.630	65.542	84.906	150.448	54.802	81.896	136.698

<sup>10</sup> Per le ore di Pari Opportunità si è fatto riferimento alle ore erogate nelle UF "Pari Opportunità" (Mercato del Lavoro, IFTS, Diplomi di FP, ecc.) e alle ore contestualizzate nell'area socio-storica - economica dei corsi dell'Obbligo di Istruzione.

<sup>11</sup> Per infortuni si considerano gli eventi che causano almeno un giorno perso. Non sono considerati inoltre gli infortuni in itinere se il trasporto non è stato organizzato dall'agenzia.

<sup>12</sup> È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

<sup>13</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) \*200.000].

<sup>14</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni con gravi conseguenze/ore lavorate) \*200.000].

Prendendo in considerazione gli infortuni occorsi agli studenti, se ne registrano nell'anno formativo 2022/2023 un totale di 10, di cui 9 presso le sedi dell'agenzia e 1 presso le aziende sede di stage, contro gli 11 infortuni totali registrati nell'anno formativo 2021/2022.

In generale, gli infortuni degli studenti avvengono prettamente all'interno dei laboratori di pratica professionale, dove gli allievi entrano in contatto con macchinari e strumentazione tecnica.

## Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti

Per CIAC la qualità è, insieme alla fiducia e all'innovazione, un concetto chiave per il raggiungimento della nostra missione: FORMARE VALORE.

Come dichiarato nella nostra Politica per la qualità, la salute e la sicurezza, “per qualità intendiamo quella didattica, ma anche di tutti i servizi che sappiamo offrire. I servizi che CIAC progetta ed eroga, partendo dalla chiara identificazione dei requisiti, devono realizzare le aspettative e soddisfare i bisogni delle Parti interessate, siano essi espliciti o anche non chiaramente formulati.”

Poiché i mercati e le conseguenti esigenze dei clienti evolvono sempre più rapidamente, ci impegniamo quindi a fare del miglioramento continuo della qualità e dell'innovazione il nostro modo di operare ed elemento caratterizzante dei servizi offerti.



Particolare attenzione viene posta al miglioramento ed efficientamento dei processi, e in tale ambito CIAC ha avviato a fine anno formativo un ambizioso processo di analisi e revisione dei processi aziendali con il supporto di una ditta esterna.

CIAC è certificata sin dal 2000 UNI EN ISO 9001:2015 per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi, per le attività di progettazione, erogazione e gestione di servizi orientativi e per l'erogazione di Servizi al Lavoro.

## Accreditamenti rilasciati dalla Regione Piemonte

Sedi di Valperga- Rivarolo- Cirié	Sedi di Ivrea
<b>Servizi di istruzione e formazione professionale</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valperga: Accredito n. 008/001 ottenuto il 11 luglio 2002</li> <li>Rivarolo: Accredito n. 008/003 ottenuto il 11 luglio 2002</li> <li>Cirié: Accredito n. 008/004 ottenuto il 11 luglio 2002</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accredito n. 1163/001 ottenuto il 30 gennaio 2013</li> <li>Accredito n. 1294/001 ottenuto il 23 settembre 2015</li> </ul>
<b>Servizi di orientamento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valperga: Accredito n. 334/001 ottenuto il 30 giugno 2003</li> <li>Rivarolo: Accredito n. 334/003 ottenuto il 30 giugno 2003</li> <li>Cirié: Accredito n. 334/004 ottenuto il 30 giugno 2003</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accredito n. 1167/001 ottenuto il 30 gennaio 2013</li> <li>Accredito n. 1378/001 ottenuto il 12 luglio 2017</li> </ul>
<b>Servizi al lavoro</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rivarolo: Accredito n. 0010/F2 ottenuto il 27 settembre 2012</li> </ul>	

Per permettere un'efficace trasferibilità degli insegnamenti in altri contesti, l'apprendimento è soggetto ad un aggiornamento continuo dei contenuti e caratterizzato dalla qualità dell'interazione sociale utente/formatore. Un approccio didattico multidisciplinare, che contestualizza e veicola fortemente i contenuti con gli elementi di realtà propri di una professione, riesce ad essere funzionale nel tempo per i fruitori di un servizio formativo e/o di placement.

Ogni progetto formativo è formulato adottando una metodologia didattica ad hoc: tra i soggetti coinvolti in questo processo sono compresi il personale docente, i responsabili di progetto ed esperti in materia laddove necessario.

Monitoriamo periodicamente la qualità percepita e la soddisfazione del cliente e consumatore e ci impegniamo ad attuare tutti i possibili interventi nell'ottica del



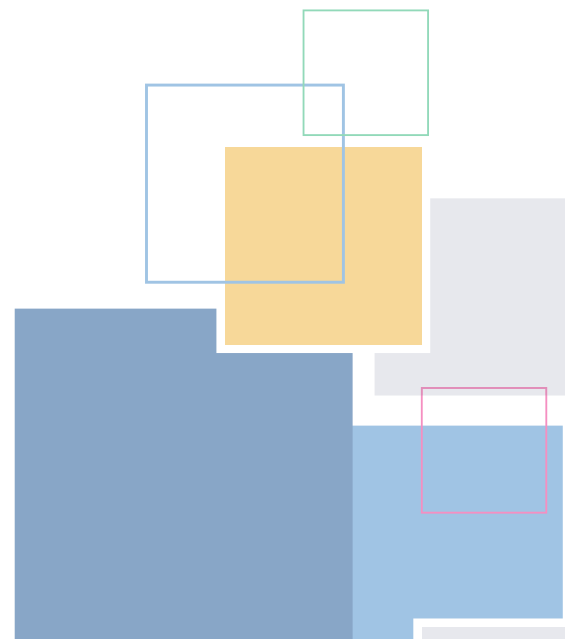
miglioramento continuo. Al fine di verificare l'efficacia dei progetti di orientamento e placement, effettuiamo infatti valutazioni in ingresso, in itinere ed ex-post.

Inoltre, al termine di ogni servizio significativo, sia esso formativo o orientativo (e anche in itinere per i servizi con durata superiore alle 300 ore), consegniamo all'utente un questionario che riporta domande sugli aspetti principali del servizio svolto, con la richiesta di rispondere, in forma anonima, alle domande formulate e di riportarvi, se ritenuto opportuno, delle considerazioni sugli elementi di forza e/o sulle criticità rilevate. I dati rilevati sono periodicamente analizzati al fine di identificare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti.

### Grado di soddisfazione generale medio degli allievi

Tipologia di corso	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Obbligo di istruzione	81%	81%	78%
Formazione continua/permanente	90%	88%	87%
Formazione per l'inserimento lavorativo	88%	88%	87%

Eventuali segnalazioni di disservizi sono raccolte e archiviate; ad esse è dato tempestivamente seguito attraverso risposte puntuali e correttamente motivate ed interventi risolutivi laddove possibili. Le priorità degli interventi sono gestite sulla base di criteri non discriminatori e oggettivi.



# 7 Comunicazione

Attraverso le nostre attività di comunicazione, trasmettiamo il valore del nostro brand all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

La comunicazione verso l'esterno deve essere uniformata ai principi guida stabiliti nel Codice Etico dell'agenzia, improntati sulla verità, correttezza, trasparenza e deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti della società. Inoltre, le comunicazioni afferenti alle attività finanziate devono rispondere alle linee guida degli enti finanziatori.

Particolare attenzione viene posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni riguardanti i fatti afferenti alla nostra sfera di attività diretta che non siano di dominio pubblico.



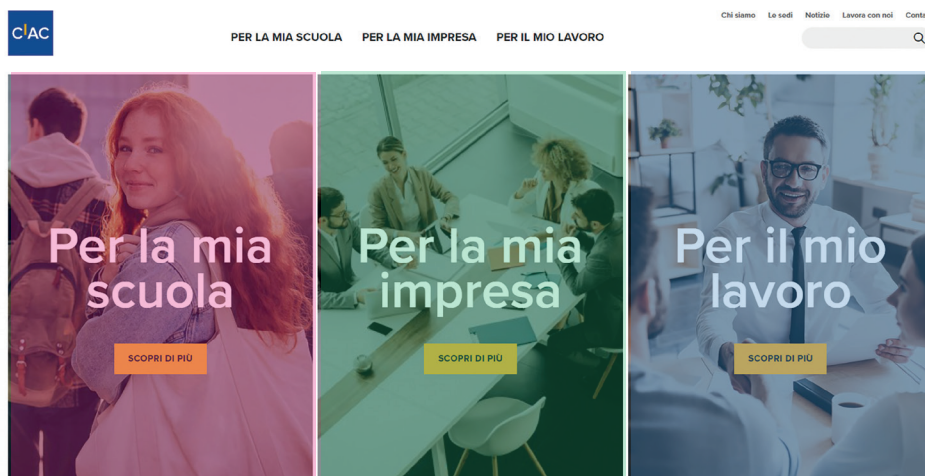
## Un nuovo sito aziendale

Come parte del progetto di riposizionamento strategico del nostro brand iniziato nel 2021 abbiamo investito nel corso del 2022 -2023 su un nuovo sito aziendale insieme al nostro partner Message Group.

Per valutare l'efficacia del sito precedente e per verificare in particolare i percorsi di navigazione e la semantica utilizzata, la comprensione e la fruizione delle offerte e la facilità di contatto sono stati effettuati dei test di usabilità iniziali per osservare direttamente l'interazione che le persone reali avevano con esso.

Tramite i test è stato rilevato che il sito risultava essere poco performante e non rispondente alle aspettative degli utenti in target. Inoltre, l'offerta di CIAC non risultava essere pienamente compresa.

Il nuovo sito è stato pertanto costruito sulla tripartizione delle nostre attività affinché fossero chiaramente evidenziate le nostre 3 aree di business: Scuola, Imprese, Lavoro.



Per rinforzare le nostre attività di comunicazione, abbiamo inoltre scelto di investire sul team marketing e comunicazione con una risorsa in più da dedicare alla grafica interna e con competenze di tecnico sviluppo software.



# Responsabilità verso la comunità

## Iniziative rivolte al territorio

Siamo consapevoli di svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e sociale e al benessere delle comunità in cui operiamo.

Siamo infatti una società consortile nata dalla volontà di aziende, associazioni di categoria, Comuni, Comunità montane, di recuperare e coordinare tra loro le diverse tradizioni formative presenti da decenni sul territorio canavesano.

Per questa ragione, lavoriamo costantemente per aggiornare la nostra offerta formativa e per porci, attraverso i nostri servizi, come motore di sviluppo e di innovazione (di processo e di prodotto) per gli attori economici del territorio.

A livello organizzativo, sono previste funzioni incaricate di dialogare con porzioni di territorio, quali le Direzioni di Sede Operativa e le Direzioni di area/funzione, al fine di avere una visione di insieme.

Per monitorare l'efficacia del nostro operato sul territorio:

- verificiamo le ricadute a livello occupazionale dei nostri percorsi;
- proponiamo questionari di gradimento agli utenti e alle imprese, sia in qualità di committenti, sia in qualità di partner per la formazione di adolescenti, giovani e adulti disoccupati.

### Iniziative sul territorio piemontese

Durante l'anno formativo 2022/23 abbiamo stretto importanti partnership per offrire agli studenti, alle imprese e ai lavoratori del territorio canavesano nuove opportunità. Accordi di rete con scuole secondarie di primo grado dei nostri territori di competenza per la realizzazione di "laboratori scuola – formazione", rivolti a studenti a rischio di dispersione.

Si è inoltre realizzata per la prima volta un'esperienza di laboratorio scuola – formazione in partnership con una scuola secondaria di secondo grado, l'IIS D'Oria di Cirié che ha favorito la rimotivazione degli allievi e, al termine, un proficuo passaggio degli stessi tra il sistema scolastico e la formazione professionale.

Durante l'anno formativo sono state avviate delle partnership con CAST Alimenti e

MEDAVITA, realtà d'eccellenza rispettivamente del settore ristorativo e di quello dell'acconciatura, con il fine di innovare la didattica dei percorsi formativi CIAC.

Abbiamo inoltre coinvolto le aziende facenti parte del Gruppo Metalmeccanici di Confindustria Canavese nella formazione degli adolescenti in obbligo, attraverso docenze anche sulle soft skills, testimonianze, visite didattiche in azienda, percorsi in alternanza e di apprendistato di primo livello.

Si è rafforzata la partnership con Hoffmann Group, fornitore leader in Europa nel settore degli utensili di qualità, strumenti di misura, soluzioni di arredamento industriale, migliorando le dotazioni tecnologiche dei laboratori meccanici.

Abbiamo siglato un accordo con il Six Sigma Management Institute Europe per offrire alle imprese consulenza organizzativa e programmi di formazione esperienziale all'avanguardia sulla gestione snella dei processi.

## LEAN centre

Abbiamo contestualmente creato il nostro LEAN CENTRE presso la sede di Valperga, con l'obiettivo di rendere disponibile uno spazio dedicato alla diffusione della Cultura Lean. L'area dispone di un'aula didattica e di un laboratorio dotato di attrezzature e strumenti specifici per mettere in pratica e sperimentare concretamente i

concetti del Lean Thinking.

Abbiamo stretto una partnership con SKILLA, società marchigiana leader nella formazione E-learning, per poter offrire alle nostre aziende clienti l'opportunità di usufruire di un approccio strategico basato su un apprendimento attivo blended eLearning.

Si sono svolte attività didattiche che hanno coinvolto gli studenti delle sedi CIAC in attività a servizio del territorio. A titolo di esempio le manifestazioni "Libri in piazza" di Cirié, il Mercato della Terra e delle Biodiversità di San Giorgio Canavese, il restauro della chiave della Chiesetta della Visitazione di Maria, in frazione Ronchi - Cuorgnè, trattamenti di acconciatura e di estetica gratuiti rivolti a persone con disabilità rivolte a cooperative del territorio.





A maggio 2023 la nostra Scuola Alberghiera di Ivrea ha organizzato e ospitato per il secondo anno consecutivo il BarCamp, il nostro evento esperienziale e formativo dedicato al valore della

Gentilezza che ha visto la partecipazione di ben 150 persone arrivate anche da fuori Regione.

Il BarCamp è un evento unico nel suo genere: rappresenta infatti un nuovo modo di incontrarsi e confrontarsi; un luogo di scambio che nasce dalla volontà di condivisione da parte dei partecipanti in un ambiente informale, aperto e collaborativo. Una “non conferenza” come viene spesso definito in cui gli spettatori sono partecipanti attivi.

Il BarCamp ha l’obiettivo di favorire il libero pensiero, la curiosità e la diffusione della modalità formativa esperienziale. È un’originale esperienza di apprendimento dove vige il principio dell’intelligenza collettiva. Oltre ad un ricco ed eterogeneo programma di workshop, grande spazio è stato dedicato alla ristorazione con una cena a km 0 preparata e servita dagli allievi della Scuola Alberghiera con il coinvolgimento di diversi produttori locali.

Ognuno di loro ha avuto modo di raccontare quanto offerto durante la serata.

Forte, dunque, il collante tra enogastronomia e territorio. Tantissime le realtà che hanno scelto inoltre di sostenere l’evento come sponsor.

Il BarCamp nasce per promuovere benessere sul territorio e la gentilezza è una soft skill sempre più importante e necessaria, ancora di più nei luoghi di lavoro.



Continuiamo inoltre, a partecipare, come socio fondatore, alla Fondazione ITS Biotecnologie e Nuove Scienze della vita di Ivrea.

Nell’ambito della responsabilità sociale, supportiamo progetti e corsi che affrontano problematiche d’impatto sociale quali la **dispersione scolastica**, l’**inclusione sociale e lavorativa** di stranieri e la disabilità.

# COMMITTO

## FONDAZIONE IMPRESA SOCIALE

**Insieme a Confindustria Canavese abbiamo costituito una nuova Impresa Sociale fondata con l'obiettivo di favorire e contribuire allo sviluppo umano e sostenibile**

**del Canavese** attraverso la promozione di attività nel campo della sostenibilità, dell'educazione, dell'istruzione e del lavoro e l'organizzazione di iniziative culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale.

L'impresa sociale è una realtà privata che agisce secondo modalità imprenditoriali, ma che, a differenza delle imprese convenzionali, ha un'esplicita finalità sociale che si traduce nella produzione di benefici diretti a favore di un'intera comunità o di soggetti svantaggiati. Essa si affianca al lavoro degli enti pubblici ai quali è tradizionalmente affidata la produzione di servizi di interesse collettivo.

Obiettivo della Fondazione Committo è proprio quello di lavorare in stretta sinergia con i soggetti pubblici, con le realtà del Terzo settore già attive sul territorio e con le aziende associate a Confindustria Canavese.

La scelta di costituire un'impresa sociale nasce da un triplice obiettivo: dare opportunità di lavoro alle ragazze e ai ragazzi che escono dalla scuola alberghiera, soprattutto coloro che hanno maggiori difficoltà a inserirsi nel mondo delle imprese. In secondo luogo, creare percorsi di formazione per persone svantaggiate in collaborazione con i soggetti del Terzo settore.

Infine, dare alle imprese associate a Confindustria Canavese uno strumento per attivare progettualità di sostenibilità sociale.



# Responsabilità verso le risorse umane

## Le persone di CIAC

Le persone rappresentano per noi il patrimonio più importante. Per tale ragione, lo sviluppo delle risorse diventa ingranaggio fondamentale nel meccanismo di gestione dell'agenzia.

All'interno dell'agenzia, infatti, ogni individuo ha la possibilità di accedere ai livelli superiori di responsabilità, in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno. Vengono, inoltre, incoraggiati i suggerimenti e l'iniziativa personale, al fine di ricreare un'atmosfera di fiducia e creatività, tramite specifici programmi di formazione e favorendo esperienze di lavoro diversificate.

Tutti i dipendenti, indistintamente, devono sentirsi coinvolti nel miglioramento continuo delle prestazioni personali, nell'ambito delle proprie possibilità e capacità.

Di seguito, riportiamo i numeri delle persone di CIAC:

54

### Suddivisione del personale di CIAC per tipologia di contratto (determinato/indeterminato)

Tipologia contratto	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	1	2	3	1	0	1	1	0	1
Tempo indeterminato	45	44	89	45	49	94	48	57	105
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>92</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>95</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>106</b>

### Suddivisione del personale di CIAC per tipologia di impiego contrattuale (full/part-time)

Tipologia impiego	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	46	44	90	46	46	92	48	54	102
Dipendenti part-time	0	2	2	0	3	3	1	3	4
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>92</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>95</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>106</b>



Al termine dell'anno formativo 2022/2023, il numero di dipendenti che lavorano presso l'agenzia è di 106 unità, con una suddivisione tra uomini al 46% e donne al 54%. La tipologia contrattuale principalmente utilizzata per i dipendenti di CIAC è quella a tempo indeterminato (circa 99%).

Data la natura del business dell'agenzia, tra i nostri fornitori è presente una significativa rappresentanza di expert/consulenti con partita IVA o a progetto, come riportato nella tabella sottostante.

### Collaboratori esterni di CIAC

Tipologia contratto di collaborazione	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori a progetto	22	24	<b>46</b>	22	16	<b>38</b>	27	36	<b>63</b>
Collaboratori a P.Iva	93	110	<b>203</b>	103	117	<b>220</b>	155	135	<b>290</b>
<b>Totale</b>	<b>115</b>	<b>134</b>	<b>249</b>	<b>125</b>	<b>133</b>	<b>258</b>	<b>182</b>	<b>171</b>	<b>353</b>

### Turnover del personale

La nostra politica di nuove assunzioni si fonda su criteri meritocratici e di selezione. Le persone vengono selezionate a seguito della valutazione di collaborazioni esterne già esistenti o a seguito di un processo di selezione tramite annunci sul sito aziendale o sui social (social recruiting), effettuati dai servizi al lavoro interni. Il processo è, in ogni caso, basato sui principi fondanti dell'agenzia, che escludono qualsiasi genere di discriminazione (genere, razza, religione, ecc.).

Il turnover in entrata è andato variando nel triennio di riferimento, passando dal 15% del 2020/2021 al 12% del 2021/2022 e al 17% del 2022/2023.

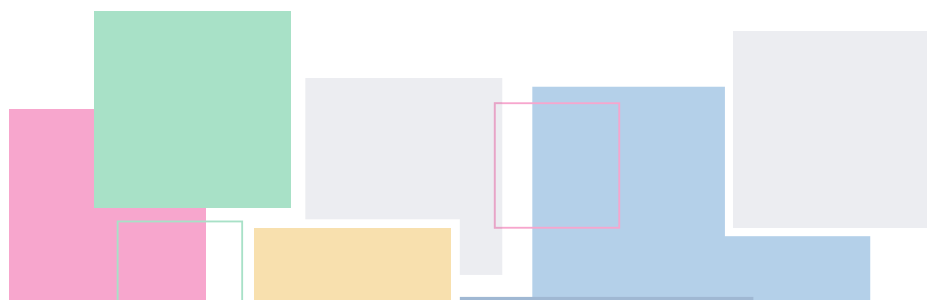
## Turnover in entrata suddiviso per età e genere

Numero di persone	2020/2021					2021/2022					2022/2023				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	-	3	2	5	11%	2	2	0	4	9%	1	3	2	6	12%
Donne	2	6	1	9	20%	2	3	2	7	14%	3	6	3	12	21%
<b>Totale</b>	2	9	3	14	15%	4	5	2	11	12%	4	9	5	18	17%
Tasso turnover	100%	16%	9%	15%		57%	9%	6%	12%		50%	15%	13%	17%	

Diminuzione per il dato del personale in uscita, passato da un turnover dell'8% nell'anno formativo 2020/2021 e 2021/2022 al 7% del 2022/2023.

## Turnover in uscita suddiviso per età e genere

Numero di persone	2020/2021					2021/2022					2022/2023				
	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%	< 30	30-50	> 50	Tot.	%
Uomini	-	1	1	2	4%	0	2	2	4	9%	0	0	3	3	6%
Donne	1	3	1	5	11%	0	1	3	4	8%	2	1	1	4	7%
<b>Totale</b>	1	4	2	7	8%	0	3	5	8	8%	2	1	4	7	7%
Tasso turnover	50%	7%	6%	8%		0%	5%	15%	8%		25%	2%	11%	7%	



## Non discriminazione

Evitiamo qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei nostri collaboratori. La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati, senza alcuna discriminazione in base al sesso, all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Inoltre, come previsto dal Codice Etico, ci impegniamo a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguardiamo i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrastiamo qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Nell'ottica di promuovere e facilitare la realizzazione di buone prassi nell'ambito delle policy dell'orientamento professionale, del supporto alle carriere e del supporto al placement e all'outplacement in ambito pubblico e privato, è auspicabile stabilire sinergie tra tutti gli interlocutori che, a vario titolo, svolgono attività coerenti con l'obiettivo di favorire l'adattabilità e l'occupabilità delle donne.

Le finalità principali di una rete gender oriented a livello operativo sono:

- supportare le donne nell'accesso ai diversi servizi che, sul territorio, offrono consulenze specialistiche in chiave di genere (sportelli per l'imprenditoria femminile, servizi di consulenza in materia di diritto del lavoro ecc.);
- promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile;
- condividere la progettazione e realizzazione di percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze femminili, anche in relazione alle opportunità offerte dal territorio;
- tarare le "buone prassi" sulle specificità territoriali legate ai tempi delle città ed ai servizi che possono favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'ambito dell'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, collaboriamo da anni con i Centri per l'Impiego, con gli Enti pubblici e le cooperative che erogano servizi socio-assistenziali, con i Servizi sanitari territoriali, i docenti referenti per la

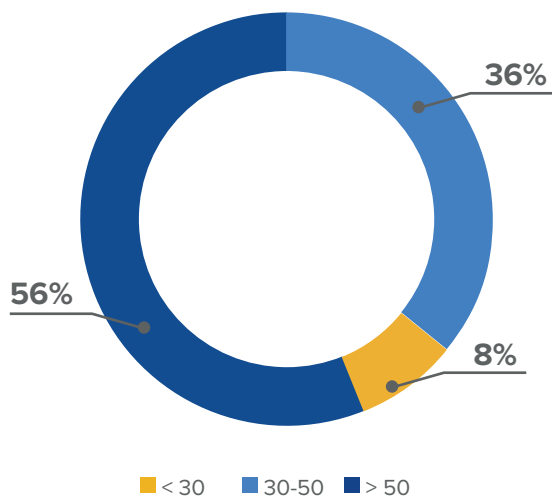
disabilità delle scuole superiori, con le associazioni famigliari per :

- l'individuazione degli utenti;
- la definizione del progetto formativo individuale;
- la ricerca delle aziende che possono fornire opportunità di occupazione.

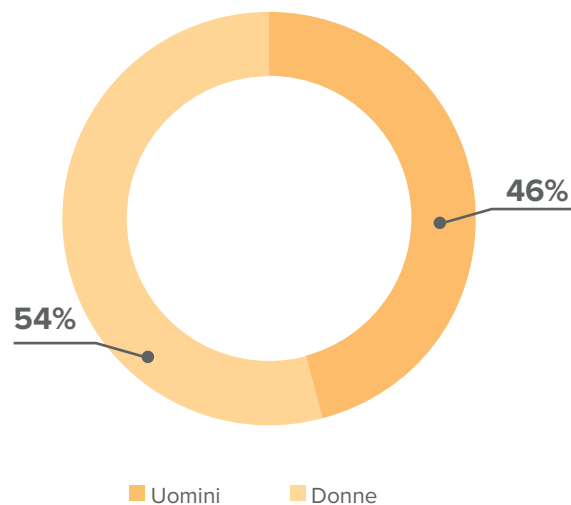
Lavorano sui progetti di inclusione socio-lavorativa rivolti a soggetti vulnerabili i nostri operatori dei Servizi al Lavoro, figure altamente specializzate e autorizzate dalla Regione Piemonte ad accompagnare gli utenti con disabilità nelle diverse fasi di sviluppo del percorso, in sinergia con i nostri operatori della Formazione Professionale, con competenze specifiche nell'erogazione dei percorsi formativi.

Riportiamo di seguito le percentuali relative alla composizione del nostro organico nell'anno formativo 2022/2023.

**Personale dipendente per fasce d'età al 31.08.2023**



**Personale dipendente per genere al 31.08.2023**



## Composizione % del personale dipendente di CIAC per categoria professionale e genere

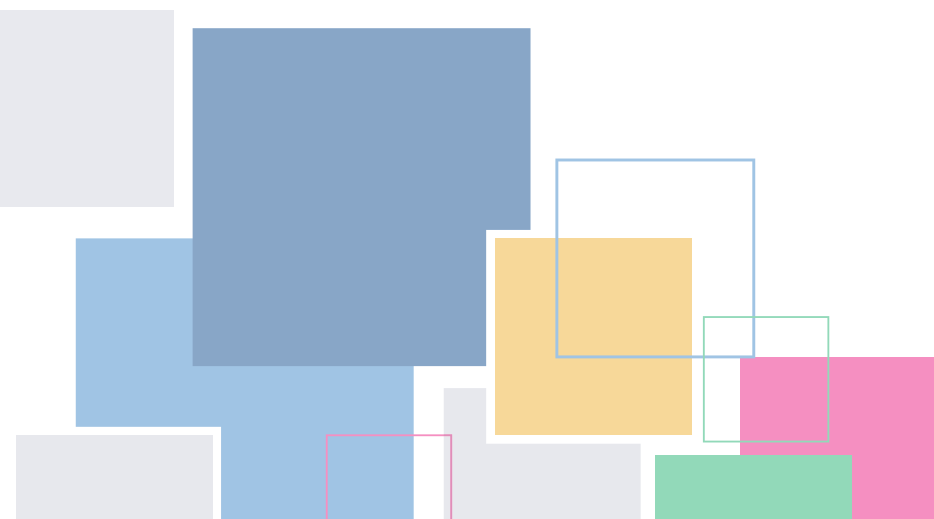
N° persone	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	1%	<b>1%</b>	0%	1%	<b>1%</b>	0%	1%	<b>1%</b>
Impiegati	49%	46%	<b>95%</b>	45%	49%	<b>95%</b>	43%	52%	<b>95%</b>
Operai	1%	3%	<b>4%</b>	3%	1%	<b>4%</b>	3%	1%	<b>4%</b>
<b>Totale</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

## Composizione % del personale dipendente di CIAC per categoria professionale e fascia d'età

N° persone	2020/2021				2021/2022				2022/2023			
	< 30	30-50	> 50	Tot.	< 30	30-50	> 50	Tot.	< 30	30-50	> 50	Tot.
Dirigenti	0%	1%	0%	<b>1%</b>	0%	1%	0%	<b>1%</b>	0%	1%	0%	<b>1%</b>
Impiegati	2%	61%	32%	<b>95%</b>	7%	56%	32%	<b>95%</b>	8%	55%	33%	<b>96%</b>
Operai	0%	1%	3%	<b>4%</b>	0%	1%	3%	<b>4%</b>	0%	0%	3%	<b>3%</b>
<b>Totale</b>	<b>2%</b>	<b>63%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>58%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>	<b>8%</b>	<b>56%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>

59

Segnaliamo, inoltre, la presenza di 6 impiegati, 3 uomini e 3 donne, appartenenti alle categorie protette.



## Sicurezza e benessere

CIAC continua nel suo impegno al rispetto di tutti i più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza.

Nell'anno formativo oggetto del presente report, abbiamo ottenuto la certificazione del sistema di gestione integrato qualità e salute e sicurezza, predisposto secondo l'adozione integrata delle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

Per il raggiungimento di tale risultato sono stati rivisti e aggiornati i processi aziendali ed è stata maggiormente rafforzata l'attenzione nei confronti di tutti gli ambiti in cui gli aspetti relativi alla salute e sicurezza hanno un impatto rilevante.

Come stabilito dal Codice Etico, e ancora meglio definito all'interno della Politica del sistema di gestione, ci impegniamo a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza di tutti i rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre, operiamo per tutelare, attraverso azioni preventive, la salute dei lavoratori e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Ci impegniamo a preservare la salute e la sicurezza delle risorse umane, delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, al fine di garantire gli obiettivi dell'impresa.

Ci adoperiamo per il miglioramento continuo, secondo i principi del ciclo di Deming, anche con riferimento all'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

Promuoviamo e diffondiamo una politica lavorativa improntata alla massima cautela tecnicamente raggiungibile, anche attraverso la costante formazione ed informazione di tutto il personale dipendente e degli allievi.

Tali principi sono diffusi anche a fornitori e collaboratori i cui servizi hanno un impatto sulla sicurezza e salute in CIAC, attraverso un'attenta selezione. Il personale esterno che accede alle strutture aziendali è parimenti informato dei rischi e del sistema di sicurezza aziendale.

All'interno dell'organizzazione, la RSPP si occupa di attuare quanto previsto dalla normativa vigente e di coordinare il servizio di prevenzione e protezione per la sicurezza, di supportare il Datore di Lavoro nell'individuazione dei rischi, individuare idonee

misure di prevenzione e protezione da mettere in atto e valutarne l'efficacia. Nell'anno 2022/2023 non si sono registrati infortuni riferiti ai nostri dipendenti.

## Numero di infortuni sul lavoro per i dipendenti di CIAC

N° di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni sul lavoro</b>	-	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze<sup>15</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni <sup>16</sup>	-	-	-	-	2,8	<b>1,4</b>	-	-	-
Ore lavorate	63.762	62.096	<b>125.858</b>	72.090	70.630	<b>142.720</b>	72.478	85.257	<b>157.736</b>

I maggiori rischi per i lavoratori dipendenti sono legati a possibili infortuni in itinere dovuti alla mobilità tra sedi e visite aziendali e infortuni nei laboratori di pratica industriale (meccanica ed elettrica). Segnaliamo che, relativamente ai collaboratori esterni, non si è verificato, nel corso dei tre anni formativi presi in esame, nessun infortunio.

## Numero di infortuni sul lavoro per i lavoratori esterni di CIAC

N° di casi	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Infortuni sul lavoro</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui mortali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Di cui con gravi conseguenze<sup>17</sup></i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indice di frequenza degli infortuni <sup>18</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ore lavorate	16.592	22.387	<b>38.979</b>	17.006	24.542	<b>41.548</b>	17.414	25.934	<b>43.348</b>

<sup>15</sup> È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

<sup>16</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) \* 200.000]

<sup>17</sup> È considerato infortunio con gravi conseguenze quell'infortunio invalidante o che provoca un tempo di recupero superiore ai sei mesi.

<sup>18</sup> L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo: [(numero totale di infortuni/ore lavorate) \* 200.000].

## Formazione e sviluppo

Abbiamo sempre privilegiato la crescita delle competenze e i percorsi di carriera del personale interno.

Utilizziamo e valorizziamo pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei nostri collaboratori.

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza dei lavoratori, al fine di definire un percorso di miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata.

Mettiamo a disposizione di tutti i lavoratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

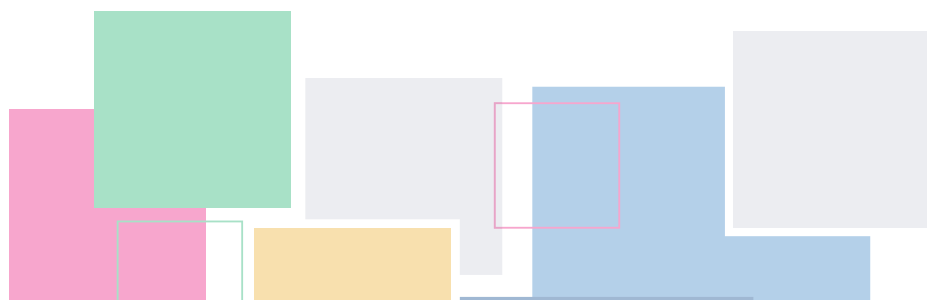
A tal fine, è proseguita la collaborazione con Fòrema (società di formazione di Confindustria Padova) che anche questo anno ha consentito a molti colleghi di scegliere quale corso frequentare all'interno di un catalogo di alta formazione incentrato sui servizi alle imprese.

Nell'anno formativo 2022/23 è stato formato un nuovo ASPP, portando a due il numero di addetti a supporto della nostra RSPP, e tutto il personale ha svolto gli aggiornamenti previsti dalla normativa sulla sicurezza.

I docenti tecnici hanno svolto corsi di formazione nei settori pneumatica, meccanica, robotica e acconciatura.

Inoltre, per ogni persona neoassunta prevediamo diverse ore di formazione sia in aula sia on the job in affiancamento a colleghi più esperti.

Al fine di valutare la formazione ricevuta, i dipendenti possono esprimere il proprio giudizio attraverso la compilazione di questionari di soddisfazione.





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

N. di ore	2021/2022			2022/2023		
	Media Uomini	Media Donne	Media Totale	Media Uomini	Media Donne	Media Totale
Dirigenti	-	8	<b>8</b>	-	14	<b>14</b>
Impiegati	22	20	<b>21</b>	22	22	<b>22</b>
Operai	3	3	<b>3</b>	3	8	<b>4</b>
<b>Totale</b>	21	19	<b>20</b>	21	22	<b>21</b>

Le principali aree di intervento hanno riguardato l'aggiornamento tecnico-professionale dei docenti di laboratorio (nuovi macchinari, software e tecniche di acconciatura), interventi sulla didattica e tutta la formazione prevista dal d. Lgs. 81/2008, fra cui la formazione di un nuovo ASPP oltre a quello già presente.

L'individuazione di percorsi di crescita di ruolo e di responsabilità avviene in due modalità diverse. Per alcuni ruoli apicali (es. direzione di sede) è il Direttore generale che individua direttamente il/la collega più idoneo/a a ricoprire tale mansione.

Per altri ruoli all'interno dell'organizzazione abbiamo istituito il "job posting": all'interno di un'area della intranet aziendale viene comunicata la posizione aperta, i dettagli di quel ruolo, la sede di riferimento e vengono colloquate tutte le persone che si candidano a ricoprire tale posizione dando feedback puntuali a ognuno.



# Responsabilità ambientale

## Impatti ambientali dell'agenzia

Ci conformiamo a tutte le normative in ambito nazionale e internazionale nell'ottica del miglioramento continuo dell'efficienza energetica dell'organizzazione. Monitoriamo inoltre il rispetto delle disposizioni a tutela dell'ambiente e attuiamo tutti gli interventi necessari nell'ottica del continuo aggiornamento ed efficientamento.

Tenendo conto dell'attività caratteristica, gli obiettivi che ci prefiggiamo di raggiungere per ridurre l'impatto ambientale sono i seguenti:

- Risparmio energetico;
- Risparmio idrico;
- Affidamento prioritario a fornitori locali;
- Riduzione dell'utilizzo di carta;
- Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali degli utenti e del personale.

64

Segnaliamo che già dall'anno formativo 2019/20 abbiamo adottato l'utilizzo della carta riciclata per determinate categorie di stampe. Nel primo anno di utilizzo, la quantità di carta riciclata è stata di 270 risme, pari al 25,9% del totale. Nel 2020/21 il numero di risme di carta ecologica è salito a 355.

Nel 2022/23 abbiamo acquistato n.2 flipboard in sostituzione della lavagna a fogli, riducendo ulteriormente il consumo di carta.

Sempre nell'anno 2019/20 abbiamo distribuito ai dipendenti delle borracce in alluminio e adottato dei distributori per boccioni di acqua per ridurre il consumo di bottigliette di plastica. Purtroppo, in seguito alla situazione sanitaria venutasi a creare con la pandemia da COVID-19, l'utilizzo di tali risorse condivise è stato sospeso a febbraio 2020 e non ripristinato per tutto l'anno 2020/21.

Nel 2022/23 abbiamo ripristinato il servizio di distribuzione dell'acqua con l'utilizzo dei boccioni. In prospettiva 2023/24 vorremmo sostituire i boccioni con erogatori di acqua corrente, con ulteriore risparmio di plastica totale per tutte le sedi CIAC

quantificabile in circa 187 kg/anno.

Tipologia di consumo	Unità di misura	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Gasolio	GJ	1.657	1.656	1.044
Energia elettrica (acquistata) <sup>20</sup>	GJ	1.589	1.320	1.277
Gas naturale	GJ	2.828	2.345	1.674
Benzina	GJ	50	55	71
Teleriscaldamento	GJ	2.002	1.955	1.722
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>8.126</b>	<b>5.321</b>	<b>5.788</b>

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 Scope 1 derivano dai consumi di gas naturale e gasolio e le emissioni di Scope 2 dai consumi di energia elettrica acquistata.

Il GRI prevede due diversi approcci per calcolare le emissioni appartenenti alla categoria Scope 2: l'approccio "Market-based" e quello "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. Nell'anno 2022/23 è stata acquistata una nuova auto aziendale ibrida in aggiunta alle due già presenti. La scelta di una vettura ibrida elettrica è stata dettata dalla necessità di ridurre i consumi di benzina e relative emissioni di CO<sub>2</sub>.

Il progetto di sostituzione degli erogatori d'acqua a bocconi con quelli ad acqua corrente porta anche alla riduzione dei consumi di gasolio, in quanto non vi sarebbe più

<sup>19</sup> I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da ISPRA (20/21, 21/22 e 22/23) e Rapporto FIRE sugli Energy Manager 2018 – versione 2.1. I consumi di gas naturale fanno riferimento al laboratorio di cucina e ai consumi da riscaldamento

<sup>20</sup> Si segnala che il Gruppo non ha fatto ricorso all'acquisto di certificati di Garanzie di Origine (GO) per l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili.

il trasporto da parte del fornitore dei boccioni nelle diverse sedi CIAC. Il percorso tra le diverse sedi e il deposito di partenza/arrivo a Torino è di circa 120 chilometri e si è stimato un risparmio di circa 2.500 Kg. di CO<sub>2</sub> all'anno emessa in atmosfera.

CIAC si è posta come obiettivo un significativo risparmio nel consumo di energia elettrica. Un primo step è stato quello di fornirsi della diagnosi energetica di ogni sede per l'analisi dettagliata dei consumi energetici. Conseguente ai risultati di questo documento è stato progettato un primo intervento di relamping per tutte le sedi operative che porterà alla sostituzione di tutti i corpi illuminati ad alto consumo con corpi a led a basso consumo e, successivamente, un progetto per l'installazione di impianti fotovoltaici per l'auto consumo di corrente elettrica.

A tal fine a inizio dell'anno formativo 2023/24 abbiamo presentato domanda per i finanziamenti previsti dal bando Regionale Piemonte POR-FESR 2021-2027 nell'ambito della priorità II – Transizione ecologica e resilienza.

### Totale emissioni di CIAC (tCO<sub>2</sub>)<sup>21</sup>

Tipologia di emissioni	Unità di misura	31.08.2021	31.08.2022	31.08.2023
Emissioni scope 2 location-based	tCO <sub>2</sub>	115	237	217
Emissioni scope 2 market-based	tCO <sub>2</sub>	203	416	381
Emissioni gas naturale	tCO <sub>2</sub>	159	136	77
Emissioni gasolio	tCO <sub>2</sub>	122	122	97
Emissioni benzina	tCO <sub>2</sub>	0	4	5
<b>Emissioni scope 1</b>	tCO <sub>2</sub>	<b>281</b>	<b>263</b>	<b>180</b>
<b>Emissioni scope 1 + scope 2 location-based</b>	tCO <sub>2</sub>	<b>396</b>	<b>500</b>	<b>397</b>
<b>Emissioni scope 1 + scope 2 market-based</b>	tCO <sub>2</sub>	<b>484</b>	<b>678</b>	<b>560</b>

<sup>21</sup>Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2021 e 2022).

## Consumi idrici

L'acqua utilizzata, acquistata da terzi, viene per lo più impiegata nei laboratori di cucina e di acconciatura, il resto per uso domestico negli uffici e nelle sedi.

### Totale acque prelevate per tipologia di fonte (MI)

Fonti	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua	Acqua dolce	Altre tipologie di acqua
Acque di terzi	5,12	0	3,59	0	3,19	0
<b>Totale</b>	<b>5,12</b>	<b>0</b>	<b>3,59</b>	<b>0</b>	<b>3,19</b>	<b>0</b>

Segnaliamo che nessuna sede dell'agenzia è situata in aree del Piemonte soggette al fenomeno del water stress. L'agenzia si avvale dell'Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio. Le categorie considerate come water stress<sup>22</sup> si riferiscono alla categorizzazione “extreme scarcity” (scarsità estrema) e “scarcity” (scarsità) dello strumento.

## Rifiuti

Nell'ambito della gestione dei rifiuti, gran parte degli smaltimenti effettuati, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono dovuti a materiali di scarto delle esercitazioni (ferro, oli) o a esito di rottamazioni di beni non più in uso. I dati relativi al 2020/2021, di molto superiori agli anni precedenti, sono dovuti al ritorno a pieno regime delle attività di tutte le sedi.

I dati relativi al 2022/23 risultano bassi in quanto negli anni precedenti sono stati effettuati smaltimenti importanti di rifiuti accatastati nei magazzini delle diverse sedi.

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

Metodo smaltimento	Unità di misura	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero <sup>23</sup>	t	0,05	41,87	41,92	0,95	14,56	15,51	0,05	1,5	1,55
<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>0,05</b>	<b>41,87</b>	<b>41,92</b>	<b>0,95</b>	<b>14,56</b>	<b>15,51</b>	<b>0,05</b>	<b>1,5</b>	<b>1,55</b>

Negli anni formativi considerati, non sono al momento monitorabili i quantitativi di materiali riciclati utilizzati.

Conserviamo i rifiuti prodotti in modo appropriato, per tempi e modalità e procediamo al loro trattamento a norma di legge facendo ricorso unicamente a fornitori in possesso degli specifici ed espressi titoli abilitativi, previsti dalle normative in vigore e, ove effettuiamo in proprio il trasporto dei rifiuti non pericolosi, tale attività sarà esclusivamente limitata (ai fini di conferimento) a soggetti autorizzati al successivo trattamento ed eseguita in modo occasionale e saltuario a termini di legge, per frequenza e quantità. Osserviamo, inoltre, con scrupolo il sistema di tracciabilità dei rifiuti in vigore, richiedendo ai fornitori di provare il regolare trattamento dei rifiuti.

In aggiunta, recepiamo le raccomandazioni e le indicazioni fornite dalle Istituzioni Pubbliche per diffondere il principio orizzontale dello **sviluppo sostenibile**. Per tale ragione, la tutela della qualità dell'aria e dell'acqua, la conservazione delle risorse e della biodiversità, la gestione dei rifiuti e altri temi ambientali di stringente attualità vengono trattati e approfonditi attraverso opportune e mirate contestualizzazioni formative, in presenza di docenti esperti e testimonianze appropriate.

Siamo sempre più interessati ad individuare percorsi volti a condividere e analizzare esempi concreti di iniziative imprenditoriali, che rafforzino il ruolo che ciascuna organizzazione è chiamata a ricoprire nella sfida alla sostenibilità economica, ambientale e sociale.

L'obiettivo è quello di fornire ai partecipanti dei corsi di formazione informazioni utili sulle attuali tendenze manageriali orientate verso i temi della sostenibilità ambientale. Questi ultimi richiedono infatti lo sviluppo di abilità e competenze per creare nuove opportunità economiche, sostenere gli investimenti a favore della transizione all'energia pulita ed individuare nuove fonti di crescita.

<sup>22</sup> 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".

<sup>23</sup> È incluso il recupero attraverso produzione di energia.

A tal fine negli anni la nostra proposta didattica si è arricchita di alcuni titoli inerenti alle tematiche ambientali:

- Il d.lgs.116/2020 e le novità in materia di gestione dei rifiuti
- Il d.lgs.102/2020 e le novità in materia di emissioni in atmosfera
- Sistemi di gestione ambientale UNI EN ISO 14001:2015
- Adempimenti delle imprese in materia di conai
- Life cycle assessment
- La green economy e le green skills
- Valutazione degli aspetti ambientali operativi e delle procedure per un miglioramento delle prestazioni ambientali





## Contributo di CIAC agli SDGs

Per CIAC, il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative e, anzi, è presente in ogni attività portata avanti dall'agenzia.

Consapevoli della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno del nostro business, rendiamo noto al pubblico il nostro 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.

### 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 per-

### OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





tanto 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.

## Liberare le competenze per creare valore

CIAC 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, abbiamo avviato un percorso di crescita che abbraccia la sostenibilità in ogni suo aspetto. Abbiamo, infatti, identificato un piano di obiettivi che descrivono il nostro impegno 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 nostre attività nel rispetto della parità di genere e di condizioni di lavoro dignitoso, abbiamo identificato cinque principali linee strategiche correlabili a cinque degli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Abbiamo inoltre esaminato 169 'target' in cui si declinano gli SDG, identificando quelli a cui possiamo maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle nostre 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:

### Prioritizzazione degli SDGs



SDGs Prioritati a cui CIAC può contribuire **direttamente** con le proprie attività



SDGs non Prioritati a cui CIAC può contribuire **indirettamente** con le proprie attività

## Sviluppo vita sana e benessere a tutte le età

Ruolo di CIAC nella promozione della salute e del benessere delle proprie risorse e dei propri allievi  
**Contributo agli SDGs:**



Le nostre iniziative:

- Portale convenzioni per la popolazione aziendale – Corporate benefits (welfare aziendale);
- Rispetto dei più elevati standard nazionali e internazionali in tema di salute e sicurezza;
- Certificazione ISO 45001.

## Sviluppo del capitale umano

Ruolo di CIAC nella promozione di un'educazione inclusiva ed equa  
**Contributo agli SDGs:**



Le nostre iniziative:

- Progettare ed erogare servizi formativi per ogni esigenza: obbligo di istruzione, formazione continua e inserimento lavorativo;
- Proporre programmi di mobilità internazionale per un approccio di cittadinanza attiva a livello comunitario;
- Evento annuale BarCamp CIAC dedicato al valore della Gentilezza.

## Raggiungimento dell'uguaglianza di genere

Ruolo di CIAC nel raggiungimento della parità di genere  
**Contributo agli SDGs:**



Le nostre iniziative:

- Offrire a tutti gli utenti percorsi formativi nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità;
- Partnership con Women Plus, la prima app per aiutare le donne nella ricerca del lavoro e nell'orientamento del proprio percorso professionale, con percorsi formativi mirati.

## Lavoro dignitoso e Crescita economica

Ruolo di CIAC nel facilitare la piena occupazione degli individui e una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile  
**Contributo agli SDGs:**



Le nostre iniziative:

- Partnership con agenzie formative e altri attori pubblici e privati in progetti di carattere locale, regionale, nazionale e internazionale;
- Reinserimento all'interno del mondo del lavoro di individui in stato di disoccupazione;

## Sviluppo di una comunità sostenibile

Ruolo di CIAC nel rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili  
**Contributo agli SDGs:**



Le nostre iniziative:

- Costituzione della Fondazione Committo Impresa Sociale per favorire e contribuire allo sviluppo umano e sostenibile del Canavese attraverso la promozione di attività nel campo della sostenibilità, dell'educazione, dell'istruzione e del lavoro e l'organizzazione di iniziative culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale.

## 12

## 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 di CIAC nelle stesse. Per coinvolgimento diretto si rimanda al fatto che la tematica risulta materiale in seguito ad un'attività direttamente controllata da CIAC mentre nel coinvolgimento indiretto rientrano tutti quegli aspetti che l'agenzia contribuisce 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		
		Dove avviene	Tipologia d'impatto	Tematica GRI
Governance, Compliance e Responsabilità Economica	Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità	Agenzia	Causato dall'agenzia	Conformità socioeconomica Anticorruzione
	Performance economico-finanziaria e governance	Agenzia	Causato dall'agenzia	Performance economica
	Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Comunicazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	Etichettatura di prodotti e servizi Privacy dei clienti
Responsabilità verso la Comunità	Rapporti con il territorio	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità verso gli studenti	Orientamento e placement	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Offerta formativa, innovazione e internazionalizzazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
	Pari opportunità e diritto alla formazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	N/A
Responsabilità Ambientale	Impatti ambientali	Agenzia	Causato dall'agenzia	Energia Emissioni Acqua Scarichi e rifiuti
Responsabilità verso le risorse umane	Sicurezza e benessere, formazione e sviluppo del personale e non discriminazione	Agenzia	Causato dall'agenzia	Occupazione Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e istruzione Non discriminazione Diversità e pari opportunità



# GRI Content Index



<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)</b>			
<b>INDICATORE GRI</b>		<b>Pagina</b>	<b>Note</b>
<b>Indicatore GRI</b>			
Dichiarazione d'uso	CIAC ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2023 con riferimento agli Standard GRI.		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	6	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	4-5	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4-5	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	4-5	
GRI 2-5	Assurance esterna		Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna.
<b>Attività e lavoratori</b>			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6	
GRI 2-7	Dipendenti	54	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	55	
<b>Governance</b>			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	24	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	24	



<b>Strategia, politiche e prassi</b>			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	25-26	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nell'anno formativo 2022/2023 non sono stati rilevati casi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	14	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	16-17	
GRI 2-30	Contrattazione collettiva		Tutti i dipendenti dell'agenzia risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.
<b>Tematiche materiali</b>			
<b>Governance</b>			
<b>Relazioni con le istituzioni, trasparenza, etica e integrità</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	25-27	
<b>GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)</b>			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	26	
GRI 205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese		Non si sono verificati casi di corruzione nell'anno formativo 2022/2023
<b>Responsabilità tecnica ed economica</b>			
<b>Qualità della didattica e soddisfazione degli utenti</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	45-47	
<b>Comunicazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	48	

<b>GRI 417: Etichettatura di prodotti e servizi (2016)</b>			
GRI 417-3	Casi di non-conformità relativi all'attività di marketing		Nell'anno formativo 2022/2023 non si sono verificati casi di non conformità relativi alle attività di marketing
<b>GRI 418: Privacy dei clienti (2018)</b>			
GRI 418-1	Reclami riguardanti la violazione della privacy e la perdita dei dati dei clienti		Nell'anno formativo 2022/2023 l'agenzia non ha ricevuto alcun reclamo per la perdita di dati sensibili.
<b>Creazione di valore economico</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	28-30	
<b>GRI 201: Performance economica (2016)</b>			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	29	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta da governi	27	
<b>Catena del valore</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	30-31	
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	31	
<b>Responsabilità verso la comunità</b>			
<b>Rapporti con il territorio e con la comunità locale</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	50-53	
<b>Responsabilità verso gli studenti</b>			
<b>Orientamento, lavoro e partnership con aziende locali</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40-42	
<b>Offerta formativa e innovazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	34-40	

<b>Pari opportunità e diritto alla formazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	43-44	
<b>Internazionalizzazione</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	40	
<b>Responsabilità ambientale</b>			
<b>Ambiente ed energia</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	64-66	
<b>GRI 302: Energia (2016)</b>			
GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione	65	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	64	
<b>GRI 305: Emissioni (2016)</b>			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	66	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	66	
<b>Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	67-69	
<b>GRI 303: Acqua e affluenti (2018)</b>			
GRI 303-3	Acqua riciclata o riutilizzata	67	
<b>GRI 306: Rifiuti (2020)</b>			
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	67-68	
<b>Formazione su tematiche ambientali</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	68-69	
<b>Responsabilità verso le risorse umane</b>			
<b>Formazione, sviluppo e benessere del personale</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	54-56; 62-63	

<b>GRI 404: Formazione e istruzione (2016)</b>			
GRI 404-1	Ore medie di formazione per anno e per dipendente	63	
<b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>			
GRI 401-1	Nuovi assunti e turnover del personale	56	
<b>Non discriminazione e pari opportunità</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	57-59	
<b>GRI 406: Non discriminazione (2016)</b>			
GRI 406-1	Casi di discriminazione e azioni intraprese		Nell'anno formativo 2022/2023 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'agenzia.
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>			
GRI 405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	59	
<b>Salute e sicurezza</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	60-61	
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza lavorativa	60-61	
GRI 403-2	Identificazione del pericolo, misurazione del rischio, indagine sugli incidenti	60-61	
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	60-61	
GRI 403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza lavorativa	60-61	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza professionale	60-61	
GRI 403-6	Promozione della salute lavorativa	60-61	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti diretti sulla salute e sicurezza lavorativa collegati alle relazioni commerciali	60-61	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	61	









CIAC

# Report di Sostenibilità

Bilancio Sociale  
2022/2023



CIAC  
SCUOLA



CIAC  
IMPRESE



CIAC  
LAVORO

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

