



BILANCIO SOCIALE 2023



Sede Legale e Amministrativa

Udine

Via V. Manzini, 35-41

tel. 0432 505479 fax 0432 513363

Sedi Operative

Udine

Viale Ungheria, 22

Tel. 0432 505479 fax 0432 513363

Trieste

Via G. Vidali, 1

Tel. 040 3220746 fax 040 3225171

www.iresfvg.org

info@iresfvg.org

PEC iresfvg@legalmail.it

n. verde 800 434 811

BILANCIO SOCIALE 2023



INDICE

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale pag. 9	Informazioni generali sull'associazione pag. 31	Reti e relazioni (capitale relazionale) pag. 37	Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo) pag. 49	Persone che operano per l'ente (capitale umano) pag. 59	Impegno per l'ambiente (capitale naturale) pag. 69	Sedi e strumentazione (capitale materiale) pag. 73	Esame della situazione economica e finanziaria (capitale finanziario) pag. 79	Attività e progetti realizzati pag. 87	Valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario cui l'ires fvg è potenzialmente esposto e dei fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi pag. 115
1.1. Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder pag. 12	2.1. Denominazione, forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice terzo settore pag. 32		4.1. Consistenza e composizione della base sociale pag. 51	5.1. Risorse umane interne pag. 61			8.1. Analisi dei ricavi pag. 81	9.1. Formazione professionale pag. 89	
1.2. Temi strategici e valori pag. 16	2.2. Sede legale, sedi secondarie e aree territoriali pag. 33		4.2. Amministrazione e controllo dell'ente pag. 53	5.2. Collaboratori esterni pag. 67			8.2. Schema di riclassificazione del conto economico a valore aggiunto pag. 83	9.2. Esiti occupazionali pag. 101	
1.3. Analisi di materialità pag. 24	2.3. Attività svolte pag. 34						8.3. Distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder pag. 85	9.3. Soddisfazione dei clienti pag. 103	
1.4. Creazione del valore pag. 27	2.4. Storia dell'impresa pag. 35							9.4. Progettazione, ricerca e consulenza pag. 106	11. Monitoraggio svolto da organo di controllo pag. 123



1.

METODOLOGIA E MODALITÀ ADOTTATE PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

La redazione del Bilancio Sociale rappresenta la possibilità per l'IRES FVG Impresa sociale di dare annualmente visibilità, informazione e trasparenza ai propri stakeholder (soci, collaboratori, committenti, corsisti, cittadini, pubbliche amministrazioni, ecc.) e di documentare l'impegno della nostra organizzazione nel migliorare costantemente la qualità del lavoro in termini di partecipazione, sicurezza, rapporto con i clienti e qualità dei servizi forniti ai nostri utenti e committenti.

Il Bilancio Sociale 2023, che dà continuità ad un processo iniziato nel 2012 per la rendicontazione e la gestione delle tematiche di sostenibilità dell'Istituto, è stato strutturato prendendo a riferimento le Linee Guida del IIRC – International Integrated Reporting Council, gli Standard definiti dal GRI - Global Reporting Iniziative Standards (5ª versione) e AA1000 AccountAbility Stakeholder Engagement Standard. Evidenzia, pertanto, i capitali tangibili e intangibili impiegati (capitale relazionale, capitale organizzativo, capitale umano, capitale naturale, capitale finanziario), le attività realizzate e gli obiettivi strategici/materiali per l'IRES FVG e gli stakeholder di riferimento. Inoltre, risponde ai requisiti richiesti dalle Linee Guida previste con Decreto 4 luglio 2019 “Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore”, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per una più agevole lettura del documento si riporta di seguito una tabella di raccordo.

Struttura e contenuto del Bilancio Sociale da linee guida Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Decreto 4 luglio 2019)	Capitolo Bilancio Sociale
Parte 1 – Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	Cap 1 – Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale
Parte 2 – Informazioni generali sull'ente	Cap 2 – Informazioni generali sull'associazione Cap 3 – Reti e relazioni (capitale relazionale)
Parte 3 – Struttura, governo e amministrazione	Cap 4 – Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo)
Parte 4 – Persone che operano per l'ente	Cap 5 – Persone che operano per l'ente (capitale umano)
Parte 5 – Obiettivi e attività	Cap 9 – Le attività e i progetti realizzati Cap 10 – Valutazione degli amministratori circa i rischi di tipo economico-finanziario cui l'IRES è potenzialmente esposto e dei fattori rilevanti per il conseguimento degli obiettivi
Parte 6 – Situazione economico-finanziaria	Cap 8 – Esame della situazione economico-finanziaria (capitale finanziario)
Parte 7 – Altre informazioni	Cap 5 – Persone che operano per l'ente (capitale umano) per il tema delle Pari Opportunità Cap 6 – L'impegno per l'ambiente Cap 9 – Le attività e i progetti realizzati per il tema delle Pari Opportunità
Parte 8 – Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)	Cap 11 – Monitoraggio svolto da organo di controllo

Tutte le informazioni riportate sono state raccolte attraverso un percorso condiviso e partecipato che ha visto la collaborazione di più aree: la progettazione, la gestione degli interventi, il controllo della qualità e l'area risorse umane. Per la rilevazione dei dati sono state utilizzate le informazioni provenienti da RENDIRES, il gestionale creato in house e basato sulla gestione dei progetti, contenente le anagrafiche di allievi, aziende, docenti, fornitori, dal sistema qualità e contabilità. Il periodo oggetto di rendicontazione è l'esercizio 2023, tuttavia, al fine di consentire una comparabilità dei dati, vengono talora proposti confronti afferenti al triennio 2021-2023.

Per dare ulteriore valore aggiunto al Bilancio Sociale, l'IRES FVG ha condotto l'Analisi di Materialità (vedi capitolo 1.3/1.4), seguendo l'approccio suggerito dalle linee guida del GRI 101, al fine di identificare gli aspetti materiali da rendicontare e approfondire all'interno del documento e in considerazione dei principi di inclusività degli stakeholder, trasparenza, completezza, comparabilità, chiarezza e analisi del contesto di sostenibilità. Inoltre, il Bilancio dà evidenza dell'impegno di IRES FVG nell'integrare le proprie attività con i 17 Obiettivi Sustainable Development Goals (SDGs) di Agenda 2030 dell'ONU. In particolare, rispetto ai 17 Obiettivi, le politiche, le strategie e le attività dell'Istituto si inseriscono nell'ambito dei seguenti goals: istruzione di qualità (Ob.4), parità di genere (Ob.5), lavoro dignitoso e crescita economica (Ob.8), riduzione delle disuguaglianze (Ob.10), città e comunità sostenibili (Ob.11), consumo e produzione responsabile (Ob.12) e promozione di partnership (Ob.17).



Il bilancio sociale è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/04/2024.

La promozione del documento sarà realizzata tramite il sito dell'Istituto e sarà rivolta principalmente ai seguenti destinatari: associati, dipendenti, clienti, soggetti finanziatori, partner di progetto e, più in generale, a tutti i soggetti che fanno parte della rete di relazioni dell'Istituto.

1.1. MAPPATURA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli **stakeholder** dell'IRES FVG, coerentemente con la definizione dei GRI Standards, sono quelle realtà (organizzazioni e/o persone) che possono avere un **impatto significativo** sulle attività, sui prodotti e sui servizi dell'Istituto e le cui azioni **possono incidere** sulla capacità dell'ente di implementare con successo le proprie strategie e di raggiungere gli obiettivi.

Gli stakeholder hanno dunque un interesse/impatto verso le attività rilevanti ("materiali") per l'IRES FVG e sono i soggetti con cui si costruisce una relazione continuativa e solida.

Per l'IRES FVG è stato dunque fondamentale riuscire a individuare e coinvolgere correttamente gli interlocutori rilevanti, e per questo motivo è stata adottata la metodologia di mappatura e di stakeholder engagement ispirata ai GRI Standards e agli AA1000SES.

In base a tali criteri, che considerano il **grado di influenza** (diretta o indiretta nei processi decisionali dell'azienda) e **dipendenza** (diretta o indiretta dalle attività, dai prodotti/servizi o dalle performance dell'impresa) reciproca tra azienda e portatori di interesse, sono state identificate due tipologie di stakeholder:

- A. Interni:** i soggetti che a vario titolo fanno parte dell'Associazione vale a dire le persone coinvolte all'interno dell'organizzazione. In questa categoria sono stati indicati i soci e le socie e le risorse umane (dipendenti e collaboratori/trici) che partecipano attivamente ai progetti di ricerca, di consulenza, formazione, monitoraggio e amministrazione e alle decisioni strategiche dell'Istituto.
- B. Esterni:** i soggetti che hanno relazioni con l'Associazione, ma non ne fanno parte. Sono stati inseriti all'interno di questo insieme:
- utenti, clienti, committenti, intendendo sia le persone in cerca di occupazione, chi lavora e ha un'esigenza di riqualificazione, e più in generale, le persone che intendono aggiornarsi, le aziende che affidano a IRES FVG la progettazione e lo svolgimento di corsi di qualificazione professionale dei propri lavoratori, la redazione dei piani formativi e l'organizzazione della formazione trasversale di base per gli apprendisti e la realizzazione della formazione obbligatoria;
 - istituzioni, enti pubblici e soggetti privati che affidano l'attività di formazione finanziata a IRES FVG in qualità di soggetto attuatore o che richiedono a IRES FVG supporto per attività di consulenza e ricerca in ambito economico e sociale;
 - soggetti del terzo settore, comunità locali, Università, altri Enti di Formazione e soggetti coinvolti in associazioni temporanee, partenariati, accordi, convenzioni e rapporti di fornitura;
 - fornitori, in particolare il personale docente esterno all'IRES FVG (professionisti/e, consulenti, referenti del mondo aziendale e liberoprofessionale).

Mapa degli stakeholder

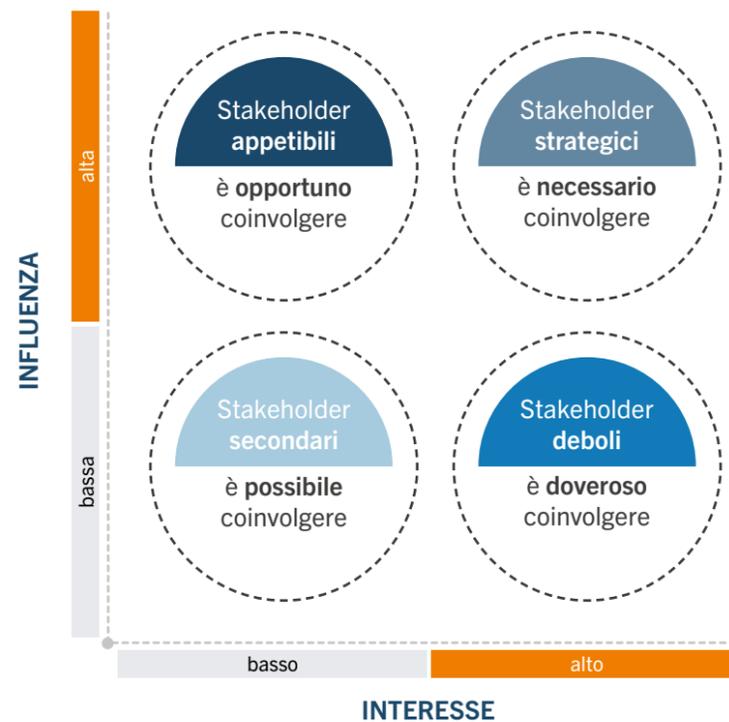


Il processo di coinvolgimento degli stakeholder (**stakeholder engagement**), si è basato considerando come parametri di riferimento: il grado (alto/basso) di influenza e di interesse di cui sono portatori. In base a tali criteri, è stato possibile individuare la rilevanza degli stakeholder dell'IRES FVG, in base alla quale è stato quindi possibile individuare le strategie di coinvolgimento più efficaci.

- Stakeholder strategici (alto interesse/alta influenza): interlocutori che è necessario coinvolgere.
- Stakeholder appetibili (alta influenza/basso interesse): interlocutori che è opportuno coinvolgere.
- Stakeholder deboli (bassa influenza/alto interesse): interlocutori che è doveroso coinvolgere.
- Stakeholder secondari (bassa influenza/basso interesse): interlocutori che è possibile coinvolgere.

Nel corso del 2023 è stato avviato il percorso di aggiornamento e revisione del processo di stakeholder engagement, a partire da una revisione dei temi strategici per l'IRES FVG, alla luce dei cambiamenti in atto a livello di scenario socioeconomico e programmatico di riferimento.

Matrice di rilevanza degli stakeholder e modalità di coinvolgimento



Rispetto alla matrice sopraindicata, le attività previste e pianificate nei confronti degli stakeholder sono state sviluppate adottando i consueti canali di comunicazione e relazione (mail, contatti diretti). Tale approccio è in fase di revisione nel corso del 2023, con l'obiettivo di renderlo maggiormente partecipato.

Il **processo di stakeholder engagement**, basato sulla **matrice di rilevanza** precedentemente descritta, ha permesso di individuare le modalità e gli strumenti più efficaci, in base alla tipologia di stakeholder dell'IRES FVG.

In particolare, gli ambiti considerati sono stati:

- **INFORMAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 3)
- **CONSULTAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 4)
- **COINVOLGIMENTO** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nei Capitoli 2, 4 e 5)
- **COLLABORAZIONE** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 3)
- **CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO** (attraverso le modalità e gli strumenti descritti nel Capitolo 6, 7, 8 e 9)

Stakeholder Engagement



Coinvolgimento degli stakeholder interni

Per quanto riguarda gli stakeholder interni, è stato modificato il "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività" introdotto nel 2018. Il nuovo testo del regolamento specifica meglio le attività poste in essere in merito al coinvolgimento della categoria "altri soggetti direttamente interessati alle attività" ed è stato approvato all'unanimità dall'Assemblea dei soci del 19 dicembre 2022.

Il coinvolgimento degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività (art.2 del Regolamento)

La soddisfazione delle attese degli utenti interessati alle attività costituisce un obiettivo fondamentale per il buon esito dell'operato dell'IRES FVG e viene monitorata attraverso verifiche previste dal Sistema di Gestione Qualità, sia in fase di erogazione che alla conclusione delle attività realizzate, oltre che attraverso un monitoraggio costante sulle informazioni di ritorno per verificare il livello di soddisfazione complessivo e le strategie da perseguire in un'ottica di miglioramento continuo.

Le fonti informative sono:

- incontri diretti con i destinatari delle attività;
- questionari relativi alla soddisfazione degli utenti e committenti;
- non conformità rilevate in tutte le fasi di erogazione degli interventi;
- suggerimenti, richieste o reclami provenienti dagli utenti.

Fino a tre rappresentanti degli utenti, eletti secondo le modalità previste dall'art. 7 del Regolamento, hanno diritto di partecipare, senza diritto di voto, all'Assemblea dei Soci come previsto dall'art.9 dello Statuto.

Il coinvolgimento degli altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'IRES FVG è volto a:

- promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali;
- creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio e per l'inclusione sociale e lavorativa.

Tale impegno si concretizza attraverso i protocolli di relazione, le convenzioni, gli accordi di collaborazione, le associazioni temporanee d'impresa e le partecipazioni ad enti del territorio (cfr. cap. 3), nonché nei progetti di ricerca, formazione e consulenza realizzati (cfr. cap.9).

Il coinvolgimento dei lavoratori (art.4 del Regolamento)

L'informazione viene garantita attraverso:

- il percorso di inserimento iniziale per le nuove risorse, sia per renderle consapevoli del proprio ruolo all'interno dell'associazione, sia per comprendere come aderire all'IRES FVG (statuto, regolamenti e composizione della compagine sociale);
- il confronto con i Responsabili di funzione/servizio che aggiornano periodicamente i lavoratori sulla rilevanza delle loro attività nel conseguimento degli obiettivi delle specifiche attività sviluppate e di quelli generali d'Istituto;
- le comunicazioni del Consiglio di Amministrazione in merito all'andamento dell'attività e le relative previsioni, alla situazione e alle previsioni dei livelli occupazionali, alle decisioni che comportino impatti di rilievo sull'organizzazione del lavoro e ad altre informazioni di particolare rilievo per il futuro dell'Istituto;
- la diffusione dei risultati emergenti dal Sistema di Gestione della Qualità, anche attraverso la predisposizione del Bilancio Sociale.

La consultazione viene assicurata utilizzando:

- delle riunioni periodiche dei lavoratori organizzate dai responsabili di Funzione/Servizio per discutere sullo stato di avanzamento dei progetti e per analizzare eventuali problematiche anche di tipo organizzativo;
- la possibilità consentita a qualunque collaboratore di segnalare attraverso il Sistema di Gestione della Qualità anomalie e disfunzioni e di proporre miglioramenti sulle procedure e le istruzioni operative;
- la possibilità di inviare ad uno specifico indirizzo di posta elettronica delle richieste di chiarimenti o proposte di particolare rilievo da inoltrare al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di incentivare la partecipazione alla vita associativa:

- come previsto dall'art.9 dello Statuto, fino a tre rappresentanti dei lavoratori dipendenti non soci, assunti con contratto a tempo indeterminato, eletti secondo le modalità previste dall'art.6 del Regolamento, hanno diritto a partecipare, senza diritto di voto, all'Assemblea dei soci;
- in base all'art.10 dello Statuto, i lavoratori dipendenti non soci, assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto di designare un componente del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità previste dall'art.8 del Regolamento;
- come previsto dall'art.12 dello Statuto, qualora siano previsti più sindaci, i lavoratori dipendenti non soci, assunti con contratto a tempo indeterminato, hanno diritto di designare un componente dell'organo di controllo, seguendo le modalità previste dall'art.9 del Regolamento;
- possono essere attivati specifici gruppi di lavoro su aspetti di interesse comune secondo la procedura prevista dall'art. 10 del Regolamento;
- i lavoratori non soci possono presentare domanda di adesione alla compagine sociale secondo le modalità previste dall'art.5 dello Statuto;
- i soci lavoratori prendono parte alle decisioni strategiche dell'IRES FVG intervenendo all'Assemblea dei soci;
- i lavoratori possono consultare tutta la documentazione istituzionale (Atto costitutivo, Statuto, Regolamenti, Bilancio Sociale e Civilistico, ecc.) in un'apposita sezione nel gestionale Rendires.
- i soci lavoratori, oltre ad eleggere gli organi sociali, partecipano alla consultazione preliminare per l'individuazione del Presidente secondo le modalità previste dall'art.5 del Regolamento.

1.2. TEMI STRATEGICI E VALORI

“*Conoscere per crescere*” rappresenta e riassume, in modo sintetico ma esaustivo, gli obiettivi ed i valori fondanti che ispirano l'organizzazione e le attività che vengono realizzate. Tale espressione condensa, infatti, la capacità dell'IRES FVG di realizzare analisi del contesto economico, sociale e culturale regionale per trasformare queste conoscenze in progetti operativi con un impatto socioeconomico e culturale che contribuisce alla creazione di valore nel sistema locale. Qualità e rigore metodologico degli interventi sono valori condivisi da tutte le persone che, con competenza, professionalità e passione collaborano con IRES FVG per promuovere, attraverso le proprie attività, uno sviluppo locale sostenibile e inclusivo e per garantire, grazie anche alla collaborazione con un'ampia rete di soggetti locali, nazionali ed internazionali, una risposta alla continua domanda di formazione e conoscenza.

La tabella seguente descrive i valori IRES FVG, individuati ed esplicitati in maniera condivisa e partecipata con gli stakeholder interni, correlati agli SDGs di Agenda 2030 e agli elementi considerati “materiali” (ovvero significativi) per l'ente.

Valori di riferimento dell'IRES FVG

Centralità della persona	SDG	Elementi materiali
Centralità della persona e delle risorse culturali, professionali, sociali per lo sviluppo socioeconomico del territorio.	   	<ul style="list-style-type: none"> • Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) • Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa • Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio • Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili • Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working • Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi • Favorire internamente ed esternamente la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la formazione, la ricerca e implementando le competenze • Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa • Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile • Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi • Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio
Sviluppo locale sostenibile	   	<ul style="list-style-type: none"> • Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza degli Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR (Responsabilità sociale di impresa) e i valori dell'IRES FVG. • Ancorare la rendicontazione sociale agli Obiettivi di Agenda 2030 delle Nazioni Unite • Rafforzare la comunicazione rivolta agli stakeholder esterni riguardante la conoscenza degli Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG • Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla Responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) • Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa • Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio • Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali • Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili • Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile

Diversità	SDG	Elementi materiali
La valorizzazione delle diversità, considerate come risorsa e opportunità di arricchimento.	 	<ul style="list-style-type: none"> Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

Sapere	SDG	Elementi materiali
Una concezione del sapere che favorisce la costruzione di team di lavoro multidisciplinari ed integrati, in cui la presenza di aree a diverso contenuto tematico, oltre a favorire l'approfondimento delle conoscenze e delle competenze professionali dei collaboratori, consente la gestione di progetti complessi integrando discipline e approcci scientifici diversi.	   	<ul style="list-style-type: none"> Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

Soddisfacimento dell'utenza	SDG	Elementi materiali
L'attenzione al soddisfacimento dei bisogni del committente e dell'utenza e l'attenzione alla qualità dei servizi erogati. Nei rapporti con la committenza pubblica e privata e con gli utenti dei servizi di formazione erogati, l'IRES FVG assegna grande importanza alla garanzia di un elevato livello di qualità delle attività realizzate; tale impegno si traduce nella definizione e nell'applicazione di procedure che pongono al centro dell'attenzione la soddisfazione dei bisogni delle parti interessate, l'uso efficace ed efficiente delle risorse, il monitoraggio e la valutazione continui.	   	<ul style="list-style-type: none"> Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio

Ruolo della formazione professionale	SDG	Elementi materiali
Il riconoscimento di due compiti fondamentali alla formazione professionale: <ul style="list-style-type: none"> avvicinare domanda ed offerta di lavoro con interventi formativi mirati alla qualificazione ed alla riconversione all'interno di politiche attive del lavoro; fornire un servizio strategico intendendo la formazione come investimento fondamentale per offrire alla popolazione interessata l'opportunità di accedere ad essa in modo ricorrente. 	   	<ul style="list-style-type: none"> Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili

Efficacia ed efficienza	SDG	Elementi materiali
Perseguire la massima efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi, ottimizzando l'uso delle risorse interne nella realizzazione delle diverse attività, e in particolare: <ul style="list-style-type: none"> il miglioramento costante della capacità progettuale dell'Istituto attraverso una lettura attenta e continua dei bisogni e delle trasformazioni del sistema socioeconomico regionale, il costante aggiornamento delle metodologie applicate, il coinvolgimento delle parti interessate; la massima efficacia delle azioni realizzate, attraverso l'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità; la massima efficienza nell'uso delle risorse finanziarie e materiali impiegate, attraverso una puntuale programmazione ed un monitoraggio del loro utilizzo anche grazie alla definizione di idonee procedure. 	    	<ul style="list-style-type: none"> Ancorare la rendicontazione sociale agli Obiettivi di Agenda 2030 delle Nazioni Unite Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio Ridurre l'impatto ambientale e l'impronta carbonica, diffondendo prassi di riciclo dei materiali impiegati, digitalizzando i processi e favorendo la dematerializzazione Impegnarsi a scegliere i fornitori attenti alla sostenibilità

Partecipazione	SDG	Elementi materiali
Garantire e incentivare la partecipazione dei soci e delle risorse umane alla vita sociale dell'organizzazione, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> la promozione della partecipazione delle risorse umane alla compagine sociale dell'IRES FVG, allargandone costantemente il numero dei soci e privilegiando le persone che collaborano stabilmente alle attività dell'Istituto; la partecipazione dei soci al governo dell'Associazione attraverso il loro coinvolgimento negli organi sociali, in primo luogo il Consiglio di Amministrazione. 	 	<ul style="list-style-type: none"> Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza degli Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze) Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

Collaborazioni e sviluppo di reti

SDG

Elementi materiali

Consolidare e promuovere lo sviluppo di reti di collaborazione e di alleanza strategica con soggetti pubblici e privati sul territorio regionale, nazionale e comunitario rafforzando la presenza dell'IRES FVG ai diversi livelli territoriali attraverso lo sviluppo di un'ampia rete di relazioni e di collaborazioni in grado di favorire sia lo scambio d'informazioni ed esperienze che di costituire partenariati finalizzati alla presentazione e gestione di progetti di ampio respiro.



- Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio
- Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile

Valorizzazione dei collaboratori

Valorizzare le risorse umane interne favorendone la crescita continua, dal punto di vista professionale e umano, in particolare:

- accrescendo le competenze professionali delle risorse umane attraverso la partecipazione ad attività formative e favorendo l'autoformazione;
- costruendo un clima organizzativo che favorisca la valorizzazione delle risorse personali e la collaborazione reciproca;
- favorendo la continuità del rapporto di lavoro delle risorse umane dell'IRES FVG;
- selezionando risorse umane esterne di qualificata professionalità;
- migliorando le attrezzature e gli ambienti di lavoro.

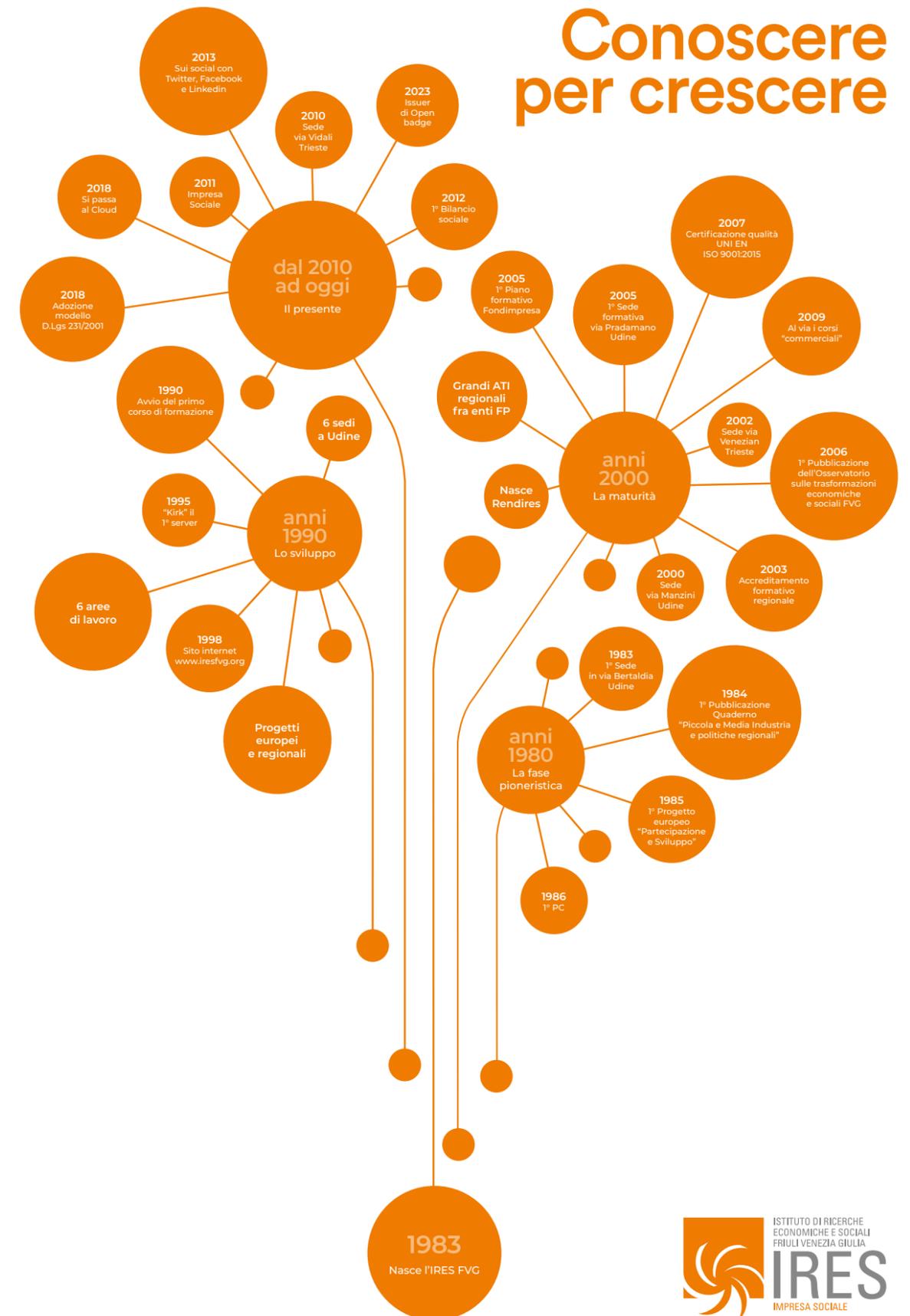


- Integrare i percorsi formativi interni ed esterni, la certificazione delle competenze e le attività di ricerca con l'attenzione alla responsabilità sociale di impresa, sostenibilità, diversity management (gestione e valorizzazione delle differenze)
- Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working
- Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi
- Favorire internamente ed esternamente la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la formazione, la ricerca e implementando le competenze
- Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa

Nel corso del 2023 è stato avviato un percorso di rilettura e aggiornamento dei valori, ritenuto necessario alla luce delle profonde trasformazioni in atto nel mercato del lavoro e nel tessuto sociale di riferimento, oltre che nel quadro programmatico delle politiche comunitarie, nazionali e regionali entro cui opera IRES FVG. Inoltre, tale esigenza è emersa in esito all'inserimento in organico di nuove risorse, portatrici di nuove visioni, e alla modifica dell'organigramma.



Conoscere per crescere



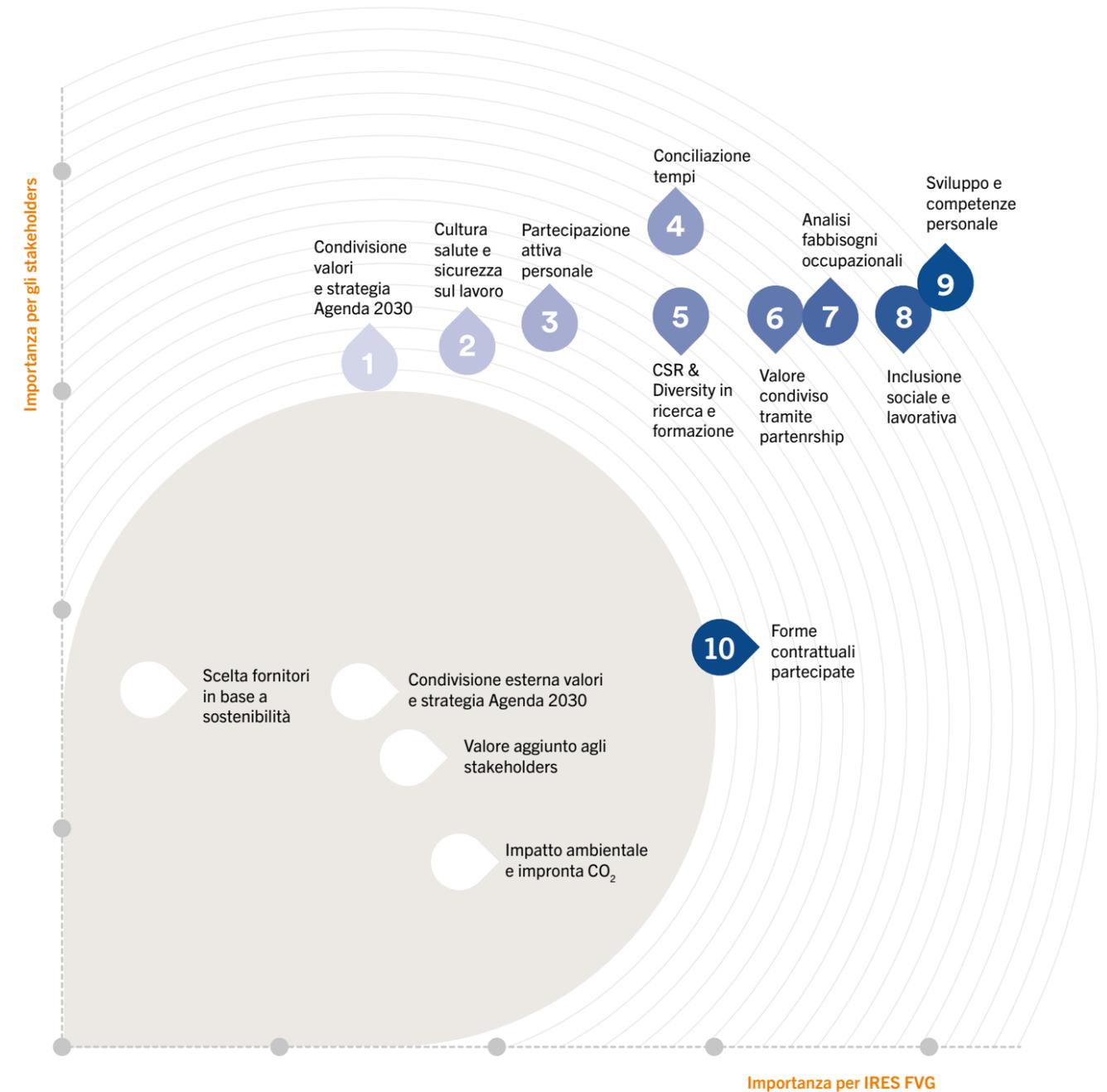
1.3. ANALISI DI MATERIALITÀ

Strettamente correlata allo stakeholder engagement, l'analisi di materialità rappresenta un importante strumento per l'individuazione dei temi strategici e rilevanti, ovvero quelli che riflettono gli impatti sociali, economici e ambientali dell'organizzazione e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli Stakeholder.

Tale strumento è il punto di partenza per una rendicontazione che risponda al meglio alle aspettative di tutti gli stakeholder e si basa su un processo partecipato e dinamico che si propone, nel tempo, di considerare una platea sempre più ampia di stakeholder.

Per identificare le tematiche materiali dal punto di vista interno (rilevanza per IRES FVG) e dal punto di vista esterno (Stakeholder), è stato attivato un percorso che si è sviluppato attraverso più fasi:

- Identificazione degli aspetti potenzialmente strategici ("materiali"), attraverso un'analisi dei documenti aziendali (Codice Etico, Statuto, Manuale Qualità, Regolamento coinvolgimento lavoratori e destinatari attività), delle attività poste in essere, delle strategie e degli argomenti rilevanti il settore di riferimento di IRES FVG. È stato pertanto elaborato un questionario di analisi di materialità ed è stato individuato il campione da intervistare.
- Somministrazione del questionario di analisi di materialità a tutti i soci dell'Istituto, ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai principali soggetti esterni. Ad ogni intervistato è stato chiesto di attribuire un punteggio alle tematiche strategiche per IRES FVG in base alla rilevanza da loro sentita/percepita. Nei prossimi anni si cercherà di migliorare il questionario di materialità personalizzando ulteriormente i temi materiali utilizzando sempre di più questo strumento come guida per la definizione delle proprie strategie, obiettivi ed indicatori in ambito di sostenibilità e, in un'ottica di maggiore coinvolgimento degli Stakeholder, ampliando il campione intervistato.
- Analisi dei risultati del questionario ed elaborazione della Matrice di Materialità, ovvero di un piano cartesiano che sintetizza graficamente il rapporto tra la rilevanza delle tematiche individuate come "materiali" per gli Stakeholder e per IRES FVG.
- Analisi del processo di creazione di valore per l'Istituto, al fine di evidenziare quali relazioni intercorrono tra i capitali (tangibili e intangibili) impiegati, le attività operative e gli obiettivi strategici/materiali per IRES FVG e gli Stakeholders e, attraverso l'individuazione di indicatori (KPI - Key Performance Indicators), esprimere al meglio i risultati raggiunti. I KPI sono stati individuati tenendo conto dei contenuti minimi richiesti dal Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Nel corso del 2023 è stato avviato un percorso di revisione delle metodologie e strumenti connessi all'analisi di materialità, al fine di rendere tale processo maggiormente rispondente alle trasformazioni di contesto e organizzative che coinvolgono l'ente e di cui si è fatto cenno nei precedenti paragrafi.

Il percorso si protrarrà anche nel corso del 2024, con metodologie partecipative di stakeholder engagement.

1

Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza degli Obiettivi Agenda 2030 dell'Onu, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG

2

Favorire, attraverso le attività dell'IRES, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro

3

Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa

4

Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi

5

CSR & Diversity in ricerca e formazione

6

Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio

7

Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali

8

Promuovere, attraverso le attività dell'IRES FVG, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili

9

Favorire lo sviluppo professionale e delle competenze del personale

10

Promuovere soluzioni contrattuali interne partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working

1.4. CREAZIONE DEL VALORE

La creazione di valore deriva dall'insieme degli input materiali, utilizzati nel processo di erogazione dei servizi, con i capitali intangibili, costituiti dalla competenza e professionalità delle persone, dalla qualità delle relazioni instaurate, dall'assetto organizzativo e dal know-how aziendale.

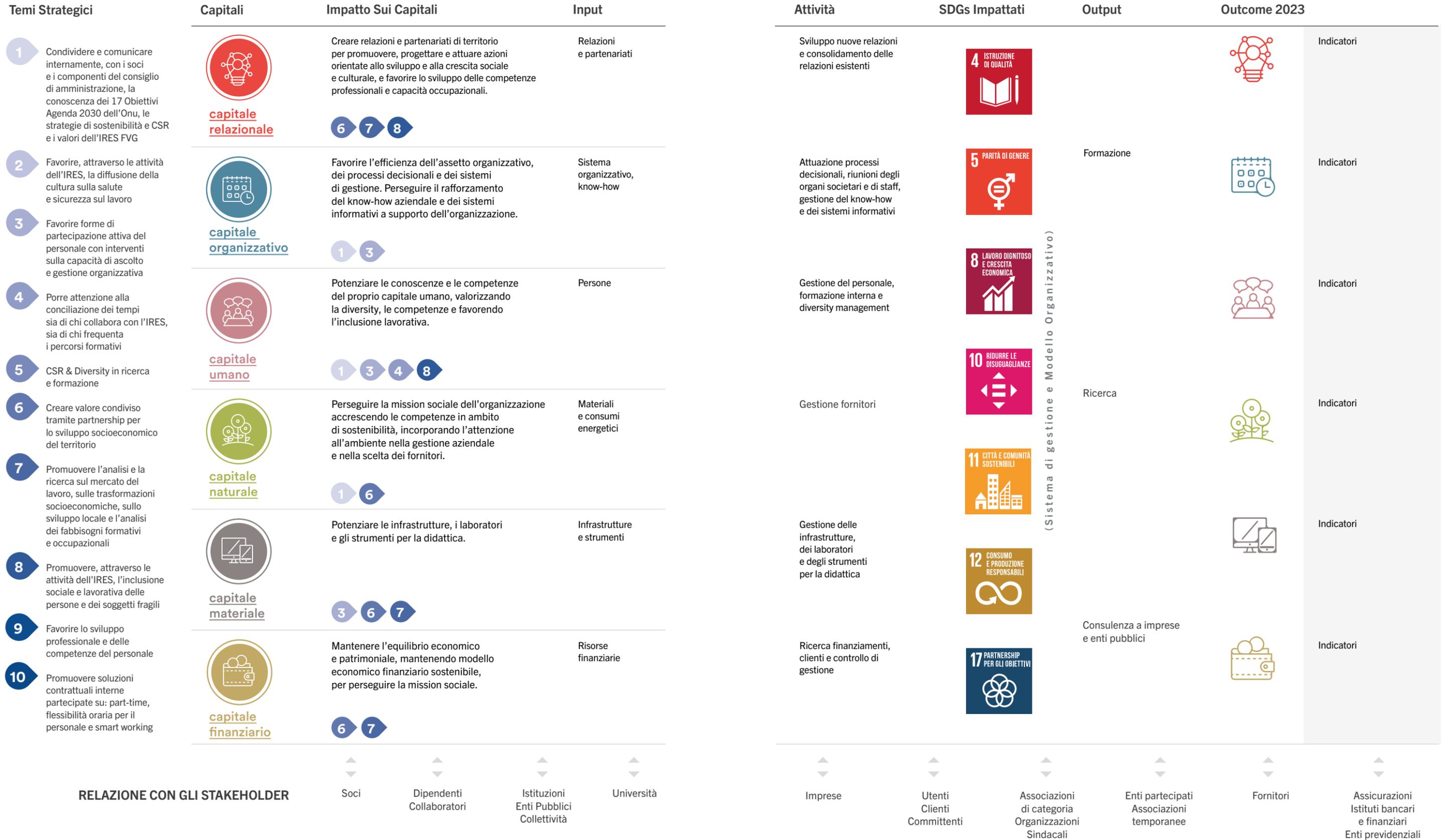
Se disaggregiamo l'IRES FVG negli asset che ne spiegano la capacità di generare valore, possiamo individuare le sei classi di capitale che caratterizzano l'Istituto:

- Capitale relazionale: l'insieme di relazioni che IRES FVG ha instaurato;
- Capitale umano: il patrimonio di competenze, capacità e conoscenze di coloro che prestano lavoro presso l'IRES FVG;
- Capitale materiale: comprende gli spazi e gli immobili di proprietà, le attrezzature e tutti i beni materiali funzionali allo svolgimento dell'attività;
- Capitale organizzativo: include i processi e le procedure interne di gestione, nonché la proprietà intellettuale e i sistemi informativi;
- Capitale naturale: comprende la dimensione ambientale su cui impatta IRES FVG;
- Capitale finanziario: include le risorse patrimoniali, economiche e finanziarie impattate dall'attività dell'organizzazione.

Le sei classi di capitale sono alla base della creazione del valore sostenibile di IRES FVG in quanto, attraverso gli input e le attività aziendali – e in linea con gli obiettivi strategici - consentono di generare l'output, che corrisponde al valore della produzione di servizi.

Il rafforzamento delle classi del capitale è, dunque, fondamentale per l'organizzazione, al fine di garantire crescita e sviluppo in ottica sostenibile. Poiché possono essere erose o rafforzate dall'operatività, è necessario monitorarle, attraverso i KPI, al fine di valutare l'andamento e comprendere se l'organizzazione stia rafforzando – o meno – gli asset su cui poggia la sua capacità di generare valore sostenibile.

CREAZIONE DI VALORE IRES FVG





2.

INFORMAZIONI GENERALI SULL'ASSOCIAZIONE

2.1. DENOMINAZIONE, FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE TERZO SETTORE

L'I.R.E.S. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli-Venezia Giulia Impresa Sociale è un'associazione senza scopo di lucro costituita nel 1983 con personalità giuridica riconosciuta con D.P.G.R. n. 055/Pres. del 4 febbraio 1985, iscritta al n. 52 del Registro Regionale delle Persone Giuridiche, codice fiscale: 94011720300, partita IVA: 01749570303. A partire dal 1° gennaio 2012 ha assunto la qualifica di Impresa Sociale. In base al D.Lgs. 117 del 3 luglio 2017 è Ente del Terzo Settore, iscritto al RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore dal 21/03/2022 n. repertorio 25676.

L'IRES FVG realizza **attività di ricerca, progettazione, valutazione e formazione finalizzate alla promozione dello sviluppo economico e sociale della regione Friuli Venezia Giulia**. Si caratterizza per un approccio multidisciplinare e la capacità di operare contemporaneamente su diversi versanti (formazione, ricerca e consulenza).

L'Istituto è **Ente di Formazione professionale accreditato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia** (macrotipologia B, C e CS) ed è in possesso della certificazione del sistema di qualità (UNI EN ISO 9001:2015) per la progettazione, lo sviluppo, la gestione e l'erogazione di interventi formativi, inoltre, ai sensi del D.Lgs.231/2001 dal 2018 adotta un Codice etico e di comportamento per la gestione e organizzazione aziendale. Dal 21 agosto 2013 l'IRES FVG è iscritto alla prima sezione del Registro delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal 14 gennaio 2016 è iscritto all'Albo Informatico delle Agenzie del Lavoro per lo svolgimento dell'attività di intermediazione al lavoro.

Inoltre, l'IRES FVG aderisce dal 2013 alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro e dal 2017 alla Carta di Pordenone per la promozione di una rappresentazione rispettosa della dignità della persona nell'ambito dell'informazione e della comunicazione.

2.2. SEDE LEGALE, SEDI SECONDARIE E AREE TERRITORIALI

Sede Legale e amministrativa

Via V. Manzini, n.35/41 – 33100 Udine (UD)
Tel. 0432 505479

Descrizione: uffici, sale riunioni, biblioteca, segreteria e 2 aule di teoria.

Sede Formativa di Udine

Viale Ungheria, 22 – 33100 Udine (UD)
Tel. 0432 505479

Descrizione: cinque aule di teoria, due laboratori informatici, un laboratorio di sartoria, un laboratorio per corsi di cucina, segreteria e uffici.

Sede Formativa di Trieste

Via G. Vidali, 1 – 34129 Trieste (TS)
Tel. 040 3220746

Descrizione: tre aule di teoria, un laboratorio informatico, segreteria e uffici.

Inoltre, per soddisfare esigenze di tipo specialistico, l'IRES FVG ha stipulato specifiche convenzioni o accordi con alcuni Istituti scolastici regionali per l'utilizzo, su richiesta, di aule e/o laboratori. In particolare, sono sedi formative accreditate le aule didattiche e i laboratori ad uso tecnico professionale dell'I.P.S.I.A. Istituto Professionale di Stato per l'Industria e l'Artigianato "G. Ceconi" con sede in Via Manzoni, n.6 a Udine. Nel 2023 è stata stipulata la convenzione d'uso dei laboratori di meccanica e saldatura siti presso l'Istituto Malignani di Udine.

2.3. ATTIVITÀ SVOLTE

L'articolo 2 dello Statuto dell'I.R.E.S. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli-Venezia Giulia Impresa Sociale, approvato il 14/12/2018 e pubblicato sul B.U.R. n.5 del 30 gennaio 2019, riporta gli Scopi e l'Oggetto dell'associazione in linea con quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore) e dall'art.2 del D.Lgs. 112/2017 (Impresa Sociale).

Le attività previste sono le seguenti:

- educazione, istruzione e formazione, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;
- servizi per il lavoro finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro e supporto alla ricollocazione professionale;
- ricerca ed erogazione di servizi culturali;
- informazione, sensibilizzazione e orientamento al mercato del lavoro;
- ricerca in ambito economico, sociale, ambientale e culturale;
- ricerca, assistenza tecnica e consulenza per conto di Enti pubblici e privati;
- progettazione, promozione e gestione di progetti e programmi rivolti allo sviluppo socioeconomico, culturale e professionale del Friuli Venezia Giulia e della sua popolazione;
- predisposizione e realizzazione di un programma di lavoro istituzionale;
- elaborazione, pubblicazione e diffusione di studi, ricerche, materiale didattico e informativo;
- iniziative di studio e di divulgazione della cultura umanistica e scientifica;
- iniziative di ricerca, formazione, progettazione, consulenza, promozione della cultura e delle politiche di pari opportunità, parità e superamento degli stereotipi, delle discriminazioni e delle forme di violenza;
- iniziative di ricerca, formazione, progettazione, consulenza, promozione della responsabilità sociale di impresa;
- predisposizione e realizzazione di progetti mirati all'inclusione sociale delle persone più vulnerabili.

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 96,76%, ben al di sopra della soglia minima prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 112 del 3 luglio 2017 – Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, che dispone che i ricavi connessi allo svolgimento dell'attività principale e di interesse generale siano superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'organizzazione che esercita l'impresa sociale (cfr. capito 8.1).

2.4. STORIA DELL'IMPRESA

Anno	Eventi Principali
1983	<ul style="list-style-type: none"> • Costituzione dell'Associazione: 29 novembre 1983 • Inizio attività di ricerca in ambito economico e sociale • Iscrizione all'Anagrafe Nazionale delle Ricerche al n. 7188109 H
1985	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento della personalità giuridica da parte della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (D.P.G.R. 4 febbraio 1985, n. 055/Pres.)
1986	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto "Partecipazione e Sviluppo" finanziato dai Fondi Europei del II Programma della Comunità Europea di Lotta alla povertà
1989	<ul style="list-style-type: none"> • Inizio attività formativa/seminariale: Programma COMETT – Università e Impresa (innovazione tecnologica e relazioni industriali)
1991	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Bertaldia n. 24 a Udine
1994	<ul style="list-style-type: none"> • Inizio attività formativa FSE Ministero del Lavoro: Iniziativa Comunitaria N.O.W. New Opportunities for Women (corsi di creazione d'impresa rivolti alle donne)
1995	<ul style="list-style-type: none"> • Inizio attività formativa FSE Friuli Venezia Giulia: corsi post-laurea e post-diploma
1999	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Felice Venezian n. 20 a Trieste
2000	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35/41 – 1° Piano a Udine
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35 – 2° Piano a Udine • Inizio attività formativa finanziata dai Fondi Interprofessionali, in particolare Fondimpresa
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Manzini n. 35 - 4° Piano a Udine
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione Qualità (UNI EN ISO 9001:2008) per gli interventi di progettazione, sviluppo, gestione ed erogazione di interventi di formazione • Accredimento per la gestione della formazione professionale rilasciato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della sede sociale di Via Vidali n. 1 a Trieste • Cessione della sede sociale di Via Bertaldia n. 24 a Udine • Cessione della sede sociale di Via Felice Venezian n. 20 a Trieste
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione della qualifica di «Impresa Sociale»
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione Regolamento riguardante il coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione Regolamento sulla flessibilità dell'orario del lavoro • Sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro • Sottoscrizione del "Contratto collettivo aziendale" • Iscrizione alla prima sezione del Registro delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Accredimento per la gestione di percorsi di abilitazione degli operatori delle attrezzature di lavoro individuate dall'Accordo Stato Regioni del 22/02/2012 • Accredimento per la gestione dei percorsi formativi per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'articolo 34 commi 2 e 3 del DLgs 81/08
2015	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio attività rivolte Amministratori di Condominio (DM 140/2014): corsi di formazione e aggiornamento in convenzione con ANACI a livello regionale • Qualificazione presso Fondimpresa come Ente accreditato per la presentazione e gestione di piani finanziati dal Fondo e qualificazione di un proprio catalogo formativo
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Iscrizione all'Albo Informatico delle Agenzie del Lavoro per lo svolgimento dell'attività di intermediazione al lavoro
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e alla struttura associativa periferica denominata "Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia"
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Stipula Accordo per il Welfare Aziendale • Adozione Modello organizzativo, gestionale e di controllo e Istituzione Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. • Approvazione del Nuovo Statuto dell'Associazione al fine di adeguarlo alle norme di cui al D.Lgs. n.112/2017, avente per oggetto la revisione della disciplina delle Imprese Sociali e al D.Lgs. n.117/2017 avente per oggetto la disciplina degli Enti del terzo settore (Codice del Terzo Settore) • Approvazione del nuovo Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione alla Fondazione Well Fare Pordenone – "Officina di Comunità" • Revisione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 e s.m.i
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Inaugurazione dei laboratori di cucina ed avvio delle relative attività formative • Sperimentazione e formazione per introduzione dello smart working • Avvio/potenziamento didattica a distanza
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione Regolamento Welfare Aziendale ad integrazione del Verbale di accordo per il welfare aziendale del 19/01/2019 sottoscritto con FILCAMS CGIL FVG e prima sperimentazione • Sperimentazione smart working per tutto l'organico dell'Istituto • Istituzione del Premio di laurea in memoria di Domenico Tranquilli, uno dei fondatori dell'IRES FVG, profondo conoscitore, appassionato e competente ricercatore sui temi dell'economia, del mercato del lavoro e della società del Friuli Venezia Giulia
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione Regolamento Welfare Aziendale per annualità 2022, approvato in data 25/10/2022; • Approvazione del nuovo Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 e s.m.i. e nomina del nuovo Organismo di Vigilanza • Revisione del Codice Etico • Adozione del Sistema di Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), con istituzione della Procedura di gestione delle segnalazioni e implementazione della piattaforma per le segnalazioni • Adozione Regolamento Welfare Aziendale per l'annualità 2023, approvato in data 29/12/2023 • Anniversario 40 anni dell'IRES FVG



3.

RETI E RELAZIONI

capitale relazionale



Temi materiali impattanti	Outcome 2023
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n.10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n.6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università • n.10 accordi con Servizi sociali, assistenziali ed enti morali
<p>8 Promuovere, attraverso le attività dell'IRES FVG, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n.1 accordo con ordini professionali • n.1 adesione alla rete di partenariato • n.1 accordi di partenariato • n.24 associazioni temporanee d'impresa • n.8 partecipazioni in altri enti/società • n.5.163 fan della pagina Facebook • n.1.997 follower del profilo Twitter • n.4.807 collegamenti LinkedIn • n.699 follower profilo Instagram • 726 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel corso dell'anno (cfr. capitolo 9) • 38,5% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio extracurricolare (cfr. capitolo 9) • 80,4% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione dello stage (cfr. capitolo 9) • 5.339 allievi con il 47,9% femmine (cfr. capitolo 9) • 97,5% allievi soddisfatti (cfr. capitolo 9)



capitale relazionale

L'IRES FVG può vantare una fitta rete di collaborazioni con diversi attori presenti sul territorio sviluppata nel corso degli anni. Risultano al momento attive:

Risultano al momento attive:

- 10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici: Legacoop FVG e Legacoop Sociali FVG, CNA FVG, CGIL FVG, Consorzio per lo sviluppo industriale del Friuli Centrale, Consorzio HAND Soc. Coop. Sociale, COMET Distretto della componentistica e termo-elettromeccanica, Modulblock Spa, ISIS Malignani Cervignano, IPSIA Ceconi di Udine.
- 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università: Liceo Percoto di Udine, Università di Trieste, Università di Udine, Università di Padova, Università Ca' Foscari di Venezia, Università di Salerno.
- 10 accordi con Servizi sociali, assistenziali ed enti morali: SSC del Gemonese, Canal del Ferro – Valcanale e SSC Carnia; ASP Daniele Moro di Codroipo; Centro Caritas Arcidiocesi di Udine; Comunità Piergiorgio Onlus; Cooperativa Servizi Soc. Coop Sociale Onlus; La Collina Soc. Coop. Sociale Onlus; UCAI FVG; OIKOS Onlus; Dipartimento di salute mentale DSM ASUFC.
- 1 accordo quadro con l'Ordine professionale degli psicologi FVG.
- 1 adesione alla rete di partenariato "Il FVG in rete contro la tratta".
- 1 accordo di partenariato FAMI INSPIRE.
- 24 associazioni temporanee d'impresa, riepilogate nelle pagine seguenti.

Inoltre, nel 2013 l'IRES FVG ha sottoscritto la "Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro", promossa dall'Associazione Sodalitas, dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità, Ministero del Lavoro e Ministero delle Pari Opportunità e dal 2017 aderisce a "Carta di Pordenone", protocollo d'intesa per la corretta rappresentazione di genere nelle comunicazioni.

L'IRES ha aderito ai seguenti enti:

Anno adesione	Ente
2017	Adesione alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e alla struttura associativa periferica denominata "Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia"
2017	Adesione all'Associazione Animaimpresa, associazione di promozione sociale che svolge attività finalizzate alla promozione ed alla diffusione della CSR (o RSI – Responsabilità Sociale d'Impresa) e dello sviluppo sostenibile presso Aziende, Enti, Istituzioni ed Organizzazioni in genere, attraverso idee innovative e progetti mirati.
2019	Aderisce alla Fondazione Well Fare Pordenone – "Officina di Comunità" che mira a mettere in rete i progettisti che già operano nelle organizzazioni che aderiscono alla Fondazione Well Fare Pordenone. Questa rete di progettisti coordinata dalla Fondazione Well Fare attraverso un gruppo dei suoi Fondatori-Promotori e Partecipanti (Cooperativa sociale Itaca, IAL Fvg, Confcooperative, Centro Servizi del Volontariato, IRES FVG) si fonda su un meccanismo di gestione "mutualistica" tra i progettisti così da accrescere in modo equo ed efficace le opportunità di lavoro, remunerazione e formazione.

L'IRES FVG al 31/12/2023 ha attive le seguenti associazioni temporanee di impresa:

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
CENTRO REGIONALE IFTS SERVIZI COMMERCIALI, TURISMO E SPORT	Associazione Temporanea d'impresa 2017-2019	ATI con capofila IAL FVG e IRES FVG, Arteventi Soc. Coop., Cefap, CISET, Civiform, CFF, Consorzio Lignano Holiday, ENAIP FVG, GAP Srl, Istituto Bachmann, ISIS Stringher, ISIS Mattei Brazza, ISIS Tagliamento, ISIS Pertini, ISIS Magrini-Marchetti, Università di Trieste, Università di Udine per la gestione delle attività collegate al Centro IFTS di riferimento
CENTRO REGIONALE IFTS CULTURA, INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Associazione Temporanea d'impresa 2017-2019	ATI con capofila Consorzio Friuli Formazione, IRES FVG, ENAIP FVG, IAL FVG, FOSF, ITST KENNEDY, ISIS Malignani, Università di Trieste, Università di Udine, SISSA, AICA, DITEDI, Beantech Srl, Fantastificio Srl, A_LAB Srls, INNOV@CTORS Srl, DERMAR Srl, TMEDIA Srl, Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste per la gestione delle attività collegate al Centro IFTS di riferimento
AT1 HUB GIULIANO PROGETTO PIPOL 2018/20	Associazione Temporanea d'impresa 2018-2020	ATS per la realizzazione delle attività formative previste dal progetto PIPOL 18/20 con capofila IRES FVG e partner Adformandum, Archè, Civiform, CIOFS, Enfap FVG, Edilmaster, ENAIP FVG, Formindustria, IAL FVG
AT3 HUB UDINE E BASSA FRIULANA AT4 HUB MEDIO E ALTO FRIULI PROGETTO PIPOL 2018/20	Associazione Temporanea d'impresa 2018-2020	ATS per la realizzazione delle attività formative previste dal progetto PIPOL 18/20 con capofila ENAIP FVG e partner IRES FVG, CNOS-FAP BEARZI, CeFAP, CeFS, CIVIFORM, Comunità Piergiorgio, CONFAPI FVG, Cramars, CSG, IAL FVG, I.TER, Officina Pittini, Casa dell'Immacolata, CFF, Indar
AT FORLINC 19/21	Associazione Temporanea d'impresa 2019-2021	ATS per la realizzazione delle attività previste dal progetto FORLINC 19/21 con capofila IRES FVG e AD FORMANDUM, CNOS FAP BEARZI, CeFAP, CIOFS, CIVIFORM, CRAMARS, ENFAP FVG, CEFS, EDILMASTER, ENAIP FVG, Fondazione OSF, IAL FVG per la realizzazione di attività di ricollocamento dei lavoratori fuoriusciti dalle crisi occupazionali (LR 18/2005)
AT EFFEPI ORIENTAMENTO 19/21	Associazione Temporanea d'impresa 2019-2021	ATS tra ENAIP FVG e IRES FVG, AD FORMANDUM, CNOS FAP BEARZI, CeFAP, CIOFS, CIVIFORM, CRAMARS, ENFAP FVG, EDILMASTER, Fondazione OSF, IAL FVG per la realizzazione delle attività formative previste dal Catalogo regionale dell'Orientamento (PS 9/18), con specifico riferimento alla formazione per operatori di orientamento
FAMI IMPACTFVG	Associazione Temporanea d'impresa 2019-2021	ATS tra IRES FVG e Caritas Udine, Trieste e Abitamondo Pordenone per la realizzazione dell'Osservatorio migranti nell'ambito del progetto FAMI (2014-2020) IMPACT FVG
FAMI ISPIRE	Partenariato FAMI 2019-2021	Partenariato per la realizzazione del progetto FAMI (2014-2020) INSPIRE con capofila CIVIFORM e IRES FVG, ICS, ITACA, Oikos, Opera Sacra Famiglia, Hattivalab, Irsses, Casa dello studente Kosovel, Casa dell'immacolata
FOR.E.I. FVG - FORMAZIONE PER L'ESERCITO ITALIANO FVG	Associazione Temporanea d'Impresa 2020	ATI tra ENAIP FVG e IRES FVG, CeFS, ENFAP FVG, EDILMASTER e FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA, Casa dell'Immacolata per la realizzazione di percorsi formativi professionalizzanti per il personale dell'Esercito.

▼ continua

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
CENTRO REGIONALE IFTS SERVIZI COMMERCIALI, TURISMO E SPORT	Associazione Temporanea d'impresa 2021-2024	ATI con capofila IAL FVG e IRES FVG, CeFAP, CIVIFORM SOC. COOP. SOCIALE, CFF EnAIP FVG, ISIS "SANDRO PERTINI", ISIS BONALDO STRINGHER, ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "IL TAGLIAMENTO" DI SPILIMBERGO, ISIS MATTEI LATISANA - LIGNANO SABBIAADORO, ISIS MAGRINI MARCHETTI, ISTITUTO OMNICOPIRENSIVO DI TARVISIO, UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE, UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE, ARTEVENTI Società Cooperativa, CONSORZIO LIGNANO HOLIDAY, COSTA CROCIERE S.P.A., EATALY S.p.A., YESTOUR srl BELLA ITALIA & EFA VILLAGE S.R.L., Ciset - Centro Internazionale di Studi sull'Economia Turistica
CENTRO REGIONALE IFTS CULTURA, INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Associazione Temporanea d'impresa 2021-2024	ATI con capofila Consorzio Friuli Formazione, IRES FVG, ENAIP FVG, IAL FVG, FOSF, ITST KENNEDY, ISIS Malignani, ISIS Mattiussi Pertini, Università di Trieste, Università di Udine, SISSA, AICA, DITEDI, Beantech Srl, A_LAB Srls, TMEDIA S.R.L., WEBFORMAT S.R.L., INNOV@CTORS S.R.L., Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste per la gestione delle attività collegate al Centro IFTS di riferimento
POLO FORMATIVO AGROALIMENTARE	Associazione Temporanea d'impresa 2021-2024	ATI con capofila CeFAP e IRES FVG, I.TER, Civiform, CFF, ENAIP FVG, FOSF, IAL FVG, ISIS BEM, ISIS Tagliamento, Istituto Agrario Paolino d'Aquileia, ISIS Linussio, ISIS Stringher, Università di Trieste, Università di Udine, Associazione Allevatori Del Friuli Venezia Giulia; Consorzio per la Tutela Del Formaggio Montasio; Consorzio delle DOC FVG; Cluster Agro-Alimentare Fvg S.C.A.R.L. per la gestione delle attività collegate al Polo Agroalimentare
CENTRO REGIONALE IFTS MECCANICA E IMPIANTI	Associazione Temporanea d'impresa 2021-2024	ATI con capofila ENAIP FVG e IRES FVG, C.F.P. CNOS-FAP BEARZI, ENFAP FVG, CFF; FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA - IMPRESA SOCIALE, IAL FVG; FONDAZIONE ITS NUOVE TECNOLOGIE PER IL MADE IN ITALY; IIS "J. LINUSSIO"; ISIS "BRIGNOLI-EINAUDI-MARCONI" (BEM); ISIS "A. MALIGNANI"; ISIS NAUTICO "TOMASO DI SAVOIA - LUIGI GALVANI"; ITST "J.F. KENNEDY"; UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE; UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE; BROVEDANI GROUP SPA; COMET srl; FERRIERE NORD SPA; FINCANTIERI SPA; MONTE CARLO YACHTS SPA; PMP PRO-MEC SPA; RALC ITALIA SRL; FRIULI INNOVAZIONE CENTRO DI RICERCA E DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO SCARL per la gestione delle attività collegate al Centro IFTS di riferimento
CENTRO REGIONALE IFTS EDILIZIA, MANIFATTURA E ARTIGIANATO	Associazione Temporanea d'impresa 2021-2024	ATI con capofila CeFS e IRES FVG, CFF; EDILMASTER; ENAIP FVG; IAL FVG; ISIS "MATTIUSSI PERTINI" PORDENONE; ISIS "A. MALIGNANI" UDINE; ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE STATALE DI SACILE E BRUGNERA; ITG G. MARINONI UDINE; ISIS FERMO SOLARI TOLMEZZO (UD); ISTITUTO TECNICO STATALE "A. VOLTA" TRIESTE; ISIS GALILEO GALILEI - ENRICO FERMI - NICOLÒ PACASSI; UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE; UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE; I.CO.P SPA SOCIETA' BENEFIT – BASILIANO; PONTAROLO ENGINEERING SPA – SAN VITO AL TAGLIAMENTO; ENNIO RICCESI HOLDING SRL – TRIESTE; I.C.I. - IMPIANTI CIVILI E INDUSTRIALI - SOC. COOP. A R.L. – RONCHI DEI LEGIONARI (GO); IMPRESA TILATTI RINALDO SRL – UDINE; F.LLI NATOLINO COSTRUZIONI SRL – SAN DANIELE DEL FRIULI (UD); APRILE ALESSANDRO SRL – BAGNARIA ARSA (UD); DI BETTA GIANNINO SRL – NIMIS (UD); IMPRESA COSTRUZIONI MARI & MAZZAROLI SPA – TRIESTE; APE FVG - AGENZIA PER L'ENERGIA DEL FRIULI VENEZIA GIULIA (UD); ANCE FVG; CONFARTIGIANATO IMPRESE FVG; CNA REGIONALE DEL FVG; COMITATO REGIONALE GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI FVG; COLLEGIO GEOMETRI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE; FEDERAZIONE REGIONALE DEGLI ORDINI DEGLI ARCHITETTI, PIANIFICATORI, PAESAGGISTI E CONSERVATORI DEL FVG; FEDERAZIONE DEGLI ORDINI DEGLI INGEGNERI DELLA REGIONE FVG; ORDINE DEI PERITI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI UDINE; ORDINE DEI GEOLOGI DEL FVG; POLO TECNOLOGICO DI PORDENONE SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI; CLUSTER LEGNO ARREDO E SISTEMA CASA FVG SRL CONSORTILE; CATAS SPA per la gestione delle attività collegate al Centro IFTS di riferimento

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
ATTIVAGIOVANI 2021/2022	Associazione Temporanea d'Impresa 2021-22	L'accordo prevede complessivamente il coinvolgimento di 59 soggetti e il capofila dell'ENAIP FVG. IRES FVG è partner dell'ATS insieme ad altri 20 enti di formazione, 11 enti del terzo settore, 9 imprese, 3 organizzazioni datoriali, 2 cluster, 5 associazioni culturali e sportive, 7 enti pubblici economici. L'AT ha come obiettivo la realizzazione delle attività formative e non formative previste dal Programma Specifico n. 67/2017 e previste dall'Avviso di cui al Decreto n. 25030/LAVFORU del 21 dicembre 2020.
AT EFFEPI 2024	Associazione Temporanea d'impresa 2022-2024	ATS tra IAL FVG e IRES FVG, AD FORMANDUM, CNOS FAP BEARZI, CeFAP, CIOFS, CIVIFORM, CRAMARS, ENAIP FVG, ENFAP FVG, EDILMASTER, Fondazione OSF, IAL FVG per la realizzazione delle attività la gestione delle attività di istruzione e formazione professionale (IeFP) con specifico riferimento all'aggiornamento del Repertorio regionale e allo sviluppo e realizzazione di un'offerta di formazione relativa alle metodologie di certificazione delle competenze.
ATI 1 GIULIANO ISONTINO	Associazione Temporanea d'Impresa 2022-24	Associazione temporanea d'impresa per la gestione delle attività previste dal programma Piazza/GOL. L'ATI 1, con capofila IRES FVG, garantirà la realizzazione delle attività sul territorio giuliano e isontino in partnership con altri 14 enti formativi (AD FORMANDUM, ARCHE', CASA DEL CINEMA, CEFAP, CIOFS-FP FVG, CIVIFORM, ENFAP FVG, ECIPA, EDILMASTER, En.A.I.P., FORMINDUSTRIA, IAL, INDAR, JOB & SCHOOL).
ATI 2 FRIULI	Associazione Temporanea d'Impresa 2022-24	Associazione temporanea d'impresa per la gestione e realizzazione delle attività previste dal programma Piazza/GOL. L'ATI 2, con capofila ENAIP FVG, vede l'IRES FVG partner insieme ad altri 14 enti formativi (CEFAP, CEFS, CIVIFORM, CFF, COMUNITA' PIERGIORGIO, CONFAPI FVG, CNOS-FAP BEARZI, CRAMARS, CSG, FONDAZIONE CASA IMM., IAL, INDAR, I.TER, OFFICINA PITTINI).
A.T.I. FAPI	Associazione Temporanea d'impresa 2022-2023	AT con IRES FVG capofila e partner CONFAPI FVG per la realizzazione del Piano di formazione continua FAPI approvato con delibera del C.d.A. n. 3 del 07/03/2023 a valere sull'Avviso 5/2022
APPRENDISTI.FVG	Associazione Temporanea d'impresa 2022-2024	Associazione Temporanea tra IAL FVG e IRES FVG, AD FORMANDUM, CNOS FAP BEARZI, CeFAP, CIOFS, CIVIFORM, ENFAP FVG, CEFS, EDILMASTER, ENAIP FVG, Fondazione OSF, ARSAP, Cramars, FORMINDUSTRIA, Centro Solidarietà Micesio, ECIPA Scarl, I.TER, Job & School, Officina Pittini, UNINDUSTRIA SERVIZI & FORMAZIONE TREVISO PORDENONE - SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA, FONDAZIONE CASA DELL'IMMACOLATA DI DON EMILIO DE ROJA per la realizzazione delle attività formative a favore degli apprendisti
A.T.I. FAPI	Associazione Temporanea d'impresa 2023-2024	AT con IRES FVG capofila e partner CONFAPI FVG per la realizzazione del Piano di formazione continua FAPI approvato con delibera C.d.A. n 26 del 05/09/2023 a valere sull'Avviso 3/2023
PROGETTO DI SVILUPPO FVG 2023 FONDO ARTIGIANATO	Associazione Temporanea d'impresa 2023-2024	ATS per la realizzazione delle attività formative previste dall'avviso Fondo Artigianato con capofila ECIPA Scarl e partner IRES FVG, CIVIFORM, IAL FVG e ENFAP FVG
PROGETTO DI SVILUPPO FVG 2024 FONDO ARTIGIANATO	Associazione Temporanea d'impresa 2024-2025	Dichiarazione d'intenti per la costituzione dell'ATS per la realizzazione delle attività formative previste dall'avviso Fondo Artigianato con capofila ECIPA Scarl e partner IRES FVG, IAL FVG e ENFAP FVG

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
ATS IVC – SERVIZIO DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	Associazione Temporanea d'impresa 2024-2025	ATS con capofila CIVIFORM e partner IRES FVG, AD FORMANDUM, CE.F.A.P., Centro Edile per la Formazione e la Sicurezza, CIOFS, ENFAP, EDILMASTER, EN.A.I.P., CASA DELL'IMMACOLATA DI DON EMILIO DE ROJA, FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA, FONDAZIONE SALESIANI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE ITALIA NORD EST E IAL per la realizzazione delle attività previste dall'Avviso, approvato con Decreto n. 7740/GRFVG del 28 febbraio 2023, per la presentazione di candidature volte ad individuare un unico soggetto responsabile su tutto il territorio regionale della gestione del servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC)
ATS ATTIVASCUOLA	Associazione Temporanea d'impresa 2023-2026	ATS con capofila CIVIFORM e partner IRES FVG, AD FORMANDUM, Fondazione Salesiani per la Formazione Professionale Italia Nord Est, CE.F.A.P., Centro Edile per la Formazione e la Sicurezza, CIOFS, CRAMARS, EDILMASTER, EN.A.I.P., ENFAP, FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA, e IAL per la realizzazione delle attività previste dall'Avviso, approvato con decreto del Direttore del Servizio ricerca, apprendimento permanente e Fondo sociale europeo n. 31601/GRFVG del 04/07/2023, la presentazione di candidature per la realizzazione di progettualità territoriali a favore di studenti, docenti e attori delle reti locali AttivaScuola 2023-2026
ATS ATTIVAGIOVANI	Associazione Temporanea d'impresa 2023-2026	ATS con capofila ENAIP e partner IRES FVG, IAL, CIVIFORM, SOFORM SCARL, FONDAZIONE SALESIANE FP INE – i.s. – BEARZI, CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE ALBERTO SIMONINI, INDAR FORMAZIONE E SVILUPPO SOC. COOP. a.R.L., CEFS, EDILMASTER, CONSORZIO FRIULI FORMAZIONE, AD FORMANDUM, CeFAP, CIOFS, CENTRO SOLIDARIETA' GIOVANI "GIOVANNI MICESIO" ODV, ENFAP, UNINDUSTRIA SERVIZI & FORMAZIONE TREVISO PORDENONE SCARL, FONDAZIONE OPERA SACRA FAMIGLIA, ARCHE', CRAMARS, ASSOCIAZIONE CASA DEL CINEMA TRIESTE, ECIPA, JOB & SCHOOL per la realizzazione delle attività previste dall'Avviso 35408/GRFVG del 27/07/2023, con particolare riferimento al Programma Specifico n. 33/23 "AttivaGiovani" che prevede azioni di sostegno e accompagnamento a favore dei giovani NEET nell'ambito di n. 7 macro interventi territoriali, individuati con riferimento all'articolazione regionale degli ambiti sociali, composti da progetti formativi rivolti agli operatori, da interventi seminariali e di accompagnamento e da attività propedeutiche all'attivazione di percorsi di tirocinio, a favore di giovani maggiormente vulnerabili.
AT EFFEPI 2027	Associazione Temporanea d'impresa 2024-2027	ATS tra IAL FVG e IRES FVG, AD FORMANDUM, CNOS FAP BEARZI, CeFAP, CIOFS, CIVIFORM, CRAMARS, ENAIP FVG, ENFAP FVG, EDILMASTER, Fondazione OSF, IAL FVG per la realizzazione delle attività la gestione delle attività di istruzione e formazione professionale (IeFP) con specifico riferimento all'aggiornamento del Repertorio regionale e allo sviluppo e realizzazione di un'offerta di formazione relativa alle metodologie di certificazione delle competenze.

Nella tabella successiva sono riportati gli enti e le società partecipate da IRES FVG al 31/12/2023.

Ente/Società partecipata	Importo partecipazione (€)	Descrizione
Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Nuove Tecnologie per il Made In Italy Indirizzo per l'Industria Meccanica e Aeronautica – ITS Malignani	5.000,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito aeronautico e mecatronico e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione Alto Adriatico – ITS Alto Adriatico	5.000,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito informatico e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Fondazione Accademia Nautica dell'Adriatico - ITS	500,00	La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la gestione della formazione di Tecnici Superiori in ambito navale e delle attività di supporto collegate a questa tipologia di corsi
Società Consortile Maritime Technology Cluster FVG s.c.a.r.l.	1.125,00	La Società Consortile ha lo scopo di favorire e sviluppare la ricerca scientifica, anche applicata, lo sviluppo tecnologico e la formazione, anche professionale, a favore dei settori delle tecnologie marittime. .
Consorzio Friuli Innovazione	1.700,00	Il Consorzio ha tra i suoi obiettivi lo sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico di Udine e lo svolgimento di attività di supporto/consulenza per le imprese
Consorzio Friuli Formazione	2.582,28	Il Consorzio ha tra i suoi obiettivi lo sviluppo di percorsi di alta formazione in partnership con Università, Enti di ricerca ed imprese
Prima Cassa Cred. Coop. Del FVG	271,15	
C.S.A. – Centro Servizi per le Aziende scl	5,16	La cooperativa ha come scopo sociale la gestione di tutta la parte tecnica relativa all'elaborazione dati contabili, fiscali e del lavoro degli associati
Totale	16.183,59	

Seminari istituzionali promossi dall'IRES FVG. Anno 2023

Seminari ed eventi istituzionali

Conferenza stampa "Tire fûr la lenghe "	Udine 7 marzo 2023	Evento di presentazione e lancio dell'indagine IRES FVG-ARLeF sull'utilizzo della lingua friulana e delle altre lingue parlate in Friuli.
Buon compleanno IRES!	Capriva del Friuli 20 ottobre 2023	Evento riservato ai soci IRES per festeggiare i 40anni di attività dell'Istituto.
Premio Tranquilli	Udine 29 novembre 2023	Evento di premiazione del Bando 2023 del Premio in memoria di Domenica Tranquilli

Partecipazione a fiere e seminari. Anno 2023

Partecipazione a fiere, eventi e seminari

XV Congresso NCCdL CGIL Trieste	Trieste 12 gennaio 2023	Intervento di IRES FVG in qualità di relatore per la presentazione dei dati economico sociali FVG al XV Congresso NCCdL della CGIL.
Il lavoro al centro	Trieste 28 gennaio 2023	Intervento di IRES FVG in qualità di relatore alla conferenza del Partito Democratico, sul tema mercato del lavoro di Trieste.
Creatività e coraggio. Imprese femminili e sostenibilità	Pordenone 10 febbraio 2023	Partecipazione di IRES FVG al convegno organizzato dai Lions Club Pordenone Naonis.
Lavoriamo su futuro. Quale ruolo hanno i migranti nell'economia del FVG?	Palmanova 16 maggio 2023	Intervento di IRES FVG in qualità di relatore al convegno organizzato da Oikos Onlus.
Per un lavoro sostenibile. Le sfide del buon lavoro e il ruolo dell'impresa cooperativa	Udine 31 maggio 2023	Intervento di IRES FVG in qualità di relatore all'evento organizzato da Legacoop FVG.
Diffondere la cultura della parità di genere	Pordenone 7 e 12 giugno 2023	Intervento "Perché la certificazione? Partiamo dai numeri" di IRES FVG in qualità di relatore al convegno organizzato da NEA NordEst Avvocati.
Sostenibilità sociale e inclusione	Udine 29 maggio 2023	Partecipazione e intervento di IRES FVG al webinar di chiusura della 3° edizione del Corso di base sullo Sviluppo Sostenibile
La certificazione di genere: da una visione culturale sanzionatoria nei confronti delle aziende ad una visione premiante	Bari 12 luglio 2023	Partecipazione e intervento di IRES FVG su "Le Linee guida: un percorso guidato verso la certificazione di genere" al seminario formativo organizzato da FdP - Federazione dei Professionisti.
Conoscere Comprendere Accogliere migrazioni e multiculturalità: un presente che ci chiede di essere pronti	Pasian di Prato 23 settembre 2023	Intervento di IRES FVG sulla presenza straniera in Friuli Venezia Giulia nell'ambito del corso di aggiornamento organizzato dall'associazione "La Nostra Famiglia" - I.R.C.C.S. "E. Medea"
Innovare la formazione: l'esperienza di Generali Academy Italia	Mogliano Veneto 13 ottobre 2023	Saluto conclusivo di IRES all'evento realizzato da APAFORM presso la Generali Academy Italia.
Relazioni che generano valore	Bergamo 26 ottobre 2023	Partecipazione alla VII giornata APAFORM dei formatori di management
Il fenomeno dello spopolamento in Italia e in Croazia: politiche e strategie per invertire la tendenza	Trieste 1° dicembre 2023	Partecipazione di IRES FVG alla sessione pomeridiana "Le politiche della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e il punto di vista dei sindacati italiani".
Liberarsi dalla necessità del carcere	Udine 16 dicembre 2023	Presentazione delle attività di IRES FVG realizzate presso le Case circondariali di Udine e Tolmezzo al seminario promosso dal Garante dei diritti dei detenuti in collaborazione con l'Associazione ICARO
Friuli terra di emigrazione – Friuli terra di immigrazione	San Vito al Tagliamento 18 dicembre 2023	Partecipazione e intervento di IRES FVG alla giornata internazionale del migrante organizzata da CGIL e Nuovi Vicini.

Presenza sui social Anno 2023



IRES
Impresa Sociale

5.163 fan della pagina
Facebook (+2,17% rispetto al 2022 con 4.946 fan)



@IRESFVG

1.997 follower del profilo
Twitter (sostanzialmente invariati rispetto al 2022)



IRES
Impresa Sociale

Circa 4.807 collegamenti
(+0,64% rispetto al 2022 con 4.743 collegamenti)



iresfvg

699 follower
(+0,4% rispetto al 2021 con n. 389 follower)

Prodotti divulgativi sulle attività di ricerca. Anno 2023

Prodotti divulgativi

Realizzazione di 19 infoClick!

1. I primi quattro anni di reddito di cittadinanza in fvg (03/01/2023)
2. Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, gennaio-settembre 2022 (27/01/2023)
3. Il lavoro dipendente nel settore privato in Friuli Venezia Giulia nel 2021 (13/02/2023)
4. I lavoratori del settore pubblico in Friuli Venezia Giulia nel 2021 (18/02/2023)
5. Donne e lavoro: quanto manca alla parità? (08/03/2023)
6. L'export del Friuli Venezia Giulia nel 2022 (17/03/2023)
7. Il mercato del lavoro del fvg nel 2022 (17/03/2023)
8. Le aperture di partite iva in Friuli Venezia Giulia nel 2022 (27/03/2023)
9. Le assunzioni in Friuli Venezia Giulia nel 2022 (12/04/2023)
10. Le dichiarazioni irpef presentate nel 2022 (21/04/2023)
11. I divari di reddito in base alle dichiarazioni irpef (05/06/2023)
12. Occupazione e export nel 1 trimestre 2023 in fvg (45091)
13. Assunzioni e cessazioni in fvg nel 1° trimestre 2023 (30/08/2023)
14. Le esportazioni del Friuli Venezia Giulia nel 1 semestre 2023 (13/09/2023)
15. Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia nel 1° semestre 2023 (14/09/2023)
16. Le assunzioni e le cessazioni in fvg nel 1° semestre 2023 (17/09/2023)
17. La popolazione residente in Friuli Venezia Giulia in base ai censimenti (13/11/2023)
18. Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia, gennaio-settembre 2023 (12/12/2023)
19. Le esportazioni del Friuli Venezia Giulia (gennaio-settembre 2023) (13/12/2023)



www.iresfvg.org

Tale attività ha portato ad alimentare il dibattito istituzionale e a migliorare in generale la conoscenza dell'economia e del mercato del lavoro regionale e delle sue caratteristiche attraverso una significativa diffusione sui principali mass media locali.

Nel 2023 si sono registrati oltre 250 passaggi tra stampa, tv o radio, in particolare:

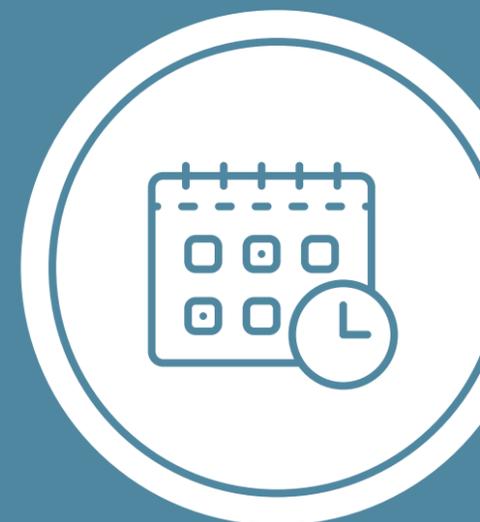
- 46 articoli sulla Stampa cartacea, di cui:
17 su Gazzettino, 15 su Il Piccolo, 14 su Messaggero Veneto
- 44 Servizi Video, di cui:
18 su TG3 FVG, 13 su Telefriuli, 10 su UdineseTv, 3 su Telequattro
- 167 articoli sulla Stampa online, di cui:
19 Il Friuli, 19 Udine Today, 14 Ansa FVG, 14 Friuli sera, 12 Diario FVG, 11 Il Goriziano, 10 Studio Nord News, 10 Trieste Prima, 9 Il Friuli Venezia Giulia, 8 Pordenone Oggi, 7 Il Pais, 7 Trieste News, 7 Friuli Oggi, 5 Nordest Economia, 3 Café 24, 2 Pordenone Today, 2 Trieste Café, 1 Aska News, 1 La Vita Cattolica, 1 Udine Oggi, 1 Italy 24, 1 III13, 1 Agenzia Nova



4.

STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE

capitale organizzativo



Temi materiali impattanti	Outcome 2023
<p>1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza degli obiettivi di Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n. 2 assemblee soci • 93,9% percentuale partecipazione soci • 53% femmine componenti CdA • 56,82% femmine soci persone fisiche
<p>3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	



capitale organizzativo

4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

Struttura della base sociale e turnover

La base sociale dell'IRES FVG è costituita sia da persone fisiche, che lavorano o hanno lavorato con l'Istituto, sia da persone giuridiche, che sostengono l'attività istituzionale dell'Associazione. Attualmente ci sono 44 soci persone fisiche (di cui 19 maschi e 25 femmine) e 5 soci persone giuridiche. Per quanto riguarda le persone fisiche, l'84,78% dei lavoratori dell'IRES FVG è anche socio dell'Istituto. Le persone giuridiche sono: CGIL FVG, CGIL-SPI FVG, Legacoop FVG, CNA FVG e ALEF FVG.

Soci persone giuridiche. Anno 2023

Soci persone giuridiche

CGIL - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL SPI - SINDACATO PENSIONATI ITALIANI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

LEGACOOP FVG - LEGA DELLE COOPERATIVE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

ALEF FVG - ASSOCIAZIONE LAVORATORI EMIGRATI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

Come si nota dalla successiva tabella, una parte della base sociale si è costituita diverso tempo addietro: vi sono, infatti, 30 soci che partecipano alla vita della struttura da più di 11 anni, altri 12 che comunque ne fanno parte da circa un decennio. La componente femminile è pari al 56,82%.

Soci per fasce di «anzianità sociale». Anno 2023

Anni	N.	%
DA 0 A 2	1	2%
DA 3 A 5	1	2%
DA 6 A 8	0	0%
DA 9 A 11	12	27%
PIÙ DI 11	30	69%
TOTALE	44	100%

Turnover base sociale. Anno 2022

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
PERSONE FISICHE	47	0	3	44
PERSONE GIURIDICHE	5	0	0	5
TOTALE	52	0	3	49

Inoltre, nel corso del 2023 è stata presentata 1 domanda di recesso da socio da parte di un dipendente che ha terminato il rapporto di lavoro con l'IRES FVG. Il socio è stato convocato alle assemblee fino alla fine dell'anno 2023, pertanto le dimissioni avranno effetto a partire dall'anno 2024.

Partecipare e decidere: l'Assemblea dei Soci

È l'organo sovrano e si riunisce in sessione ordinaria almeno due volte l'anno per l'approvazione del Preventivo Bilancio (entro dicembre) e del Bilancio Consuntivo nonché del Bilancio Sociale (entro aprile dell'anno successivo). Inoltre, ha i poteri di nomina del Presidente, del Vicepresidente, del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco/Revisore dei conti effettivo e di un suo supplente. Le tabelle sotto riportate sintetizzano l'operatività dell'Assemblea dei Soci, il numero di soci presenti all'assemblea annuale per l'approvazione del bilancio e i principali temi sui quali i soci sono stati coinvolti nel triennio 2021-2023.

Assemblea dei Soci: numero riunioni e presenze soci. Triennio 2021-2023

Anno	N. assemblee ordinarie	N. assemblee straordinarie	N° soci presenti (media)	Presenze %
2021	2	0	52	95,5%
2022	2	0	50	96,1%
2023	2	0	46	93,9%

Assemblea dei Soci: ordine del giorno e presenze soci. Triennio 2021-2023

Anno	Ordine del giorno	Data	Presenti	Deleghe	Tot soci	Presenze %
2021	Approvazione Bilancio Consuntivo 2020 - Bilancio Sociale 2020	04/05/2021	44	8	52	96,0%
2021	Approvazione Bilancio Preventivo 2022 - Premialità 2022 - Pari Opportunità: programma attività 2022- Nomina degli organi dell'Associazione per il triennio 2022-2024: Presidente, Vice Presidente, Consiglio di Amministrazione, Sindaco/Revisore unico dei conti; Compensi, responsabilità e attività specifiche degli amministratori; Indennità Sindaco/Revisore unico dei conti	15/12/2021	38	14	52	95,0%
2022	Approvazione Bilancio Consuntivo 2021 - Bilancio Sociale 2021	27/04/2022	37	13	50	96,1%
2022	Approvazione Bilancio Preventivo 2023 - Pari Opportunità: programma attività 2023 - Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività - Regolamento welfare aziendale - anno 2022	19/12/2022	31	19	50	96,1%
2023	Approvazione Bilancio Consuntivo 2022 - Bilancio Sociale 2022 - Aggiornamento deleghe amministratori	27/04/2023	33	13	46	93,88%
2023	Approvazione Bilancio Preventivo 2024 - Pari Opportunità: programma attività 2024 - Piano di formazione del personale interno per il 2024 - Premialità 2023 - Regolamento welfare aziendale - anno 2023	19/12/2023	30	16	46	93,88%

4.2. AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELL'ENTE

Gli organi dell'Associazione sono (Statuto, art. 8): l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice Presidente e l'Organo di controllo. Inoltre, dal 2018 l'IRES FVG ha introdotto il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" sulla responsabilità amministrativa delle imprese ai sensi del D.Lgs. 231/01, provvedendo a nominare l'Organismo di Vigilanza che rimane in carica fino alla sua sostituzione deliberata dal CdA.

In caso di dimissioni volontarie della persona che ricopre l'incarico di OdV, il CdA dovrà provvedere, nel più breve tempo possibile, alla sua sostituzione. Nel 2023, oltre alla revisione del Modello Organizzativo, è stato rinnovato l'Organismo di Vigilanza (d.lgs. n. 231/2001) nominando l'Avv. Pietro Tonchia.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione viene eletto dall'Assemblea dei Soci e dura in carica tre anni ed è rieleggibile. È composto dal Presidente, dal Vicepresidente, che ne fanno parte di diritto, e da un numero di componenti variabile da 7 a 13, di cui uno designato dai lavoratori dipendenti non soci assunti con un contratto a tempo indeterminato secondo le modalità previste nel "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività" e gli altri eletti dall'Assemblea fra i soci persone fisiche e i soggetti eventualmente indicati dai soci persone giuridiche. I membri del Consiglio di Amministrazione devono essere soci, salvo chi è eletto su designazione di soci non persone fisiche. Lo statuto (art.10) prescrive specifici requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità per gli amministratori. Al Consiglio di Amministrazione compete, secondo quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto, l'assolvimento dei compiti di gestione generale come l'amministrazione del patrimonio, la deliberazione del programma di attività, la predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi e dei bilanci sociali, la proposta di regolamenti all'Assemblea dei Soci, la deliberazione in materia di contratti, convenzioni, rimborsi, la deliberazione in merito all'ammissione di nuovi soci o alla loro esclusione. Il CdA può delegare, con apposita delibera, parte delle sue attribuzioni al Presidente o a uno o più componenti del Consiglio stesso. Gli amministratori sono responsabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e dei bilanci sociali che forniscano una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme che ne disciplinano contenuti e criteri di redazione.

Attualmente l'organo è composto da 13 consiglieri, dal Presidente e dal Vice Presidente. Sono rispettate le prescrizioni sulle cariche sociali dell'Impresa Sociale (Art.7 del D.Lgs. 112/2017), infatti non vi sono amministratori nominati da soggetti esterni all'organizzazione che esercita l'impresa sociale, non vi sono amministratori nominati da imprese private con finalità lucrative, né da amministrazioni pubbliche.

Come previsto dall'art. 5 del "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività", nei giorni 15 e 16 novembre 2021 si sono svolte le consultazioni interne per l'individuazione del candidato alla Presidenza dell'Istituto. Dalla consultazione a scrutinio segreto è emersa la volontà di confermare il Presidente in carica. Il 15 dicembre 2021 l'Assemblea ordinaria dei Soci ha nominato gli organi dell'Associazione per il triennio 2022-2024.

Nella tabella seguente sono elencati i nominativi degli amministratori con indicazione della data di prima nomina e numero dei mandati ricoperti. Non vi sono soggetti che ricoprono cariche istituzionali.

Consiglio di Amministrazione. Triennio 2022-2024

Nominativo	Ruolo	Data prima nomina (*)	N. mandati (**)
Maurizio Canciani	Presidente CdA	22/12/1994	10
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA	19/12/2003	7
Massimiliano Basello	Consigliere	30/11/2012	4
Elisa Candotti	Consigliere	30/11/2012	4
Chiara Cristini	Consigliere	16/04/2004	7
Marina De Tina	Consigliere	15/12/2006	6
Di Pauli Paola	Consigliere	15/12/2021	1
Michele Flaibani	Consigliere	30/11/2012	4
Lino Frascella	Consigliere	15/12/2006	6
Michele Ippoliti	Consigliere	16/04/2003	8
Mardero Giulia	Consigliere	15/12/2021	1
Morena Mauro	Consigliere	15/12/2006	6
Sabina Puppo	Consigliere	20/12/2010	5
Mara Qualizza	Consigliere	30/11/2012	4
Alessandro Russo	Consigliere	23/12/2009	5

(*) La data di prima nomina fa riferimento alla nomina di membro del Consiglio di Amministrazione, non alle cariche di Presidente e Vicepresidente.

(**) Il numero dei mandati totali comprende anche gli incarichi ricoperti nei precedenti Consigli di Amministrazione.

L'età media del Consiglio di Amministrazione è di 52 anni, con un'esperienza lavorativa media di circa 23 anni.

Tutti i consiglieri sono in possesso di una laurea, con la prevalenza dell'indirizzo economico aziendale (il 40%);

la componente femminile è pari al 53%.

Per i titolari di cariche sociali dell'Istituto non sono previste indennità di funzione e gettoni di presenza per la partecipazione agli Organi dell'Associazione, mentre costoro, al fine dell'attuazione dell'oggetto sociale dell'Istituto, sono abitualmente impegnati anche in attività specifiche e direttamente connesse allo svolgimento di operazioni formative (direzione, coordinamento, docenza, ecc.), nonché in progetti di ricerca e di consulenza.

Le tabelle seguenti riportano il piano di deleghe poteri di firma discusso e deliberato in CdA del 22/12/2021.

Deleghe poteri di firma: associazioni temporanee, contratti, convenzioni, rimborsi e gestione attività progettuali

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA

Deleghe poteri di firma: c/c bancari

Nominativo	Ruolo
Maurizio Canciani	Presidente CdA
Marco Pascolini	Vicepresidente CdA
Elisa Candotti	Responsabile Contabilità

Deleghe poteri di firma: gestione delle attività relative alla "ATI 1 – Giuliano Isontino" di cui al Decreto n.657/LAVFORU del 08/02/2022 s.m.i. e del Decreto n. 5281/LAVFORU del 31/05/2022

Nominativo	Ruolo
Lino Frascella	Membro del CdA

Rimane di esclusiva competenza del Presidente e del Vicepresidente il potere di firma per i seguenti atti:

- presentazione di progetti e richiesta di finanziamento;
- rinuncia a progetti e contributi;
- avvio di attività in assunzione di responsabilità;
- convenzioni e contratti con i committenti;
- rendiconto delle attività progettuali.

Nell'anno 2023 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 4 volte.

Operatività del Consiglio di Amministrazione. Triennio 2021-2023

Anno	Riunioni	Presenze (media)	Presenze %
2021	5	14	98,60%
2022	6	14	98,60%
2023	4	15	100,00%

Sindaco Revisore dei conti

L'art. 12 dello Statuto sociale prevede che, qualora ciò sia necessario ai sensi della normativa sull'impresa sociale, ovvero quando i soci lo ritengano opportuno, l'Assemblea dei Soci nomina uno o più sindaci ed i loro supplenti, scelti tra le persone iscritte all'Albo dei Revisori dei conti. Qualora siano previsti più sindaci la nomina di uno di essi sarà effettuata dai lavoratori dipendenti non soci assunti con un contratto a tempo indeterminato, secondo le modalità previste nel "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività". Dura in carica tre anni ed è rieleggibile. Il Sindaco Revisore dei conti deve controllare l'amministrazione dell'Associazione, vigilare sull'osservanza della legge, dell'Atto Costitutivo, dello Statuto, accertare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corrispondenza del Bilancio alle risultanze dei libri contabili. Vigila, inoltre, sull'osservanza delle finalità sociali dell'Istituto. Per il triennio 2022-2024 il Sindaco Revisore dei Conti effettivo è il rag. Albano Glerean ed il suo compenso lordo, determinato dall'Assemblea dei Soci, è di € 4.000,00 annui così suddivisa: € 2.500,00 per la funzione sindacale e € 1.500,00 per l'attività di revisione.

Organo di controllo

Nominativo	Ruolo	Professionalità	N. mandati (*)
Albano Glerean	Sindaco Revisore dei conti effettivo	Ragioniere commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	11
Giovanni Cucci	Sindaco Revisore dei conti supplente	Dottore commercialista – Iscritto all'Albo dei revisori dei conti	6

In data 17/01/2024, per problemi personali e con effetto immediato, il sindaco e revisore unico effettivo Rag. Albano Glerean, ha dato le sue dimissioni. È subentrato automaticamente il sindaco e revisore unico supplente Dott. Giovanni Cucci, nominato dall'Assemblea Ordinaria dei soci del 15/12/2021, come previsto da Statuto.

Sistema di whistleblowing (D. Lgs. 24/2023)

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "Decreto Segnalazioni Whistleblowing"). Entro il 17/12/2023 anche l'IRES FVG ha dovuto istituire un sistema di whistleblowing, dotandosi anche di una piattaforma di segnalazione di eventuali illeciti commessi all'interno dell'Istituto, che tuteli la riservatezza dell'identità ed i dati personali dei denunciati. Il Consiglio di Amministrazione del 12/12/2023 ha approvato il "Sistema whistleblowing. Procedura gestione segnalazioni" disponibile nella sezione del sito dell'IRES FVG ed ha attribuito all'Organismo di Vigilanza la gestione del sistema delle segnalazioni.



5.

PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

capitale umano



Temati materiali impattanti	Outcome 2023
1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza degli obiettivi di Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG	<ul style="list-style-type: none"> • 41,66% collaboratrici femmine • 73,53% dipendenti femmine • 8,69% turnover complessivo risorse umane • 2.408 ore di formazione interna personale dipendente
3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • 14 dipendenti inquadrati con contratto part time • 100% richieste part time accolte • 292 docenti contrattualizzati
4 Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi	<ul style="list-style-type: none"> • 9,01 su 10 punteggio medio valutazione docenti
8 Promuovere, attraverso le attività dell'IRES FVG, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili	



capitale umano

5.1. RISORSE UMANE INTERNE

Composizione RU

Al 31/12/2023 i lavoratori impiegati stabilmente nell'Istituto erano 46, di cui 39 soci dell'IRES FVG. La componente femminile rappresenta il 65,22% dei lavoratori.

Turnover Risorse Umane. Anno 2023

Tipologia	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
Dipendenti	33	2	1	34
Collaborazioni stabili	13	0	1	12
TOTALE	46	2	2	46

Lavoratori per classi d'età. Anno 2023

Età	N.	%
da 27 a 30	3	6,52%
da 30 a 34	2	4,35%
da 35 a 39	3	6,52%
da 40 a 44	9	19,57%
da 45 a 49	8	17,39%
da 50 a 55	15	32,61%
più di 55	6	13,04%
TOTALE	46	100,00%

Il 54,35% del personale ha meno di 50 anni, tra questi è prevalente la fascia 40-49 anni con il 36,96%. Il 45,65% ha un'età superiore ai 50 anni.

Lavoratori per tipologia di laurea. Anno 2023

Tipologia laurea	N.	%
Economia	14	38,89%
Sociologia, Scienze politiche	9	25,00%
Informatica	3	8,33%
Lingue, Lettere, Filosofia	3	8,33%
Psicologia, Pedagogia	3	8,33%
Scienza della formazione	2	5,56%
Altro	2	5,56%
TOTALE	36	100%

Il 78,26% del personale è laureato, mentre il diploma di scuola superiore riguarda principalmente chi si occupa della segreteria e dell'amministrazione dell'Istituto. Per quanto attiene la tipologia di laurea, prevalgono quelle in ambito umanistico e quelle che rientrano nell'indirizzo economico e informatico. In particolare, la laurea dominante è in economia (38,89%), seguono sociologia e scienze politiche (25%) a testimonianza dei profili professionali prevalenti quando l'Istituto si occupava soprattutto di ricerca in campo economico e sociale.

Gestione delle risorse umane

A livello di rapporti interpersonali la struttura organizzativa favorisce un contatto diretto fra tutti i collaboratori e con i responsabili di funzione e la Direzione. L'IRES FVG, infatti, tende da sempre a privilegiare i rapporti umani e a favorire sistemi di opportunità nei quali le persone siano in grado di contestualizzare, applicare e valorizzare le proprie conoscenze. La stessa modalità lavorativa per progetti porta alla responsabilizzazione e al coinvolgimento di ogni collaboratore facendone emergere capacità e potenzialità.

La formazione delle risorse umane

L'Istituto favorisce una continua crescita professionale attraverso forti investimenti in formazione formale e informale, quali affiancamenti on the job, coaching, autoformazione. Le esigenze formative vengono raccolte durante l'anno e poi analizzate e sintetizzate nel piano formativo annuale che viene presentato ed approvato in sede di CdA a novembre di ogni anno ed in vigore da gennaio a dicembre dell'anno successivo. Il Piano di formazione del personale interno viene redatto tenendo conto delle esigenze formative espresse da ciascun dipendente/collaboratore e dal riesame della direzione.

Nel 2023 le ore di formazione svolte dal personale sono state complessivamente 2.408 ore.

I temi affrontati nelle sessioni frontali fanno riferimento a:

- nuovo gestionale di contabilità;
- aspetti gestionali, amministrativi e rendicontali per la gestione dei progetti, con approfondimenti in relazione alla gestione degli interventi previsti dal Programma Piazza e Programma GOL e dagli ITS;
- formazione su utilizzo gestionale GGP2;
- aggiornamenti gestionale RENDIRES;
- aggiornamenti sistema qualità dell'Istituto (istruzioni operative, modulistica, ecc.);
- metodologie e strumenti del formatore;
- il repertorio regionale delle qualificazioni e Framework europei sulle soft skills;
- metodologie e strumenti di progettazione;
- formazione in ambito digitale (Introduzione IA, microlearning e pillole formative, digital badge, gestione della progettazione in onedrive, ecc.);
- costruzione test LimeSurvey;
- aggiornamento Nuovo Codice Appalti;
- aggiornamenti Privacy e GDPR 679/16;
- introduzione al D.lgs 24/2023 Whistleblowing;
- la comunicazione della titolarità effettiva;
- formazione sicurezza lavoratori (formazione sicurezza specifica rischio basso, uso attrezzature);
- formazione su Regolamento flessibilità e smartworking.

Condizioni contrattuali ed economico-retributive

Tutto il personale dell'Istituto, eccetto 11 membri del consiglio di amministrazione e 1 ricercatore, è assunto con un contratto di lavoro dipendente.

Al 31/12/2023 erano presenti 34 dipendenti (di cui 25 femmine), mentre i collaboratori erano 12 (di cui 5 donne). La situazione contrattuale dei 34 dipendenti era la seguente: 16 full-time a tempo indeterminato, 13 part-time a tempo indeterminato, 1 full-time a tempo determinato, 1 part-time a tempo determinato e 3 apprendisti. L'82,61% del personale dell'Istituto ha più di 10 anni di esperienza: ciò da un lato segnala la fidelizzazione dei lavoratori e dall'altro lato garantisce un elevato livello di autonomia nello svolgimento delle mansioni lavorative.

Lavoratori per genere e tipologia contrattuale. Anno 2023

Tipologia contrattuale	M	F	Totale	% F
Dipendenti a tempo Indeterminato Full Time	8	8	16	50%
Dipendenti a tempo Indeterminato Part Time	0	13	13	100%
Dipendenti a tempo Determinato Full Time	0	1	1	100%
Dipendenti a tempo Determinato Part Time	0	1	1	100%
Dipendente con contratto apprendistato	1	2	3	66,67%
Collaborazioni stabili	7	5	12	41,66%
TOTALE	16	30	46	65,22%

Non sono presenti volontari nell'organizzazione.

Lavoratori per anni di esperienza professionale all'IRES FVG. Anno 2023

Anni	N.	%
Da 0 a 5	8	17,39%
da 6 a 10	0	0%
da 11 a 15	4	8,69%
oltre i 15	34	73,92%
TOTALE	46	100%

L'IRES FVG applica ai propri dipendenti il CCNL Commercio e Terziario Confcommercio. I contratti del personale vanno dall'apprendistato al 1° livello e la retribuzione base lorda mensile va rispettivamente da € 1.432,27 a € 2.295,00. Per quanto riguarda le retribuzioni dei lavoratori subordinati e dei collaboratori, nonché per il divieto di distribuzione diretta o indiretta di utili, sono rispettati i limiti previsti dall'art.3 e dall'art. 13 del D.Lgs. 112/2017.

Dalla busta paga dei dipendenti del mese di dicembre 2021 è stata inserita la perequazione tra il CCNL della Formazione Professionale e il CCNL Commercio e Terziario Confcommercio adottato dall'Istituto (cfr. L.R. n. 27 del 21 luglio 2017, art. 22. comma 1, lettera g).

Per quanto riguarda il costo del lavoro 2023 (comprensivo degli oneri sociali) il totale cala di circa € 70.573,62 (+3,76%), rispetto all'anno precedente, arrivando a € 1.945.265,21.

Costo del lavoro: triennio 2021-2023

Anno	Costo del lavoro (€)		
	Dipendenti	Collaboratori stabili	Totale
2021	1.020.533,66	967.202,87	1.987.736,53
2022	1.088.776,38	785.915,21	1.874.691,59
2023	1.286.874,12	658.391,09	1.945.265,21

Sicurezza sul lavoro

Per l'emergenza antincendio e primo soccorso sono stati predisposti i relativi servizi di intervento con mezzi adeguati e formati i relativi addetti in conformità a quanto previsto dal D.M. 10 marzo 1998. I lavoratori sono adeguatamente informati sulle procedure lavorative e i rischi presenti per le varie mansioni, consentendo il diretto coinvolgimento degli stessi nella gestione della sicurezza. Sono stati valutati con particolare attenzione i rischi da lavoro al videoterminale, che rappresenta l'attività principale delle risorse umane dell'IRES FVG. I lavoratori sono regolarmente informati e formati in materia di salute e sicurezza.

Per il personale dell'IRES FVG non sono stati denunciati infortuni nel corso del 2023.

La formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro svolta nel 2023 è:

- formazione sicurezza specifica rischio basso di alcuni addetti;
- formazione in merito all'utilizzo montascale di alcuni addetti.

Pari Opportunità

L'IRES FVG promuove la valorizzazione delle diversità attraverso un approccio inclusivo e di pieno rispetto dei delle pari opportunità. Particolare rilievo ha la dimensione della parità tra uomini e donne, dimensione che l'IRES FVG attua e promuove con politiche che si rivolgono a tutti i propri stakeholder, sia interni, sia esterni, con riferimento all'Obiettivo 5 di Agenda 2030.

Politiche e reti di collaborazione

Nel 2013 l'IRES FVG ha sottoscritto la "Carta per le Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro", promossa dall'Associazione Sodalitas, dalla Rete nazionale delle Consigliere di parità, Ministero del Lavoro e Ministero delle Pari Opportunità e ha individuato una figura referente per le pari opportunità nella dott.ssa Chiara Cristini.

Inoltre, dal 2017 l'IRES FVG aderisce a "Carta di Pordenone", protocollo d'intesa per la corretta rappresentazione di genere nelle comunicazioni. Nel corso del 2023 ha attivato un percorso orientato verso la Certificazione di genere (PdR/UNI 125:2022 e DLgs 198/06).

L'IRES FVG fa parte della Commissione Pari Opportunità di Legacoop FVG e dal 2023 ha una rappresentante in Commissione Nazionale Pari Opportunità di Legacoop come componente aggiuntivo.

Dal 2023 l'IRES FVG fa parte del Tavolo Pari Opportunità attivato da Animaimpresa.

Attenzione alle Pari Opportunità nella gestione delle risorse umane

La politica di promozione della parità di genere è evidente dalla composizione delle risorse umane (dipendenti e collaborazioni stabili) e degli organi di governo (si veda la tabella seguente).

A fronte di una presenza femminile del 65,22% della forza lavoro complessiva e del 56,82% della base sociale, la rappresentanza femminile nel CDA è pari al 53,34%, incidenza decisamente superiore rispetto ai valori medi e a quanto previsto – per esempio – dalla L.120/2011.

Risorse umane, soci e consiglio di amministrazione, per genere. Anno 2023

	M	F	Totale	% F
Forza lavoro dipendente	9	25	34	73,53%
Collaborazioni stabili	7	5	12	41,66%
Totale risorse umane	16	30	46	65,22%
Soci – persone fisiche	19	25	44	56,82%
Consiglio di Amministrazione	7	8	15	53,34%

Nelle politiche dell'IRES FVG, l'attuazione dei principi di pari opportunità viene promossa attraverso il ricorso a misure e strumenti che prevedono un modello organizzativo attento alla qualità e alle condizioni di lavoro.

Si segnala in particolare:

- l'accoglimento di tutte le domande di part time presentate;
- l'utilizzo di forme di flessibilità oraria che cercano di tenere conto anche delle esigenze private e familiari delle risorse umane, come dimostra l'adozione del Regolamento sulla flessibilità dell'orario del lavoro;
- l'attuazione, dal 01/01/2021 al 31/12/2021, della sperimentazione dello smart working, regolamentato da apposito Accordo individuale di lavoro agile. Lo smart working può essere oramai considerato un elemento strutturale dell'Istituto; per gli accordi individuali attualmente in vigore è prevista la scadenza rinnovabile del 31/03/2024.
- l'adozione, anche per l'anno 2023, del Regolamento di Welfare Aziendale per un totale di buoni d'acquisto erogati ai lavoratori per complessivi € 10.159;
- l'erogazione per l'anno 2023 di un premio di produttività di € 3.000 lordi da riparametrare all'orario di lavoro per ogni lavoratore.

Sviluppo del tema nelle attività di ricerca e formazione

Le pari opportunità tra uomini e donne rappresentano un tema centrale di progettualità complesse a finanziamento UE e regionale. Nel 2023 sono stati realizzati i seguenti progetti:

- “CERV DAPHNE CHANGE” (Coop. Itaca, Italia con CAV, CAKM; Asfo, Usl TV, Ass. Sinistra Piave, Istrice, Comune PN) progetto UE volto a sperimentare e mettere a sistema strumenti di formazione per operatori dei Centri Uomini Maltrattanti e per sviluppare metodologie di lavoro in rete e nelle scuole;
- “ChanGE– Youth As the Agents of Change for Gender Equality”, finanziato dalla L.R. 19/00 – Bando 2022, volto allo sviluppo di un percorso di formazione sulle PO per giovani e alla creazione di uno spazio autogestito per giovani (Nord Albania), nell’ambito del quale l’IRES FVG ha sviluppato contenuti e strumenti del modulo formativo;
- “PERVINCA - Azione di sistema per prevenire la violenza economica contro le donne”, finanziato dalla L.R. 24/19, volto alla realizzazione di un percorso di educazione finanziaria blendend rivolto a giovani 18-29 e di sensibilizzazione alle cause della violenza economica che ha visto coinvolti il Comune Pordenone, Fondazione WellFare, l’Associazione Vocedonna onlus. L’IRES FVG ha curato le attività di progettazione, project management e mappatura di buone prassi;
- “PETRA-Percorsi Territoriali di Parità” affidato dal Comune di Pordenone, con la realizzazione di un piano territoriale di genere per la città (analisi dati statistici e realizzazione 3 focus group).

Nell’ambito delle attività formative, le Pari Opportunità sono un principio guida che impatta sulla comunicazione, il reclutamento, la selezione dei partecipanti e l’organizzazione didattica. Il tema è stato inserito come unità di apprendimento ed è stato trattato per lo sviluppo di attività laboratoriali nei corsi finanziati dal programma regionale PiAZZA GOL, dai Fondi Interprofessionali e dalla L.R. 31/2015 art. 20 commi 2 e 2bis all’interno dei percorsi finalizzati all’iscrizione all’elenco regionale dei mediatori culturali. Sono state svolte due edizioni a pagamento del “Corso di approfondimento sulle Linee Guida UNI/PdR 125/2022” in collaborazione con la Cooperativa Cramars, l’Associazione Animaimpresa, Legacoop FVG e la società Quasar Srl.



5.2. COLLABORATORI ESTERNI

L’attività di IRES FVG viene realizzata anche grazie al contributo di professionisti e consulenti provenienti dal mondo produttivo, delle professioni e del lavoro specializzati nelle varie discipline oggetto dei corsi per rispondere in maniera efficace e puntuale alle diverse esigenze formative.

La loro professionalità, infatti, influenza in maniera importante la qualità dei servizi offerti ai clienti e per tale motivo l’IRES FVG seleziona e valuta costantemente professionisti e consulenti in base a quanto stabilito dal Sistema Qualità e dalla Informazione Documentata n. 4 “Gestione risorse esterne - selezione qualifica e sorveglianza”.

Nel 2023 sono state aggiornate le Istruzioni operative 06 - Specifiche incarichi esterni, 12 – Documentazione risorse esterne e 30 - Gestione dei profili dei docenti in RENDIRES e la relativa modulistica.

I tutor/coordinatori del corso affiancano i docenti per rilevarne la capacità didattica e la congruenza con gli obiettivi assegnati dall’intervento e si interfacciano direttamente con i partecipanti per capire il loro punto di vista.

Questo monitoraggio costante consente di poter intervenire qualora si verificassero delle criticità, incomprensioni o insoddisfazioni. Il sistema di valutazione dei docenti è stato modificato nel 2021. Le rilevazioni dei tutor/coordinatori sono sintetizzate nella valutazione periodica del docente, che prende in considerazione aspetti inerenti: la puntualità nella consegna del materiale didattico concordato, la correttezza nella compilazione e nella produzione della documentazione prevista per la gestione e la rendicontazione delle attività, la puntualità in aula e la soddisfazione degli allievi.

Al termine di ogni intervento formativo, per ogni docente che ha erogato almeno 12 ore di lezione, gli allievi compilano, tramite il GESTIONALE RENDIRES, un questionario di valutazione docenti.

Nel 2023 i docenti coinvolti, ossia quelli contrattualizzati nell’anno, sono stati complessivamente 292 (nel 2021 erano 261, nel 2022 erano 297). Il giudizio medio sulla professionalità dei docenti nel 2023 da questionario di valutazione dei docenti è pari a 9,01 su 10 (8,79 su 10 nel 2022), confermando l’alto livello di soddisfazione espresso dagli allievi in merito alla professionalità del corpo docenti.

L’IRES FVG da sempre promuove il coinvolgimento dei docenti nella progettazione delle attività formative per meglio rispondere alle richieste del mercato del lavoro. Inoltre, le partnership avviate nella progettazione dei percorsi formativi portano spesso ad un coinvolgimento diretto nell’erogazione delle docenze di imprese, professionisti, fornitori, enti pubblici ed altri enti del territorio.



6.

IMPEGNO PER L'AMBIENTE

capitale naturale



Temi materiali impattanti	Outcome 2023
<p>1 Condividere e comunicare internamente, con i soci e il CdA, la conoscenza degli obiettivi di Agenda 2030, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG</p>	<p>Nel bilancio sociale 2023 sono state evidenziate le azioni messe in atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dell'utilizzo dei materiali d'ufficio (toner/carta)

Pur ritenendo l'impatto ambientale derivante dalla propria attività ridotto per la tipologia stessa dei servizi erogati, l'IRES FVG ha promosso alcune iniziative ed ha adottato alcuni accorgimenti connessi a:

- sostituzione dell'auto aziendale alimentata a benzina con un'auto con motorizzazione ibrida ad uso di tutti i collaboratori e dipendenti;
- messa a disposizione del personale di n. 3 biciclette per gli spostamenti in città;
- raccolta differenziata in tutti i locali dell'ente;
- affidamento alla società Udinese Recupero - UDINESE SERVIZI e FORNITURE S.n.c. di Del Giudice Leonardo e Greatti Luisa delle operazioni di recupero toner stampanti ai sensi del D.L.vo 3 aprile 2006, n. 152 "Norme in materia ambientale" e s.m.i. e delle direttive 91/156/CEE sui rifiuti, 91/689/CEE sui rifiuti pericolosi e 94/62/CE sugli imballaggi e sui rifiuti di imballaggio;
- scelta come fornitore per i distributori automatici dell'azienda C.D.A. di CATTELAN S.r.l. società benefit;
- adozione di comportamenti virtuosi da parte dei lavoratori, come ad esempio la riduzione delle stampe, la digitalizzazione dei documenti, l'adesione ad iniziative quali "M'illumino di meno";
- promozione delle tematiche ambientali e di sostenibilità all'interno dei progetti e dei corsi gestiti.



capitale naturale



7.

SEDI E STRUMENTAZIONE

capitale materiale



Temi materiali impattanti	Outcome 2023
<p>3 Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 9,25 punteggio medio adeguatezza dei laboratori • 9,25 punteggio medio adeguatezza delle aule • € 24.395,09 nuovi investimenti in immobilizzazioni
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</p>	



capitale materiale

L'IRES FVG ha la propria sede legale a Udine in via Manzini, 35-41 e dispone di altre 2 sedi operative attrezzate per uffici, sale riunioni e centro elaborazione dati, di cui una nella città di Trieste. Dispone, inoltre, di strutture interamente e specificamente dedicate allo svolgimento di attività formative, attrezzate con aule per lezioni teoriche, laboratori di informatica, sartoria, cucina e i più aggiornati sussidi didattici. La sede didattica di Udine si trova in viale Ungheria, 22 in zona centrale facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici (treno, autobus) ed è composta da: due laboratori informatici, cinque aule di teoria, un laboratorio di sartoria e un laboratorio di cucina. La sede di Trieste dell'IRES FVG si trova in via Vidali, 1 in una zona centrale e ottimamente servita dai mezzi pubblici ed è composta da due laboratori d'informatica e da due aule didattiche.

Le aule ed i laboratori sono dotati di strumentazione hardware e software per il collegamento da remoto (webcam su treppiede e microfoni). In aggiunta, alcune di esse dispongono di monitor a parete che facilitano l'interazione e la collaborazione tra la classe ed il docente e con eventuali allievi collegati da remoto.

Per i corsi previsti in modalità ADA (Apprendimento a Distanza Attivo) l'IRES FVG utilizza la piattaforma Zoom, che permette, con il rilascio di specifici output, di tracciare in maniera univoca le presenze dei partecipanti e dei docenti o esperti/coach, garantendo l'autenticazione e il tracciamento della presenza di docenti e discenti.

L'IRES FVG ha implementato una piattaforma per l'e-learning, basata su Moodle, per la didattica "asincrona" che, attraverso un sistema LMS (Learning Management System) consente agli allievi di accedere e fruire di percorsi didattici in standard SCORM. Tale piattaforma è integrata con il cloud pubblico dell'Istituto e con la piattaforma "Statistica" per l'erogazione di questionari e test. L'Istituto dispone di software (iSpring) che consentono la conversione di contenuti didattici in standard SCORM.

Inoltre, per soddisfare esigenze di tipo specialistico, l'IRES FVG ha stipulato specifiche convenzioni o accordi con alcuni Istituti regionali per l'utilizzo, su richiesta, di aule e/o laboratori. In particolare, la convenzione con l'I.P.S.I.A. Istituto Professionale di Stato per l'Industria e l'Artigianato "G. Ceconi" con sede a Udine per l'utilizzo di aule didattiche, e, dove necessario, di laboratori ad uso tecnico professionale. Nel 2023 è stata stipulata la convenzione d'uso dei laboratori di meccanica e saldatura siti presso l'I.S.I.S. "Arturo" Malignani di Udine.

Investimenti anno 2023

Voci investimento (immobilizzazioni)	€
Software	3.120,00
Impianti telefonici	160,00
Attrezzature da cucina	77,86
Macch. appar. attrezzature varie	573,90
Macchine ufficio elettron. elettrom.	20.328,20
Beni strumentali inferiori a € 516,46	135,13
Totale	24.395,09

Nel corso del 2023 è proseguita e si è rafforzata la strategia di ammodernamento e di sviluppo dell'infrastruttura ICT, iniziata nel corso degli anni precedenti, con l'obiettivo di migliorare la dotazione tecnologica e la qualità dei servizi offerti al personale interno dell'Istituto ed ai corsisti.

La strategia si è concentrata principalmente in tre direzioni:

- efficientamento e riduzione dei costi della connettività Internet
- ammodernamento del parco dei personal computer e dei dispositivi di rete
- implementazione di nuovi servizi infrastrutturali

In particolare, sono stati realizzati i seguenti investimenti:

- Sostituzione delle stampanti multifunzione attualmente installate al IV piano di via Manzini ed al piano interrato della sede didattica di via Ungheria, a Udine.
- Sostituzione dei firewall delle sedi di Trieste e di Udine, in via Ungheria.
- Efficientamento della dotazione di PC in uso ai lavoratori dell'IRES FVG; sono stati acquistati alcuni notebook, assieme a monitor e bracci di sostegno con l'obiettivo di dotare i lavoratori di una soluzione utilizzabile in ufficio ed in smart working.
- Miglioramento della connettività Internet di via Manzini, attraverso l'attivazione di una nuova linea in fibra FTTH.
- Sostituzione dei PC allievi del laboratorio informatico n.1 della sede didattica di via Ungheria, a Udine, attraverso il noleggio di 25 PC di ultima generazione.

Nel 2024 si prevede di proseguire sulla strada intrapresa nell'anno precedente, finalizzata a favorire la mobilità dei lavoratori, e di procedere al rinnovo di alcuni dispositivi necessari per l'espletamento delle attività proprie dell'Istituto.

In particolare:

- Installazione di un monitor a parete presso la sede didattica di via Ungheria per la promozione delle attività dell'Istituto.
- Sostituzione dei video-proiettori a soffitto nelle aule e loro sostituzione con monitor a parete.
- Realizzazione di un laboratorio informatico dotato di 12 postazioni presso la sede di via Manzini.
- Ottimizzazione della connettività di rete presso la sede didattica di via Ungheria a Udine.
- Miglioramento della connettività Internet presso la sede didattica di via Ungheria a Udine.
- Acquisizione di nuove lavagne interattive per le aule.
- Acquisizione di alcune licenze del software Tableau, per la rappresentazione dinamica di dati sul web.



8.

ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

capitale finanziario



Temi materiali impattanti	Outcome 2023
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • € 3.742.872 di ricavi • 96,76% ricavi da attività di impresa sociale
<p>7 Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • € 2.036.986 valore aggiunto globale netto creato • 95,82% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale



capitale finanziario

8.1. ANALISI DEI RICAVI

Nell'anno 2023 l'IRES FVG ha registrato ricavi complessivi per € 3.742.872 con un aumento di € 237.578 (+6,68%) rispetto all'esercizio precedente, quando si erano raggiunti i € 3.505.294 complessivi. La ripartizione delle voci di entrata è la seguente:

Tab. Riclassificazione ricavi. Anno 2023

Riclassificazione Ricavi	€	€	%
Contributi corsi e attività formative	3.130.300		
Ricavi attività formativa a corrispettivo	240.005		
Totale ricavi da attività formativa		3.370.306	90,05%
Contributi progetti attività di ricerca	144.086		
Ricavi attività di ricerca a corrispettivo	107.261		
Totale ricavi da attività di ricerca		251.347	6,72%
Totale ricavi da attività d'impresa sociale		3.621.652	96,76%
Ricavi attività di consulenza a corrispettivo	64.061		
Totale ricavi da attività di consulenza		64.061	1,71%
Altri ricavi	9.625		
Contributi ordinari soci	4.300		
Contributi straordinari soci	-		
Contributi c/esercizio	10.000		
Rimborsi spese varie	688		
Abbuoni e arrotondamenti	85		
Totale altri ricavi		24.689	0,66%
Proventi finanziari		4.233	0,11%
Proventi straordinari		28.227	0,75%
Totale		3.742.872	100,00%

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 96,76%, ben al di sopra della soglia minima prevista dall'art. 2 c. 3 del D. Lgs n. 112 del 3 luglio 2017 – Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, che dispone che i ricavi connessi allo svolgimento dell'attività principale e di interesse generale siano superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'organizzazione che esercita l'impresa sociale.

La quota preponderante è rappresentata da attività formativa finanziata sia da contributi pubblici per € 3.130.300 (aumentati del 13,29% rispetto all'anno precedente quando raggiungevano i € 2.763.044), che da imprese, enti e privati per ulteriori € 240.005 (calati del 12,92% rispetto al 2022 quando ammontavano a € 275.628) e complessivamente rappresenta l'90,05% dei ricavi.

Seguono per importanza i ricavi da ricerca (€ 251.347, diminuiti di € 118.103 rispetto all'anno precedente) e da consulenza (€ 64.061, cresciuti di € 32.808 rispetto al 2022). Le entrate diverse hanno un'incidenza complessiva residuale (1,52%) e sono costituiti in prevalenza dai contributi regionali per assunzioni e stabilizzazione occupazionale di cui alla L.R. 18/2005 artt. 29,30,32 e 33, dai contributi ordinari soci di € 4.300, dai ricavi straordinari derivanti in prevalenza dal rimborso ricevuto dall'Agenzia delle Entrate connesso alla chiusura del contenzioso IRAP2015.

Prendendo in esame le entrate da attività/servizi, escludendo quindi i proventi finanziari e straordinari, e ripartendoli in base alla provenienza delle entrate, ossia distinguendoli tra fonti di finanziamento pubbliche e attività a corrispettivo, otteniamo il seguente prospetto:

Ricavi per tipologia di finanziamento.

Tipologia	2023 €	2023 %
Attività a corrispettivo	411.327	11,16%
Finanziamenti pubblici	3.274.386	88,84%
Totale	3.685.713	100,00%

8.2. SCHEMA DI RICLASSIFICAZIONE DEL CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO

Questa sezione individua le risorse economiche prodotte e gestite dall'associazione e la loro ripartizione tra i diversi stakeholder.

Il valore aggiunto è stato calcolato come differenza tra il valore dei beni e servizi che l'associazione ha generato con il ciclo produttivo e i costi della produzione che non costituiscono una remunerazione per gli stakeholder dell'IRES FVG. Esprime, pertanto, in termini economici quanto l'Istituto riesce a creare per remunerare le risorse umane, la pubblica amministrazione, il capitale di credito, il sistema azienda e la collettività, fornendo dei dati utili per capire gli impatti economici prodotti.

Per la sua determinazione sono stati riclassificati i costi e ricavi delle situazioni contabili, individuando:

- il valore della produzione, depurato dagli eventuali contributi pubblici ricevuti;
- i costi-consumi intermedi di competenza del periodo, ossia quei costi che non costituiscono remunerazione per i portatori di interesse interni ed esterni. Dal costo della produzione sono stati tolti, ad esempio, i costi relativi al personale (collaborazioni coordinate e continuative) classificati nella remunerazione del personale;
- i costi e i ricavi legati alla gestione accessoria e straordinaria;
- i costi e i ricavi connessi alla gestione finanziaria dell'azienda che rappresentano la remunerazione per i prestatori di capitale;
- i costi derivanti dalla gestione tributaria che rappresentano la remunerazione per la pubblica amministrazione.

Lo schema di riclassificazione del conto economico si presenta nel seguente modo:

Determinazione del valore aggiunto anno 2023

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2023 €	2023 %	2022 €	2022 %	2021 €	2021 %
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	3.704.645	181,87%	3.450.883	177,13%	3.511.637	169,04%
1. ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.695.046	181,40%	3.445.707	168,79%	3.506.430	168,79%
2. var. delle rimanenze di prodotti, semilavorati e finiti (merci)	-	-	-	-	-	-
3. variazione dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-	-	-
4. altri ricavi e proventi	9.599	0,47%	5.176	0,27%	5.208	0,25%
Ricavi della produzione tipica	3.704.645	181,87%	3.450.883	177,13%	3.511.637	169,04%
5. ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)	-	-	-	-	-	-
B) COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE	1.610.510	79,06%	1.413.614	72,56%	1.345.399	64,77%
6. consumi di materie prime	65.986	3,24%	53.141	2,73%	47.754	2,30%
consumi di materie sussidiarie	-	-	-	-	-	-
consumi di materie di consumo	65.986	3,24%	53.141	2,73%	47.754	2,30%
costi di acquisto di merci (costo delle merci vendute)	-	-	-	-	-	-
7. costi per servizi	1.378.754	67,69%	1.195.769	61,38%	1.136.259	54,70%
8. costi per godimento di beni di terzi	157.761	7,74%	123.886	6,36%	126.258	6,08%
9. accantonamenti per rischi	-	-	30.000	1,54%	30.000	1,44%
10. altri accantonamenti	-	-	5.000	0,26%	-	-
11. oneri diversi di gestione	8.008	0,39%	5.820	0,30%	5.127	0,00%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	2.094.135	102,81%	2.037.269	104,57%	2.166.238	104,28%
C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	23.708	1,16%	3.569	0,18%	6.749	0,32%
12. + o - Saldo gestione accessoria	-	-	-	-	-	-
13. + o - Saldo componenti straordinari	23.708	1,16%	3.569	0,18%	6.749	0,32%
ricavi straordinari	28.227	1,39%	16.011	0,82%	17.810	0,86%
- costi straordinari	4.519	0,22%	12.442	0,64%	11.060	0,53%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	2.117.843	103,97%	2.040.838	104,76%	2.172.988	104,60%
- ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	80.857	3,97%	92.637	4,76%	95.645	4,60%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	2.036.986	100,00%	1.948.201	100,00%	2.077.343	100,00%

Il Valore Aggiunto Globale Netto aumenta di € 88.785 (+4,56%) nell'anno 2023 attestandosi sui € 2.036.986. Tale incremento è riconducibile alla crescita del valore della produzione passato da € 3.450.883 nel 2022 a € 3.704.645 nel 2023 (+253.762 pari al 7,35%), mentre i costi intermedi di produzione sono passati da € 1.413.614 nel 2022 a € 1.610.510 nel 2023 (+ € 196.896 pari al 13,93%). Aumenta l'incidenza delle componenti accessorie e straordinarie, che contribuiscono positivamente alla creazione del valore aggiunto globale lordo per € 23.708 (in questa voce è ricompreso il rimborso dell'Agenzia delle Entrate per il ricorso fatto per il contenzioso IRAP2015), mentre gli ammortamenti si attestano a € 80.857.

8.3. DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO AGLI STAKEHOLDER

La successiva tabella permette di illustrare nel dettaglio la distribuzione del valore aggiunto tra i diversi portatori di interesse.

Distribuzione del valore aggiunto anno 2023

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2023 €	2023 %	2022 €	2022 %	2021 €	2021 %
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	1.951.901	95,82%	1.874.692	96,23%	1.987.737	95,69%
personale non dipendente	665.026	32,65%	785.915	40,34%	967.203	46,56%
personale dipendente	1.286.874	63,18%	1.088.777	55,89%	1.020.534	49,13%
1. remunerazioni indirette	269.341	13,22%	213.197	10,94%	210.597	10,14%
2. remunerazioni dirette	1.017.533	49,95%	875.580	44,94%	809.937	38,99%
3. quote di riparto del reddito	-	-	-	-	-	-
B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	58.360	2,87%	52.069	2,67%	54.638	2,63%
imposte dirette	28.013	1,38%	57.050	2,93%	36.033	1,73%
imposte indirette	40.347	1,98%	33.419	1,72%	26.748	1,29%
- sovvenzioni in conto esercizio	10.000	0,49%	38.400	1,97%	8.143	0,39%
C) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI CREDITO	11.350	0,56%	5.146	0,26%	4.587	0,22%
oneri per capitali a breve termine	0	0,00%	11	0,00%	42	0,00%
oneri per capitali a lungo termine	11.350	0,56%	5.135	0,26%	4.545	0,22%
D) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI RISCHIO	-	-	-	-	-	-
E) REMUNERAZIONI DELL'AZIENDA	14.175	0,70%	15.095	0,77%	29.782	1,43%
+/-variazioni di riserve	14.175	0,70%	15.095	0,77%	29.782	1,43%
F) LIBERALITA' ESTERNE	1.200	0,06%	1.200	0,06%	500	0,03%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	2.036.986	100,00%	1.948.201	100,00%	2.077.343	100,00%

La lettura della tabella evidenzia come il 95,82% del valore aggiunto globale netto creato sia destinato a coprire i costi del personale dell'Istituto sia dipendente che in collaborazione coordinata e continuativa, con la prima componente che prevale con il 63,18% contro il 32,65%.

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è complessivamente pari a € 58.360 e fa riferimento alle risorse assorbite per imposte dirette (ILIA, IRES e ritenute d'acconto non recuperabili) pari a € 28.013 e alle imposte indirette (in buona parte per IVA indetraibile) pari a € 40.347 e alle risorse generate dal contributo regionale L.R. 18/2005 artt 29,30,32 e 33 per assunzioni e stabilizzazione occupazionale.

Il pagamento degli interessi sui mutui assorbe € 11.350, più che raddoppiati rispetto all'esercizio precedente. L'utile d'esercizio è pari a € 14.175, mentre le liberalità riguardano i fondi destinati all'A.B.C - Associazione per i Bambini Chirurgici del Burlo onlus e i due Premi di Laurea erogati in memoria di Domenico Tranquilli.



9.

**ATTIVITÀ
E PROGETTI
REALIZZATI**

Le attività dell'IRES rientrano in due grandi aree:

- formazione professionale;
- ricerca e consulenza per imprese, enti privati e pubblici.

La formazione professionale rappresenta l'area d'intervento principale per l'Istituto (il 90,1% dei ricavi) e si realizza attraverso:

- attività rivolte a occupati e disoccupati finanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE);
- attività rivolte ad occupati delle imprese finanziate dai Fondi interprofessionali;
- attività rivolte a privati a pagamento (Formazione commerciale) in prevalenza per corsi relativi alla Sicurezza sul lavoro, alla formazione e aggiornamento amministratori di condominio, operatori della Protezione Civile regionale e all'acquisizione di particolari patentini/abilitazioni (HACCP, Saldatura, Revisori Auto, ECDL, ecc.).

L'area della ricerca e della consulenza, pur rivestendo un "peso economico" più contenuto, contraddistingue l'IRES FVG sin dalla sua fondazione rendendo sinergiche tali attività a quella formativa. Le analisi e gli studi riguardanti il contesto socioeconomico regionale, la valutazione di progetti complessi e la consulenza e assistenza tecnica per la programmazione e le politiche pubbliche sono infatti strettamente connesse alle attività di formazione, contribuendo a conoscere in profondità temi, fenomeni e fabbisogni socioeconomici. Ciò grazie alle indagini condotte sulle trasformazioni economiche e produttive regionali, sulle dinamiche del mercato del lavoro, sulle differenze di genere, sull'impresa inclusiva, sullo sviluppo locale sostenibile, sulla povertà, sulla condizione della popolazione anziana, sui fenomeni migratori.

Tipologia di progetti gestiti 2021-2023

	2021	2022	2023
Formazione professionale	558	630	612
Ricerca e consulenza	33	36	38
Progetti complessi	17	12	13
Totale	608	678	663

Nel corso del 2023 i progetti attivi sono stati complessivamente 663 di cui 612 di formazione professionale, 38 di ricerca e consulenza, 13 progetti complessi che si articolano in molteplici interventi. L'attività formativa è rimasta in linea con quella dell'anno precedente in termini di progettualità attive, mentre è cresciuta notevolmente per ciò che concerne i ricavi complessivi, incremento derivante esclusivamente dal segmento FSE. Alla riduzione dei corsi finanziati dai Fondi interprofessionali, figlia però più dello scaglionamento temporale dei bandi Fondimpresa che di un effettivo calo di attività, è corrisposto un aumento consistente dei percorsi FSE, soprattutto grazie all'entrata a regime del Programma PiAZZA/GOL. La numerosità dei progetti FSE è connessa anche ai numerosi interventi, spesso di piccola taglia, di formazione ed orientamento rientranti nel programma Attivagiovani.

9.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'attività formativa nel corso del 2023 ha mostrato, come già evidenziato dai dati economico-finanziari, una significativa crescita consentendo di registrare con 26.275 ore-corso il migliore risultato della storia dell'Istituto in termini di erogazione formativa. Tale incremento deriva da un aumento del 40% delle ore-corso FSE che sfiorano quasi il 90% delle ore di formazione erogate dall'IRES nel corso dell'anno. Se il calo delle ore dei corsi finanziati dai Fondi interprofessionali va ascritto prevalentemente alle dinamiche dei calendari di uscita degli avvisi Fondimpresa, tanto da riportare il totale delle ore erogate nel 2023 sui livelli standard già registrati in anni precedenti rispetto all'exploit del 2022, più significativa è la riduzione delle ore-corso a pagamento (-21,5%), spiegabile soprattutto dalla riduzione della durata media delle attività gestite. Nel 2023 si sono infatti svolti molti percorsi di aggiornamento brevi mentre, rispetto al 2022, sono state meno rilevanti le commesse aziendali caratterizzate da corsi di più lunga durata.

Ore corso erogate nel triennio 2021-2023 per tipologia di finanziamento

	2021	2022	2023	Var. % 2022-23	% ore 2023 per finanziamento
Attività commerciale	1.808	1.636	1.285	-21,5%	4,9%
Fondi interprofessionali	1.919	2.230	1.811	-18,8%	6,9%
FSE	20.692	16.837	16.837	40,0%	89,7%
Totale complessivo	24.419	20.703	26.275	26,9%	100,0%

L'aumento dell'attività formativa finanziata dal FSE si spiega soprattutto con l'entrata a regime del programma PiAZZA/GOL che fin dai primi mesi dell'anno ha visto la realizzazione di decine di corsi di breve, media e lunga durata. Trattandosi di un progetto di sistema, che raggruppa sostanzialmente tutta la possibile offerta formativa sul territorio regionale per disoccupati, al suo interno si è realizzata gran parte dell'attività formativa dell'Istituto nel corso del 2023. La collaborazione costante con la rete dei Centri per l'impiego, unitamente alla prima applicazione effettiva del meccanismo della "condizionalità", ovvero l'obbligo per i beneficiari di ammortizzatori sociali di partecipare ad azioni di politica attiva del lavoro, ha permesso di dare continuità all'attività rivolta ai disoccupati ed inoccupati lungo tutto il corso dell'anno. Nel programma citato sono inoltre confluite anche le azioni formative rivolte agli occupati per quanto concerne percorsi di aggiornamento/riqualificazione, mediante iscrizioni ai corsi a titolo individuale, che invece nella precedente programmazione FSE rientravano in bandi specificamente dedicati. Una parte della crescita delle ore (+80,8%) nella categoria "Qualificazione/riqualificazione per disoccupati/inoccupati" va dunque ascritta anche agli occupati. Il confronto con gli anni precedenti, con la categoria "Innovazione/aggiornamento" che non registra ore erogate nel 2023, va dunque considerato anche alla luce di tale modifica nelle caratteristiche della classificazione delle attività. La riapertura del ciclo di programmazione con nuovi avvisi FSE rivolti alle persone svantaggiate hanno portato ad un aumento del 14,6% delle ore erogate rispetto all'anno precedente. Sono rimasti stabili invece gli impegni relativi all'area sociosanitaria le cui variazioni negli anni sono fisiologiche, legate soprattutto ai calendari di uscita dei relativi avvisi. La formazione per apprendisti ha evidenziato un leggero calo, spiegabile soprattutto con l'impegno richiesto ai formatori nella seconda parte dell'anno nella formazione rivolta ai disoccupati che ha necessariamente comportato un rallentamento su altre attività. In crescita significativa invece le ore erogate nell'area della formazione superiore, grazie soprattutto all'avvio di due prime annualità ITS che vedono l'IRES FVG come ente gestore di percorsi a titolarità Fondazione MITS.

Ore corso FSE erogate nel triennio 2021-2023 suddivise per tipologia di percorso

	2021	2022	2023	Var. % 2022-23
Qualificazione/riqualificazione per disoccupati/inoccupati	10.920	7.415	13.404	80,8%
Area socio-sanitaria per occupati/disoccupati	3.299	3.503	3.371	-3,8%
Formazione superiore	2.532	2.929	4.191	43,1%
Persone svantaggiate/a rischio di esclusione	2.491	1.584	1.815	14,6%
Apprendistato	640	908	796	-12,3%
Innovazione/Aggiornamento	834	498	-	-
Totale complessivo ore corso	20.837	16.837	23.579	40,0%

Per i tirocini extracurricolari si registra nel corso dell'anno un calo sia dei progetti attivi sia delle ore realizzate. La ragione di questa diminuzione è connessa al passaggio dal programma PIPOL a quello PiAzZa/GOL che, per questa specifica attività formativa, ha portato all'avvio delle nuove azioni formative solo nell'ultimo trimestre dell'anno.

Numero e ore di tirocini extracurricolari realizzate nel triennio 2021-2023

	2021	2022	2023
Numero di tirocini attivi	37	36	36
Ore di tirocinio realizzate	22.603	25.819	17.129

Il grafico delle ore-corso erogate per mese, conferma l'andamento ciclico dell'attività formativa con una fase rilevante in primavera ed autunno e corrispondenti cali nei mesi estivi e nel bimestre dicembre-gennaio a cavallo di anno, tipici dell'ultimo decennio. Appare evidente il ruolo del già citato programma di sistema PiAzZa/GOL nella prima parte dell'anno rispetto ai corrispondenti mesi del 2022, che avevano sofferto invece della fase di chiusura progressiva del programma PIPOL, con ovvi cali delle attività formative avviabili.

Andamento mensile delle ore corso



Gli indici relativi al tasso di abbandono degli allievi mostrano le consolidate differenze già registrate in passato fra le tipologie di attività, sebbene vada evidenziato un netto miglioramento per quanto concerne i corsi commerciali e quelli finanziati con i Fondi interprofessionali. Per i corsi rivolti alle aziende, dove il calo della frequenza è in gran parte ascrivibile alle difficoltà nel conciliare il rispetto delle scadenze dei piani formativi e le esigenze produttive delle aziende coinvolte, ragionevolmente hanno inciso le novità degli avvisi Fondimpresa. Gli avvisi a forte contenuto specialistico sono stati sostituiti in gran parte da piani formativi con focus sulle competenze di base e trasversali, che hanno evidentemente favorito la partecipazione degli allievi occupati. Anche la presenza di un maggiore numero di sportelli, con l'obbligo di avvio dei percorsi in tempi ravvicinati, può avere favorito un'organizzazione dei percorsi maggiormente allineata con le esigenze produttive delle aziende coinvolte, favorendo in ultimo la frequenza degli allievi. Nel caso dei percorsi commerciali il numero di abbandoni, più che dimezzato, è quasi interamente connesso ad un minor numero di corsi su commessa aziendale, dove maggiore è il rischio che non venga portato a termine il corso a causa di impreviste richieste produttive.

I percorsi nell'ambito del Fondo Sociale Europeo registrano un tasso di abbandono superiore al 23%, in leggero peggioramento rispetto a quello del 2022 ma in linea con quelli del periodo di programmazione precedente 2014-20 (fra 25% e 30%). Va evidenziato che a fronte di un generale miglioramento del tasso di caduta dei percorsi nell'ambito del programma PiAzZa/GOL, il dato è però influenzato negativamente dai corsi rivolti agli insegnanti della scuola pubblica che beneficiano della NASPI durante il periodo estivo. A fronte di un cospicuo numero di iscrizioni ai corsi nel mese di agosto, in seguito all'avvio dell'anno scolastico nel mese di settembre, gran parte dei frequentanti non porta termine il percorso avviato, con tassi di abbandono superiori al 70%.

Tasso di abbandono dei corsi per tipologia di finanziamento 2021-2023

	2021	2022	2023
Attività commerciale	9,3%	8,1%	2,3%
Fondi interprofessionali	12,4%	13%	3,0%
FSE	18,2%	21,2%	23,6%

L'analisi degli allievi, basata su coloro che hanno frequentato almeno un'ora di corso/tirocinio nel corso del 2023, appare in linea, come lecito attendersi, con la crescita dell'attività formativa registrata nel 2023. Un incremento particolarmente significativo è avvenuto nel segmento dei percorsi FSE (+72,7), grazie soprattutto al già citato programma PiAzZa/GOL. Nell'attività commerciale si assiste ad un aumento degli allievi nonostante il calo di ore-corso complessivamente gestite. Tale dinamica riflette una riduzione della durata media dei percorsi realizzati, derivante prevalentemente dalle attività di aggiornamento rivolte agli amministratori di condominio e agli operatori della Protezione Civile regionale. Si tratta di percorsi che vedono gruppi classe piuttosto corposi a fronte di una durata media assai contenuta. La riduzione degli allievi dei corsi finanziati dai Fondi interprofessionali è invece coerente con il calo di attività gestite nel corso dell'anno ma in parte si spiega con gruppi classe leggermente meno numerosi rispetto al precedente triennio.

Numero di allievi nel triennio 2021-2023 suddivisi per tipologia di finanziamento (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2021	2022	2023	Var. % 2022-23	% allievi 2023 per finanziamento
Attività commerciale	2.400	2.125	2.700	27,1%	50,6%
Fondi interprofessionali	760	882	554	-37,2%	10,4%
FSE	1.554	1.207	2.085	72,7%	39,0%
Totale complessivo	4.714	4.214	5.339	26,7%	100%

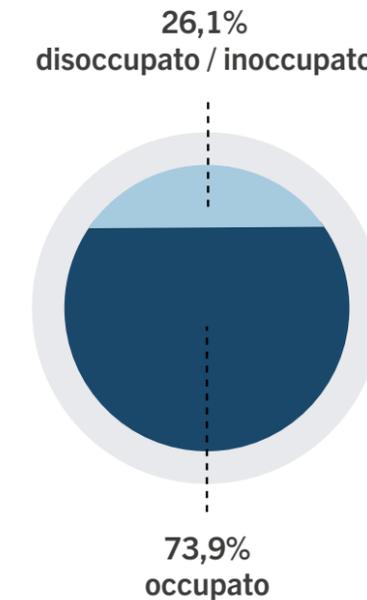
Anche nel 2023 vi è una maggiore presenza di allievi di sesso maschile, con uno scarto che si riduce rispetto al 2022, quando era stato di quasi 10 punti percentuali. Il numero rilevante di iscrizioni maschili, proveniente dal comparto industriale ed artigianale che caratterizza prevalentemente l'offerta commerciale e quella legata ai fondi interprofessionali, è stata infatti in parte bilanciata dalla maggiore presenza femminile nei corsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Numero di allievi nel triennio 2021-2023 suddivisi per genere (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2021	2022	2023	Var. % 2022-23	% 2023 per genere
Femmine	2.385	1.873	2.555	36,4%	47,9%
Maschi	2.329	2.341	2.784	18,9%	52,1%
Totale complessivo	4.714	4.214	5.339	26,7%	100,0%

Come negli anni precedenti si conferma una netta prevalenza di allievi occupati, frutto prevalentemente delle attività di formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali e di quella a pagamento. L'incidenza degli occupati è leggermente inferiore a quella dell'anno precedente, frutto del maggiore peso delle attività finanziate dal FSE che, come detto, si caratterizzano prevalentemente per le azioni rivolte a disoccupati ed inoccupati.

Allievi per condizione occupazionale



Il coinvolgimento del tessuto produttivo regionale è testimoniato dal numero di imprese, enti (pubblici e privati) e liberi professionisti che hanno partecipato all'attività formativa nel corso del 2023. Le modalità di tale coinvolgimento sono state dupplici: in qualità di partner formatore nel caso di realtà che hanno ospitato stagisti o tirocinanti oppure come cliente in caso di iscrizione di allievi (titolari, soci, collaboratori, lavoratori dipendenti) a percorsi formativi sia monoaziendali che multi-aziendali. Come negli anni precedenti se nel primo caso gli interventi sono rientrati quasi esclusivamente nell'ambito dei percorsi FSE nel secondo il coinvolgimento ha riguardato tutte le linee di finanziamento, sebbene la prevalenza ovviamente sia ricaduta sulle attività a pagamento e soprattutto su quelle dei Fondi interprofessionali. Nel 2023 sono stati 147 gli allievi che hanno beneficiato dell'esperienza di stage/tirocinio¹ con il coinvolgimento di 114 fra imprese ed enti pubblici o privati. Il numero maggiore di allievi rispetto alle aziende/enti ospitanti è connesso ai 21 casi di aziende/enti che hanno realizzato più di uno stage/tirocinio. Si tratta di valori che evidenziano un leggero calo rispetto a quelli del 2022 ma che confermano comunque una continuità delle attività formative poste in essere in collaborazione con il sistema delle imprese.

(1) Il criterio di costruzione degli indicatori è analogo a quello precedentemente riportato: sono conteggiati gli allievi che hanno frequentato nel corso del 2023 almeno un'ora di stage o tirocinio.

Indicatori su stage curricolari e tirocini extracurricolari attivi nel 2023

Indicatori tirocini/stage	2022	2023
Aziende ospitanti stage e tirocini	145	114
Numero stagisti e tirocinanti	193	147
Aziende/enti che hanno ospitato più stagisti/tirocinanti	28	21

Il rapporto con il mondo produttivo è testimoniato anche nel 2023 dal numero consistente di percorsi formativi rivolti al mondo delle imprese. Pur calando rispetto ai dati record del 2022, tutti gli indicatori registrati evidenziano il rapporto consolidato con il sistema delle imprese del territorio regionale: 726 il numero di imprese/enti coinvolti, oltre 300 il numero di corsi attivi, sia mono che pluri-aziendali. Sono state ben 301 le imprese o gli enti pubblici e privati che hanno partecipato a più di una iniziativa formativa, anche su aree di competenza diversificate.

Indicatori su aziende/enti clienti attive, confronto 2022-2023

Corsi e imprese coinvolte	2022	2023
Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2022	870	726
Imprese/enti che hanno partecipato a più di un corso	334	301
Numero di corsi rivolti ad Imprese/enti	379	303
Numero corsi monoaziendali	263	194
Numero corsi pluriaziendali	116	109

Se dunque questi sono gli esiti dal punto di vista quantitativo dell'attività formativa, di seguito vengono presentati alcuni interventi particolarmente significativi che permettono di apprezzare ed approfondire la conoscenza di metodi, strumenti e risultati raggiunti in aderenza alle linee strategiche dell'IRES FVG.

PROGRAMMA PiAZZA/GOL



Obiettivi e contenuti

Il programma PiAZZA GOL è il più importante programma per la formazione degli adulti mai varato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia; esso nasce dall'unione di due programmi distinti:

- PiAZZA, acronimo di Piano di Azione Zonale per l'Apprendimento, finanziato dal Programma Regionale Fondo Sociale Europeo + 2021/2027 (FSE+);
- GOL, che sta per Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, finanziato dal Programma Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR).

PiAZZA GOL si avvale dell'esperienza maturata nell'attuazione del precedente programma PIPOL, che ha sperimentato un elevato grado di collaborazione all'interno del sistema degli enti formativi e tra questi e i Servizi pubblici per l'orientamento e l'impiego, le imprese e le loro aggregazioni per categorie produttive (cluster).

Il nuovo programma, avviato nel 2022, ha fornito un'ulteriore spinta a questa collaborazione portando alla realizzazione di quattro cataloghi, condivisi fra tutti i soggetti interessati e tuttora in fase di sviluppo:

- il primo comprende oltre 200 corsi professionalizzanti;
- il secondo raggruppa 40 corsi per il conseguimento di una qualifica professionale;
- il terzo catalogo riguarda lo sviluppo di soft skill digitali, linguistiche, trasversali e conta oltre 120 titoli;
- il quarto, infine, è finalizzato allo sviluppo delle competenze di base linguistiche, logico-matematiche e digitali e realizza attraverso una ventina di laboratori di breve durata.

Ai cataloghi si aggiunge un'offerta di corsi co-progettati con le imprese, anche in forma di percorsi individualizzati, di tirocini extracurricolari e di attività rivolte al personale impiegato in aziende in crisi.

La dotazione del programma supera i 66 milioni di euro, di cui oltre 56 provenienti dalla programmazione FSE+ 2022-2024 e altri 10 previsti dalla prima annualità del programma GOL, ai quali si aggiungeranno ulteriori risorse a valere sugli anni successivi.

PiAZZA GOL è articolato su tre aree territoriali, dove operano altrettante associazioni temporanee di enti formativi:

- Destra Tagliamento, coordinato dal IAL FVG;
- Friuli, coordinato da ENAIP FVG;
- Giuliano Isontino, coordinato dall'IRES.

La dotazione finanziaria dell'area del Giuliano Isontino è pari a quasi un terzo del totale (32,60%) e supera i 21 milioni di euro.

Aspetti qualificanti e innovativi

Tra gli elementi qualificanti del programma si evidenziano:

- l'efficace collaborazione all'interno del partenariato del sistema degli enti formativi, e tra questi e i Servizi pubblici per l'orientamento e l'impiego, le imprese e le loro aggregazioni per categorie produttive (cluster);
- l'importanza della co-progettazione con le imprese;
- l'ampia gamma di percorsi proposti (individualizzati, tirocini extracurricolari e percorsi per personale impiegato nelle imprese) per meglio rispondere alle esigenze dei beneficiari.

Destinatari/e

Il programma PiAZZA - GOL si rivolge sia a persone occupate che in stato di disoccupazione. Le persone sono indirizzate verso il percorso formativo più adeguato alle loro caratteristiche attraverso un'azione di orientamento di base mirato e un'attenta valutazione delle loro condizioni di occupabilità (assessment).

Principali risultati raggiunti

Sono stati formati al 31/12/2023 complessivamente 3.200 persone e si è consolidato il metodo di co-progettazione tra istituzioni, imprese ed enti di formazione, favorendo un processo di capacity building tra attori-chiave del sistema e un affinamento nella capacità di risposta ai fabbisogni formativi e professionali del mercato del lavoro regionale.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #formazione #FSE+ #PNRR #occupabilità

ORIENTARE AL SETTORE SARTORIALE



Obiettivi e contenuti

Il corso, finanziato nell'ambito Programma regionale (PR) FSE+ 2021-2027 della Regione Friuli-Venezia Giulia, Programma specifico n. 24/23 Formazione a favore di persone a rischio di esclusione, marginalità, discriminazione in carico ai Servizi sociali, sanitari, e ai Servizi del collocamento mirato, ha avuto una durata di 60 ore realizzate da ottobre 2023 a novembre 2023. Il progetto aveva l'obiettivo di rafforzare le competenze trasversali (relazionali, di comunicazione e orientamento alle professioni sartoriali) di persone in carico ai Servizi Sociali, al fine di divenire maggiormente consapevoli rispetto ad una scelta formativa e professionale collegata a questo tipo di professionalità. L'IRES FVG opera nel settore della formazione tessile-abbigliamento dal 2009, con una specifica esperienza nella formazione della figura di addetto alla sartoria e lo sviluppo di competenze di progettazione, confezione e riparazione di un capo di abbigliamento su misura.

Aspetti qualificanti e innovativi

Il progetto ha accompagnato gli/le allievi/e in un percorso di conoscenza del mondo del lavoro sartoriale dialogando con vari imprenditori e professionisti del tessuto produttivo locale, ampliando il loro sguardo nell'ambito "Tessile, Abbigliamento, Calzatura e Sistema Moda" nazionale e internazionale. Gli allievi e le allieve hanno imparato a comunicare, a relazionarsi e a orientarsi verso il mondo del lavoro ma soprattutto hanno scoperto di avere delle capacità, dei talenti, dei sogni, ritrovando in alcuni casi la fiducia in sé stessi.

Destinatari/e

Il corso era rivolto a persone a rischio di esclusione, marginalità, discriminazione in carico ai Servizi sociali, sanitari, e ai Servizi del collocamento mirato.

Principali risultati raggiunti

Il gruppo selezionato dagli operatori prevedeva il coinvolgimento di 9 persone, prevalentemente afferenti ai Servizi Sociali dell'Ambito Territoriale Friuli Centrale e il CSM, in collaborazione con l'Ass. Opera Diocesana Betania Onlus.

Gli operatori hanno scelto persone con risorse personali tali da garantire una gestione positiva dell'esperienza di orientamento alle professioni sartoriali. Il gruppo classe risultava composto da 7 femmine e 2 maschi. 8 allievi* sono stati ammessi/e agli esami ma 1 allievo, per problemi di salute, non ha svolto la prova finale.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #formazione #FSE+ #inclusione #sociale

ESEGUIRE SALDATURE CON PROCEDIMENTI MIG/MAG E TIG



Obiettivi e contenuti

La presente tipologia formativa rientra nella categoria dei corsi coprogettati con le aziende, il cui obiettivo era rispondere al fabbisogno di personale espresso dalle quattro aziende partner: Steelform srl di Rivignano Teor (UD), Nord Laser srl di Reana del Rojale (UD), DINAI snc di Pavia di Udine (UD) e Luba srl di Faedis (UD). La metalmeccanica rappresenta uno dei comparti più rilevanti in FVG sia in termini produttivi che occupazionali. In provincia di Udine vi è una sostenuta domanda di personale qualificato. Il percorso, tarato sui fabbisogni professionali delle imprese partner, ha permesso agli allievi di consolidare le competenze professionali necessarie all'esecuzione delle operazioni di saldatura tramite i procedimenti MIG/MAG e TIG in base al disegno tecnico e alle specifiche di produzione, a partire dalla predisposizione dei pezzi da saldare fino alla finitura delle superfici, avendo cura di eseguire anche la manutenzione degli apparecchi e degli impianti di saldatura e il controllo dei manufatti.

Aspetti qualificanti e innovativi

Gli aspetti qualificanti sono almeno due:

- la coprogettazione con le imprese partner, in quanto i contenuti del percorso tarati sui loro fabbisogni occupazionali/professionali e considerando i cambiamenti tecnologici in atto e gli sviluppi in chiave digitale dei processi produttivi;
- la metodologia formativa basata sulla pratica di laboratorio;
- l'apprendimento durante il periodo di stage, che ha consentito di incrementare efficacemente on the job le competenze acquisite.

Destinatari/e

I destinatari dell'operazione a valere su FSE+ (Programma Piazza) erano tutti cittadini maggiorenni disoccupati, residenti o domiciliati nei comuni della Regione Friuli Venezia Giulia, secondo quanto previsto dall'Avviso, Sezione 6, paragrafo 15 (scheda PS 2/22 FPGO Coprogettati Adulti, in caso di persone che abbiamo compiuto il 35esimo anno di età, e scheda PS 11/22 FPGO Coprogettati Giovani invece nel caso di under35). Come previsto dal bando gli otto candidati hanno superato un colloquio di selezione realizzato in presenza con rappresentanti aziendali.

Principali risultati raggiunti

Degli otto allievi ammessi al corso, quattro sono stati inseriti all'interno delle aziende partner, due hanno trovato occupazione presso un'azienda esterna al partenariato.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #formazione #FSE #coprogettazione #saldatura

TECNICHE PER L'AMMINISTRAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA – ESPERTO IN MERCATI INTERNAZIONALI



Obiettivi e contenuti

Il percorso formativo si è posto l'obiettivo di formare la figura nazionale del "Tecnico dell'amministrazione economico-finanziaria". Al fine di massimizzare il contributo del corso allo sviluppo dell'economia regionale, la figura nazionale è stata declinata nel profilo regionale "ESPERTO IN MERCATI INTERNAZIONALI", proponendo un'integrazione delle competenze tecnico-professionali nazionali con un'ulteriore competenza collegata alla GESTIONE (CONTABILE E AMMINISTRATIVA) DEI MERCATI INTERNAZIONALI. Il percorso ha inteso quindi formare una figura in grado di operare autonomamente sulla contabilità ordinaria e di gestire, anche in lingua inglese, le operazioni contabili, tributarie e i pagamenti internazionali con clienti e fornitori di paesi comunitari ed extracomunitari sempre più frequenti nelle aziende FVG orientate ai mercati esteri. La figura professionale in uscita potrà trovare collocazione nelle funzioni amministrativo-contabili di aziende internazionalizzate ed export oriented di medie e grandi dimensioni con specifico riferimento al comparto manifatturiero dell'udinese.

Aspetti qualificanti e innovativi

Il FVG si colloca tra le principali regioni italiane per l'export; pertanto, il percorso ha risposto alla richiesta crescente di figure impiegatizie e contabili specializzate nella gestione della contabilità negli scambi import-export da parte sia delle grandi realtà aziendali ad elevata internazionalizzazione che delle piccole imprese aperte ai mercati esteri.

Il percorso ha visto il coinvolgimento di docenti qualificati ed esperti nelle materie oggetto del corso prevalentemente provenienti dal mondo del lavoro.

Destinatari/e

I destinatari dei percorsi IFTS sono i disoccupati, non occupati, occupati in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma di istruzione e formazione professionale o in possesso dell'ammissione al quinto anno di un percorso di istruzione secondaria superiore.

Principali risultati raggiunti

È stato raccolto l'interessamento al percorso formativo da parte di 36 candidati, 18 di questi hanno sostenuto la selezione e 14 candidati sono stati ammessi al percorso (13 allievi disoccupati e 1 allieva occupata). Durante la frequenza del corso 3 allievi si sono dimessi perché hanno trovato una collocazione lavorativa coerente con il percorso e 3 allievi per motivi personali. Positivo è il dato relativo all'inserimento occupazionale delle 8 allieve che hanno ottenuto il titolo di specializzazione in quanto il 50% al termine del percorso è stato inserito in ambito amministrativo-contabile, 1 allieva ha deciso di proseguire con gli studi e si è iscritta all'Università, 1 allieva era già occupata ma il corso le ha permesso di acquisire un ruolo più rilevante all'interno dell'azienda, 2 allieve sono alla ricerca di un lavoro in linea con il percorso frequentato.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #formazione #IFTS
#internazionalizzazione

TEORIE E TECNICHE PER LA MEDIAZIONE INTERCULTURALE



Destinatari/e

I destinatari del percorso formativo sono mediatori interculturali e operatori dell'accoglienza.

Principali risultati raggiunti

Tutti gli allievi iscritti, risultati idonei agli esami finali del percorso formativo, sono stati inseriti nell'Elenco regionale dei mediatori culturali.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #formazione #regione #mediatore
#interculturale

Obiettivi e contenuti

L'obiettivo del percorso formativo è stato quello di trasferire conoscenze e competenze, comprese quelle digitali, a mediatori interculturali ed operatori dell'accoglienza per consentire loro una migliore erogazione del servizio e di facilitare l'autonomia dell'utenza migrante attraverso un'effettiva inclusione civile, sociale e lavorativa. Le tematiche affrontate riguardano: la normativa sull'immigrazione e diritti/doveri dei migranti; la relazione fra utente straniero e i servizi del territorio; i diversi ambiti della mediazione interculturale; le questioni di genere.

Aspetti qualificanti e innovativi

Gli aspetti qualificanti fanno riferimento a:

- utilizzo dell'approccio Antirumours finalizzato alla promozione del pensiero critico e consapevolezza dei discenti, potenziali agenti di cambiamento sociale nel ruolo professionale da loro rivestito;
- applicazione di tecniche di accompagnamento e orientamento nelle simulazioni di contesto, per facilitare l'accesso di persone migranti al mercato del lavoro e a posizioni e settori adeguati alle loro competenze, riconoscendo ed affrontando stereotipi legati sia al background migratorio sia al genere;
- applicazione della metodologia Foresight nei laboratori di discussione su scenari futuri relativi all'evoluzione della figura del mediatore interculturale nel contesto migratorio e allineamento del ruolo nel contesto europeo.

FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE (FONDARTIGIANATO) 'PDS FVG 2022 1° SPORTELLO



Obiettivi e contenuti

Il Fondo Interprofessionale Fondartigianato nasce per promuovere e finanziare la formazione continua nelle imprese artigiane. Il Fondo si avvale di diverse linee di finanziamento: in particolare, attraverso la Linea 2 mira ad attuare gli Accordi Quadro Regionali, documenti programmatici sottoscritti a livello regionale dalle Parti Sociali che identificano le principali aree d'intervento per la formazione continua.

Nel 2023 IRES ha presentato 10 progetti operativi su questa linea, con i seguenti principali obiettivi: potenziare la comunicazione interpersonale; migliorare la consapevolezza dei ruoli e responsabilità aziendali; fornire strumenti per implementare l'efficienza dei processi; definire e interpretare i KPI per migliorare le prestazioni aziendali; saper utilizzare i software per la transizione 4.0 dei processi produttivi; comprendere le pratiche chiave della gestione della qualità; potenziare le competenze informatiche, tecniche e normative.

Aspetti qualificanti e innovativi

In Friuli Venezia Giulia il tessuto imprenditoriale è caratterizzato prevalentemente da PMI. Tali aziende manifestano una crescente esigenza di formazione sugli aspetti organizzativi: necessità che deriva dalla consapevolezza che una solida cultura organizzativa è fondamentale per affrontare le nuove sfide competitive, migliorare l'efficienza operativa e garantire la sostenibilità nel lungo termine. Attraverso i progetti operativi presentati nel 2023 a valere sul Fondo è stato possibile focalizzare l'attenzione sulle PMI artigiane, attraverso una formazione

mirata, che ha contribuito a dotare queste imprese degli strumenti e delle competenze necessarie per adattarsi alle dinamiche del mercato, ad adottare pratiche innovative e implementare modelli di gestione più efficienti, posizionandole in modo più competitivo e sostenibile nel contesto economico attuale.

Destinatari/e

I progetti operativi realizzati nel 2023 hanno coinvolto 61 dipendenti (40 uomini e 21 donne) di 6 aziende aderenti a Fondartigianato. Relativamente all'inquadramento dei lavoratori, sono stati coinvolti 18 operai e 43 impiegati.

Principali risultati raggiunti

Dei 10 progetti operativi realizzati nel 2023, 6 hanno riguardato tematiche relative all'organizzazione e alla comunicazione aziendale.

A coloro che hanno frequentato almeno il 60% percorso formativo e superato con profitto la prova finale è stata rilasciata una Dichiarazione di competenze che certifica le conoscenze e le capacità acquisite. Su un totale di 87 Dichiarazioni di competenze rilasciate complessivamente nel 2023, 55 fanno riferimento a competenze in ambito organizzativo e comunicativo.

Per quanto riguarda gli impatti concreti dei percorsi formativi, al momento è prematuro fornire una valutazione definitiva. Tuttavia, è significativo il fatto che, le imprese artigiane che hanno aderito al piano, caratterizzate dalla forte cultura del "fare", abbiano riconosciuto il valore di investire nelle competenze trasversali, competenze in linea con i valori fondamentali di IRES, che da diversi anni si impegna a promuovere e diffondere i principi di una cultura organizzativa orientata al benessere sia delle persone che delle organizzazioni.

Attività: #Formazione finanziata

Ambiti tematici: #Formazione continua #Impresa #Competenze

9.2 ESITI OCCUPAZIONALI

A 6 mesi dalla conclusione dei corsi formativi con stage e dei tirocini extra curricolari rivolti a disoccupati, viene somministrato un questionario agli allievi partecipanti al fine di conoscere gli esiti occupazionali rispetto all'attività frequentata.

In particolare, l'IRES FVG gestisce sia stage formativi curricolari che tirocini extra curricolari. I primi sono svolti all'interno di un corso di formazione (ad esempio, qualifiche e post diploma) e sono a completamento del processo di apprendimento del corso. Invece, i tirocini extra curricolari, quali i tirocini formativi e di orientamento e i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro, ovvero ad agevolare percorsi di recupero o reinserimento occupazionale. Gli stage curricolari e i tirocini extra curricolari, oltre a prevedere la formazione dell'allievo direttamente sul campo, professionalizzando le proprie competenze, rappresentano una forma di ingresso nel mondo del lavoro, consentendo al partecipante di entrare in rete con una serie di soggetti che possono agevolare la futura assunzione.

Di seguito si presentano i dati relativi agli esiti occupazionali dei percorsi conclusi da luglio 2022 a giugno 2023 compresi.

Stato occupazionale degli allievi a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio/stage. Anno formativo 2022-2023

Status occupazionale a sei mesi dal termine	% su tirocini extra curricolari (13 casi)	% su tirocini curricolari (138 casi)	% sul totale (151 casi)	% su donne (109 casi)
Occupato	38,5	80,4	76,8	84,4
Attualmente non occupato, ma ho lavorato negli ultimi 6 mesi	0,0	3,6	3,3	1,8
Non occupato e non ho mai lavorato negli ultimi 6 mesi	61,5	15,9	19,9	13,8
Totale	100,00	100,00	100,0	100,0

L'analisi dello stato occupazionale mette in luce che il 76,8% (era il 74,2% nell'anno formativo 2021/22) degli allievi ha trovato un impiego e il 3,3% ha comunque lavorato negli ultimi 6 mesi. In generale, questo dato segnala un buon livello di efficacia dei percorsi formativi ai fini della futura occupabilità dei frequentanti.

Nel dettaglio, la percentuale degli allievi occupati aumenta per i tirocini curricolari al 80,4% (era il 78,8% nell'anno formativo 2021/22) confermando la validità di questo strumento ai fini dell'inserimento e reinserimento lavorativo. L'incidenza degli occupati sale quando si considera il sottocampione composto da sole donne (84,4%).

Nel caso degli stage extra-curricolari il 38,5% degli stagisti risultava occupato (era il 62,5% nell'anno formativo 2021/22) a sei mesi dal termine del tirocinio, la forte variazione è sicuramente imputabile al basso numero di casi (le percentuali dei tirocini extra-curricolari sono calcolati su 13 casi).

L'efficacia dell'esperienza di tirocinio e di stage e la coerenza tra il percorso formativo e il settore lavorativo sono rappresentati nelle tabelle seguenti e riportano i dati relativi degli allievi occupati e degli allievi non occupati che hanno comunque lavorato negli ultimi 6 mesi.

Coerenza tra tirocinio/stage e settore lavorativo. Anno formativo 2022-2023

Allievi occupati in un settore coerente con il percorso formativo	% su tirocini extra curricolari (5 casi)	% su tirocini curricolari (116 casi)	% sul totale (121 casi)	% su donne (94 casi)
Occupati in un settore coerente	80,00	83,6	83,5	87,2
Occupati in un settore in parte coerente	20,00	12,1	12,4	11,7
Occupati in un settore diverso	0,0	4,3	4,1	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Si rileva una elevata coerenza tra il settore di lavoro e l'ambito formativo del corso e del tirocinio. Tra i tirocinanti extra-curricolari la quota di occupati in un settore coerente è pari al 80% ed aumenta al 83,6% per gli stage curricolari. L'incidenza degli occupati in un comparto coerente cresce ulteriormente quando si considera il sottocampione composto da sole donne (87,2%). Tali risultati sono particolarmente positivi perché incrementano di circa dieci punti i risultati raccolti nell'anno formativo 2021/22.

Efficacia dell'abbinamento tra azienda e tirocinante. Anno formativo 2022-2023

Occupazione degli allievi che lavorano o hanno lavorato negli ultimi 6 mesi	% su tirocini extra curricolari (5 casi)	% su tirocini curricolari (116 casi)	% sul totale (121 casi)	% su donne (94 casi)
Solo presso l'azienda ospitante	60,00	33,6	34,7	30,9
Anche presso l'az. ospitante, ma lavorano o hanno lavorato anche in altre aziende	0,0	4,3	4,1	5,3
Solo in altre aziende	40,00	62,1	61,2	63,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Nel complesso i dati sopra esposti confermano il fatto che sia il tirocinio extra curricolare (60%) sia lo stage curricolare (33,6%) consentono al partecipante di realizzare un'esperienza significativa che agevola il percorso di inserimento o reinserimento lavorativo. Sul totale dei casi, il 34,7% ha trovato occupazione presso l'azienda ospitante (era il 31,4% nell'anno formativo 2021/22). Sono circa il doppio (62,1%) coloro che trovano occupazione in altre aziende non rientranti nel progetto formativo (erano il 65,3% nell'anno formativo 2021/22).

9.3 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

L'IRES FVG ritiene la soddisfazione delle attese dei clienti un obiettivo irrinunciabile per il successo dell'Istituto, da perseguire attraverso il coinvolgimento delle parti interessate e l'applicazione del Sistema per la Qualità che prevede modalità e strumenti per la rilevazione delle esigenze e delle aspettative dei clienti durante le fasi di:

- definizione ed analisi dei bisogni;
- definizione delle caratteristiche/contenuti dell'intervento;
- monitoraggio durante l'erogazione dell'intervento stesso.

Al termine degli interventi, indipendentemente dalla durata degli stessi, viene inoltre rilevata la soddisfazione degli allievi mediante la compilazione del:

- questionario di valutazione finale, che può in alcuni casi essere sostituito da quello proposto dal committente (per es. Fondazione MITS Malignani per i corsi ITS);
- questionario di valutazione dei docenti per tutti i docenti che hanno erogato almeno 12 ore di lezione; al fine di conoscere il giudizio degli allievi sull'andamento dell'intervento, il grado di soddisfazione rispetto alle originarie aspettative e alle specifiche descritte nella comunicazione promozionale e/o definite nel Patto Formativo e sul corpo docenti. Al termine dello stage, ove previsto dal corso, o del tirocinio extra curricolare si sottopone agli allievi il questionario di valutazione finale.

Numero allievi che ha compilato il questionario. Periodo 2021-2023

	2023	2022	2021
Numero allievi che hanno compilato il questionario	1.738	1.555	1.663
Numero allievi soddisfatti	1.694	1.509	1.609
% allievi soddisfatti	97,5%	97,0%	96,8%
Punteggio medio	8,87	8,72	8,78

Dall'ultima rilevazione realizzata con i questionari di soddisfazione del 2023 risulta che il 97,5% degli allievi (1.694 su un totale di 1.738 corsisti che hanno compilato il questionario) è soddisfatto del corso frequentato presso l'Istituto. Il punteggio medio delle valutazioni (pari a 8,87) è in leggero miglioramento rispetto all'anno precedente. Anche la quota di coloro che sono soddisfatti rileva un incremento di mezzo punto rispetto al 2022.

Le tabelle che seguono illustrano i punteggi medi calcolati su ciascun item depurato dai casi mancanti o non pertinenti, per tale motivo la base di calcolo può variare per ciascuna variabile.

Si precisa che i gradi di valutazione utilizzati dai rispondenti variavano da 1 a 7, i dati sono stati riparametrati su una scala da 1 a 10 per rendere più facile la loro interpretazione.

Soddisfazione degli allievi su aspetti organizzativi e didattici. Periodo 2021-2023

Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici	Punteggi medi 2023	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021
Il tutor è stato di aiuto alle esigenze della classe	9,53	9,26	9,30
Il tempo per le esercitazioni era adeguato	9,40	8,06	7,81
Durata del corso adeguata	9,36	8,55	8,66
Materiale didattico	9,35	8,61	8,39
Aule/laboratori e attrezzature	9,25	8,20	7,69
Organizzazione e orario delle lezioni proposto dall'ente	9,20	9,03	9,12
Il tutor è stato di aiuto all'apprendimento	8,98	8,89	8,94

Il livello di soddisfazione degli allievi rispetto agli aspetti didattici e organizzativi si conferma elevato. Un giudizio mediamente molto alto è stato assegnato al tutor didattico (9,53), segno della qualità e professionalità delle risorse umane dell'Istituto. In generale anche tutti gli altri item appaiono in fase di miglioramento rispetto all'anno precedente, sia il giudizio sul tempo dedicato alle esercitazioni pratiche (9,40), adeguatezza della durata del corso (9,36), l'item sui materiali didattici forniti (9,35), la valutazione delle aule e laboratori (9,25) e l'orario delle lezioni (9,20). L'attività di tutoraggio non sempre riesce ad incidere sull'efficacia nel trasferimento di competenze e quindi non stupisce il fatto di trovare in ultima posizione l'altro item che riguarda la figura del tutor, nella sua funzione di facilitatore dell'apprendimento (8,98).

Tasso di soddisfazione degli allievi: giudizio complessivo. Periodo 2021-2023

Elementi di giudizio complessivo	Punteggi medi 2023	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021
Soddisfazione per i contenuti	9,94	8,72	8,92
Apprendimento di nuove competenze	9,83	8,4	8,75
Soddisfazione complessiva	9,77	8,97	9,09
Sono stati approfonditi contenuti utili alla professione	9,57	8,14	8,38
Le materie sono coerenti con gli obiettivi del corso che lei si aspettava	9,53	8,71	8,91

Si riscontra che gli argomenti trattati sono stati ben selezionati (l'item sui contenuti del corso con 9,94 raggiunge quasi la soglia del giudizio massimo). Molto elevato è anche il giudizio sulla capacità del corso di trasferire nuove competenze (9,83). L'item sulla soddisfazione complessiva conferma giudizi ampiamente positivi (9,77). I contenuti professionalizzanti sono stati adeguatamente approfonditi (9,57) e le materie affrontate erano coerenti rispetto agli obiettivi del corso alle aspettative dei corsisti (9,53).

Tasso di soddisfazione degli allievi: lo stage. Periodo 2021-2023

Soddisfazione allievi relativo al periodo di stage	Punteggi medi 2023	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021
Complessivamente lo stage è stata una bella esperienza	8,83	8,29	8,82
Mi sono sentito a mio agio nelle relazioni con il personale aziendale	8,77	8,25	8,99
Durante lo stage ha ricevuto un adeguato supporto dal tutor dell'IRES FVG	8,59	7,82	8,64
La durata complessiva del periodo di stage era adeguata	8,48	7,91	8,30
Come valuta l'organizzazione dello stage	8,37	7,51	8,38
Le mie conoscenze/competenze si sono ben integrate con le esigenze aziendali	8,26	7,39	8,49

Gli item relativi agli stage fanno registrare punteggi buoni ma leggermente più bassi rispetto alla fase di aula/laboratorio. Gli allievi sono soddisfatti del periodo in azienda e la ritengono una bella esperienza (8,83), si sono ben integrati nelle relazioni con il personale aziendale (8,77) ed hanno ricevuto un adeguato supporto dal tutor dell'IRES (8,59). Gli item che hanno fatto registrare punteggi leggermente più bassi sono quelli relativi alla adeguatezza della durata di stage (8,48), all'organizzazione dello stage (8,37) e all'integrazione tra competenze dell'allievo ed esigenze aziendali (8,26).

9.4 PROGETTAZIONE, RICERCA E CONSULENZA

Dal 1983 l'IRES svolge analisi e ricerche riguardanti il contesto socioeconomico regionale, la valutazione di progetti e politiche pubbliche, la consulenza e assistenza tecnica per la programmazione e le politiche, la progettazione europea e interventi di sviluppo locale. Queste attività, tra loro sinergiche e connesse con quelle di progettazione e formazione professionale, si propongono di supportare gli stakeholder nel processo di conoscenza e intervento, fornendo indicazioni operative secondo rigorosi standard metodologici. In particolare:

- La ricerca è basata su metodologie e strumenti di analisi quantitativi (analisi di fonti secondarie, costruzione di campioni, survey) e qualitativi (interviste in profondità, focus group). Realizzate per committenti pubblici, privati e del terzo settore, si pongono l'obiettivo di conoscere i fenomeni e le problematiche per proporre soluzioni innovative di intervento, preferendo l'approccio della ricerca-azione.
- La valutazione, l'IRES FVG realizza azioni di monitoraggio e valutazione di politiche regionali e locali, di progetti complessi a finanziamento pubblico europeo, nazionale e regionale e di servizi per committenti pubblici, privati e del terzo settore. Le attività di valutazione ex ante, in itinere, ex post condotte dall'Istituto rispondono a finalità di accountability, di decisione e per l'apprendimento, focalizzandosi sulle dimensioni di efficienza, efficacia, qualità e soddisfazione del cliente, equità, impatto e genere.
- L'assistenza tecnica e consulenza agli enti pubblici (enti locali, direzioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia) prevede l'affiancamento in tutto il processo di disegno e implementazione di policies. Grazie ad un approccio partecipativo e di facilitazione, condotto da personale con consolidata esperienza e competenza, IRES FVG è in grado di proporre le modalità più efficaci per affrontare i nodi critici connessi alla gestione, organizzazione e ai criteri di qualità e sostenere le capacità di analisi, di scelta, di decisione, di implementazione e sviluppo di policies.
- La progettazione di interventi complessi in ambito regionale, nazionale e Ue, sviluppati in partnership con enti pubblici, privati e del terzo settore.

Tali attività si basano su competenze tematiche che da sempre caratterizzano l'IRES FVG:

- fabbisogni formativi;
- trasformazioni economiche e produttive regionali;
- differenze di genere nel mercato del lavoro;
- impresa inclusiva;
- sviluppo locale e sostenibile;
- terzo settore e servizi di welfare;
- trasformazioni demografiche;
- condizioni socioeconomiche della popolazione;
- fenomeni migratori.

Tali attività contribuiscono al raggiungimento dei temi strategici dell'IRES FVG, come evidenziato nel box seguente.



Attività	Elementi materiali
Ricerca	
Valutazione	
Assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici	
Progettazione di interventi complessi	
	
	<ul style="list-style-type: none"> • Condividere e comunicare internamente, con i soci e i componenti del consiglio di amministrazione, la conoscenza degli Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR (Responsabilità sociale di impresa) e i valori dell'IRES FVG • Rafforzare la comunicazione rivolta agli stakeholder esterni riguardante la conoscenza degli Obiettivi di Agenda 2030 dell'ONU, le strategie di sostenibilità e CSR e i valori dell'IRES FVG • Integrare le attività di ricerca e formazione con l'attenzione alla CSR, sostenibilità, diversity management • Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio • Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali • Favorire, attraverso le proprie attività, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro

I box di seguito riportati evidenziano i principali lavori svolti negli ambiti di attività appena descritte.

SUPPORTO TECNICO PER L'ATTIVAZIONE DELL'OSSERVATORIO DI FONDAZIONE WELL FARE



Obiettivi e contenuti

Il progetto si poneva come obiettivo quello di rispondere all'esigenza della Fondazione Well Fare di Pordenone e dei suoi stakeholder di rafforzare la propria capacità di osservare, leggere e interpretare in maniera integrata i dati descrittivi della condizione socioeconomica dell'area vasta pordenonese e delle relative dinamiche evolutive. L'Osservatorio, tramite il ricorso a una pluralità di fonti dei dati inerenti alla popolazione residente nella provincia di Pordenone, ha permesso di evidenziare l'area del disagio potenziale o effettivo presente sul territorio. Tale analisi intendeva inoltre supportare gli stakeholder nella definizione di strategie e di policies, favorendone la capacità di pianificare e decidere in modo informato, tramite la scelta ragionata, la raccolta, l'analisi, la condivisione e la comprensione dei dati disponibili (*data driven*), anche attraverso metodi partecipati sperimentali (laboratori di futuro).

Aspetti qualificanti e innovativi

L'attività svolta ha fatto ricorso ad un metodo collaborativo di raccolta, analisi e interpretazione dei dati, fondamentale per promuovere una capacità di lettura trasversale, multidisciplinare e integrata da parte dei partecipanti, secondo l'approccio metodologico del capacity building, che ha valorizzato le risorse coinvolte e ha fornito un valore aggiunto sia a livello di sistema-area vasta, che di singolo stakeholder. Le competenze di analisi e ricerca socioeconomica di IRES FVG hanno supportato e affiancato quelle presenti e disponibili tra i soggetti aderenti alla Fondazione Well Fare. In questo modo è stato possibile coinvolgere e valorizzare gli stakeholder della Fondazione e alcuni enti produttori di dati a livello locale (come l'Ater di Pordenone e la stessa Fondazione sul tema del microcredito), facilitando la circolazione delle informazioni e operando in modo da armonizzare le fonti nonché la lettura e l'interpretazione delle stesse.

Destinatari/e

Le attività dell'Osservatorio hanno coinvolto attivamente diversi membri della Fondazione Well Fare, tra i quali si

possono citare: i Comuni di Pordenone, Maniago, San Vito al Tagliamento, Azzano Decimo, Sacile e i relativi Servizi Sociali; l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 5 del Friuli Occidentale; la Cooperativa Itaca; la Cooperativa Noncello; la Diocesi di Concordia Pordenone; Cisl; Cgil; Confartigianato.

Principali risultati raggiunti

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio l'IRES FVG ha realizzato 3 rapporti di ricerca basati sui dati raccolti: 1) analisi della povertà e della vulnerabilità in provincia di Pordenone; 2) profilo demografico della provincia di Pordenone; 3) analisi delle attività di microcredito della Fondazione Well Fare. I risultati sono stati presentati in un incontro pubblico che si è tenuto a Pordenone il 14 settembre 2023. Gli approfondimenti svolti hanno infine costituito la base di partenza per una serie di riflessioni che hanno coinvolto gli stakeholder della Fondazione, articolate in due incontri. Nel primo appuntamento il gruppo di partecipanti ha iniziato a "esplorare i futuri" utilizzando alcuni strumenti che, partendo da "visioni" preferibili, possibili o disfunzionali, hanno portato il gruppo (nel secondo incontro) ad elaborare indicazioni e suggerimenti per consentire ai decisori politici di orientare strategicamente gli interventi sul medio periodo. La programmazione delle politiche deve infatti essere sempre più in grado di ampliare la propria capacità di "visione", abituandosi a spostare lo sguardo verso una prospettiva futura e provando ad "esplorare" i possibili scenari in cui nuovi bisogni emergeranno, alla luce delle profonde trasformazioni demografiche, sociali ed economiche emerse nel corso dell'analisi. I risultati di questi "esercizi di futuro", che hanno riguardato in particolare le problematiche abitative, sono stati sintetizzati in un report conclusivo.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Welfare #Osservatorio

OSSERVATORIO DEL SETTORE TERZIARIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA



Obiettivi e contenuti

IRES FVG ha attivato, a partire dal 2017, l'Osservatorio del settore Terziario del Friuli Venezia Giulia, inizialmente con cadenza trimestrale, attualmente con una frequenza semestrale, in collaborazione con l'Istituto Format Research di Roma. L'Osservatorio è stato originariamente commissionato da EBITER FVG (Ente Bilaterale del Terziario), che alcuni anni fa si è sdoppiato nei seguenti soggetti: EBT FVG (Ente Bilaterale Territoriale del Terziario) e EBTUR FVG (Ente Bilaterale Territoriale del Turismo). L'Osservatorio analizza principalmente l'andamento dell'occupazione nell'ambito dei servizi e alcuni aspetti correlati di particolare interesse, come ad esempio: i consumi delle famiglie e le dinamiche dei prezzi, le caratteristiche della Grande Distribuzione Organizzata in regione, il ruolo del commercio online, la struttura e l'evoluzione del tessuto imprenditoriale locale, i fabbisogni formativi delle imprese del settore, l'importanza del welfare aziendale.

Aspetti qualificanti e innovativi

Le attività dell'Osservatorio coniugano diverse metodologie di ricerca, dall'analisi dei dati secondari e della letteratura economica, fino alle indagini sul campo (condotte da Format Research) che coinvolgono oltre 1.200 imprese e 500 lavoratori/lavoratrici in ogni semestre. Gli Enti Bilaterali svolgono le attività individuate dalla contrattazione collettiva in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. Gli approfondimenti realizzati, pertanto, forniscono un'importante base conoscitiva per attuare politiche attive del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di previdenza e di sostegno al reddito per i lavoratori. Le serie storiche e il patrimonio informativo raccolto dal 2017 a oggi costituiscono, inoltre, dei preziosi strumenti per formulare delle previsioni sulle tendenze di medio-lungo termine.

Destinatari/e

Le attività dell'Osservatorio si rivolgono prevalentemente alle due componenti degli Enti Bilaterali, ossia le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro (in questo caso Confcommercio FVG) e dei lavoratori (Filcams CGIL, UILTuCS, Fisascat CISL) maggiormente rappresentative dei comparti del Terziario.

Principali risultati raggiunti

Il progetto prevede la realizzazione di due report per ogni semestre, uno realizzato da IRES FVG e uno da Format Research. I rapporti di ricerca elaborati da IRES FVG riguardano nello specifico le seguenti tematiche: il mercato del lavoro e le previsioni di assunzione delle imprese del Terziario, l'evoluzione del tessuto imprenditoriale locale, i consumi delle famiglie e la dinamica dei prezzi, l'occupazione dipendente, il lavoro autonomo, la Grande Distribuzione Organizzata in Friuli Venezia Giulia, il commercio online. A corredo di ogni rapporto semestrale viene realizzata anche una sintesi dei principali risultati emersi, che viene diffusa in corrispondenza della conferenza stampa di presentazione delle attività svolte.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Osservatorio #Terziario

IL LAVORO FRONTALIERO TRA FRIULI VENEZIA GIULIA E SLOVENIA



Obiettivi e contenuti

Gli obiettivi del progetto sono:

- analizzare le problematiche (normative, occupazionali, economico-produttive, ecc.) del lavoro frontaliero a cavallo dell'area di confine tra Friuli Venezia Giulia e Slovenia;
- evidenziare i più significativi fabbisogni occupazionali e formativi dell'area frontaliera, con specifico riferimento alla domanda di professionalità nei settori economici ad alta intensità di conoscenza e alle attività produttive e di servizio con particolare vocazione innovativa;
- orientare le attività della Regione FVG finalizzate a supportare la mobilità frontaliera e a garantire un'assistenza qualificata a lavoratori e imprese.

Aspetti qualificanti e innovativi

Gli aspetti qualificanti dell'attività di ricerca sono:

- l'integrazione tra i metodi di analisi quantitativi e quelli qualitativi di osservazione dei significati percepiti da un pool di stakeholder che, in virtù del loro status professionale, conoscono il fenomeno da indagare e si interfacciano con lo stesso a vario titolo;
- il contributo, sotto il profilo delle ricadute territoriali, alla definizione di strategie mirate a rafforzare i livelli di coesione del contesto territoriale confinario e, in linea con i valori e obiettivi dell'IRES FVG, a predisporre interventi per il suo rilancio e sviluppo in un'ottica integrata, con particolare riferimento alla creazione di impresa e al target della popolazione giovanile;
- la definizione di proposte o buone prassi per sviluppare modelli di governance in grado di valorizzare le specificità locali e contrastare i fenomeni di irregolarità e discriminazione dei lavoratori;
- il coinvolgimento, nella fase di raccolta dei dati e tramite altre forme di collaborazione, dei seguenti soggetti pubblici e privati: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (Coordinamento del progetto Euradria e Osservatorio sul mercato e sulle politiche del lavoro); Centro di Ricerche Scientifiche di Capodistria (Znanstveno-Raziskovalno Središče Koper); INCA CGIL Slovenia; INCA CGIL Trieste; INAS CISL Slovenia; CGIL Trieste; SPI CGIL FVG; Consiglio Sindacale Interregionale NE FVG/SLO CGIL CISL UIL ZSSSKS90; Credito Cooperativo di Trieste e Gorizia (Zadružna Kraška Banka Trst/Gorica); Servis d.o.o. – s.r.l. (sede di Trieste); Università degli Studi di Trieste

(Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione); UIL FVG (Dipartimento Internazionale); Studio legale Ozbič d.o.o.; Infordata Sistemi s.r.l.; Sinaptica d.o.o.

Destinatari/e

L'attività di ricerca si rivolge ai decisori pubblici, agli operatori for profit e a tutti gli altri stakeholder (es. parti sindacali, associazioni di categoria, CCIAA, ecc.) interessati a cogliere le dinamiche occupazionali in atto nell'area confinaria italo-slovena e a favorire la crescita economica della stessa dinanzi alle criticità che, attualmente, investono il mercato del lavoro frontaliero.

Principali risultati raggiunti

L'attività di ricerca osserva e indaga a tutto tondo il fenomeno del lavoro frontaliero italo-sloveno, analizzando le seguenti tematiche:

- la definizione del concetto di lavoro frontaliero;
- i volumi di transito che, a cavallo del confine, caratterizzano l'occupazione frontaliera;
- le norme e prassi fiscali applicate da Italia e Slovenia ai sensi della vigente Convenzione bilaterale per evitare la doppia imposizione e i loro nodi critici in rapporto alla dimensione del lavoro frontaliero;
- le disposizioni comunitarie, nazionali e regionali in materia di sicurezza sociale e le loro modalità di applicazione alla fattispecie del lavoro frontaliero, con particolare riferimento a tutele sanitarie, prestazioni familiari, misure contributive e vantaggi sociali;
- l'occupazione sommersa nell'area confinaria;
- i flussi regolari di lavoro frontaliero, osservati sotto il profilo delle assunzioni di cittadini croati e sloveni in Friuli Venezia Giulia, dei fattori di ostacolo e agevolazione per la mobilità occupazionale e della domanda di professionalità nei settori economici più trainanti. Scenari in cui nuovi bisogni emergeranno, alla luce delle profonde trasformazioni demografiche, sociali ed economiche emerse nel corso dell'analisi. I risultati di questi "esercizi di futuro", che hanno riguardato in particolare le problematiche abitative, sono stati sintetizzati in un report conclusivo.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Mercato del Lavoro #Occupazione

SUPPORTO ALL'ANALISI DELLA RIDEFINIZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI SOTTO LA SPINTA DEL PROCESSO INDUSTRIA 4.0. EFFETTI DIRETTI E INDIRETTI DELLA DIGITALIZZAZIONE DELLE IMPRESE SUL SISTEMA DELLA FORMAZIONE CONTINUA



Obiettivi e contenuti

L'indagine si è posta l'obiettivo di studiare i processi evolutivi tipici dell'industria 4.0 e come questi hanno impattato sullo sviluppo delle figure professionali e sulle relative competenze, sia in termini di comparsa di nuovi profili che di definizione di cluster di competenze integrative per figure già consolidate. Entro tale cornice, la ricerca ha analizzato in quale forma e misura tali figure e competenze sono risultate oggetto di azioni di formazione continua nelle PMI e nella media e grande impresa, quali i processi di istituzionalizzazione delle stesse nei sistemi regionali di formazione, oltre che quali risultano essere i punti di forza e gli elementi di criticità nel processo di integrazione delle policy in materia di nuove figure e competenze professionali 4.0, sia sul piano nazionale che nell'ambito dei modelli regionali di formazione continua.

Aspetti qualificanti e innovativi

I principali aspetti qualificanti ed innovativi dell'indagine si possono sintetizzare nel seguente modo:

- alto livello di complementarietà delle competenze tecnico-scientifiche del gruppo di lavoro (composto da Fondazione G. Brodolini srl, in qualità di capofila e IRES FVG Impresa sociale) che ha permesso un equo scambio di abilità/conoscenze tra i ricercatori;
- l'applicazione di un modello di ricerca ampiamente consolidato nelle indagini quali-quantitative basato sull'utilizzo contemporaneo di diverse tipologie metodologiche come l'analisi desk, le interviste a testimoni privilegiati, l'osservazione di studi di caso e la realizzazione di Focus Group;
- il ricorso ad una piattaforma condivisa tra i partner che ha permesso il facile scambio delle informazioni raccolte durante l'attività di indagine tra tutti i ricercatori e garantito una più agile comunicazione a livello nazionale, contribuendo alla realizzazione delle diverse azioni entro i tempi prestabiliti.

Destinatari/e

L'attività di ricerca ha permesso il coinvolgimento delle seguenti categorie:

- imprese (in particolare PMI) leader nazionali nell'ambito dell'innovazione sia di prodotto che di processo;
- operatori dei centri di ricerca, di trasferimento tecnologico e/o attivi nel settore dell'innovazione (ad es. Competence Center, DIH) e gestori dei fondi interprofessionali;
- decisori pubblici (ad es., regioni e province autonome).
- In ultima battuta, inoltre, tra i beneficiari deve essere annoverato anche il committente (Inapp) ed il Ministero di riferimento (Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

Principali risultati raggiunti

Al termine del progetto, complessivamente, è stata realizzata un'analisi desk utile a ricostruire il quadro concettuale e fenomenologico dei processi di Industry4.0, 20 interviste a testimoni privilegiati, 5 studi di caso necessari per effettuare la mappatura delle nuove figure professionali e dei cluster di competenze integrative richiesti da I4.0, 6 focus group (sia di tipo regionale, sovraregionale o tematico), un workshop finalizzato all'analisi ed al confronto con gli attori chiave sulle risultanze dell'indagine ed un repository utile per lo scambio agevole e sicuro tra RTI e INAPP dei materiali dell'indagine.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Occupazione #Competenze #Industria 4.0

TIRE FÛR LA LENGHE



Obiettivi e contenuti

“Tire fûr la lenghe (Mostra la lingua)” è il progetto di indagine sociolinguistica realizzato da IRES in collaborazione con il FEF (Forskningscentrum för Europeisk Flerspråkighet - Finlandia), con il contributo dell'ARLeF (Agenzie Regionâl pe Lenghe Furlane), per comprendere quale sia l'utilizzo della lingua friulana e delle altre lingue parlate in Friuli. L'obiettivo era fare il punto sui dati sociolinguistici riferiti alla lingua friulana, oltre che capire quali lingue (o quali dialetti) si parlano di preferenza nelle diverse situazioni della vita quotidiana e rilevare eventuali differenze negli usi linguistici tra diverse aree della regione e diversi strati della popolazione.

Aspetti qualificanti e innovativi

A marzo 2023 è stata avviata la ricerca che prevedeva la diffusione e la raccolta sul territorio regionale di oltre 3.000 questionari d'indagine predisposti dai ricercatori IRES in stretta collaborazione con il FEF e un comitato scientifico composto da linguisti delle università di Bolzano, Milano, Pavia, Trento e Vigo (Galizia). Il piano di distribuzione e raccolta ha visto il coinvolgimento e la collaborazione degli istituti scolastici regionali (istituti comprensivi) e di un gruppo di rilevatori e rilevatrici che hanno operato sull'intero territorio friulano per la raccolta dei questionari.

Destinatari/e

Persone residenti nei comuni friulanofoni presenti in Regione.

Principali risultati raggiunti

L'iniziativa è parte integrante degli interventi previsti dal Piano Generale di Politica Linguistica per la lingua friulana della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e ha lo scopo di capire quale sia il reale stato di salute del friulano. Inoltre, garantirà un confronto con le precedenti indagini sociolinguistiche, realizzate dal 1977 ad oggi, al fine di disporre di tutti i dati utili per determinare le future azioni da compiere.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Sociolinguistica #Friulano

SCONFINANDO DIARIO DI QUOTIDIANE DIFFICOLTÀ



Obiettivi e contenuti

Il progetto di ricerca intendeva contribuire a sostenere il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- favorire l'alfabetizzazione all'arte, alle tecniche e ai media di produzione e diffusione delle immagini per contrastare l'analfabetismo iconico;
 - incentivare la formazione di un pubblico consapevole, favorire la comprensione critica del presente e capace di dialogare con la ^rivoluzione digitale^ in atto;
 - promuovere l'erogazione di elementi di conoscenza teorico/pratica di una o più fasi in cui si articola la realizzazione di un prodotto cinematografico (lungometraggio, cortometraggio, documentario ecc.).
- A tal fine, il progetto si è articolato nelle seguenti azioni:
- formazione dei docenti (Lectio magistralis);
 - formazione degli studenti (anche attraverso attività di cineforum);
 - realizzazione di una produzione audiovisiva;
 - divulgazione delle attività realizzate;
 - attività monitoraggio/valutazione.

Aspetti qualificanti e innovativi

I principali aspetti qualificanti ed innovativi si possono riassumere nel seguente modo:

- il tema “guida” si è concentrato sulla conoscenza del territorio affrontando argomenti che riguardano l'emarginazione e più in generale il disagio sociale;
- tutte le azioni hanno utilizzato gli strumenti filmici ed audiovisivi per approfondire e conoscere le difficoltà legate all'emarginazione/discriminazione;
- il coinvolgimento di istituti scolastici con caratteristiche anche molto diverse (dal liceo artistico, all'istituto tecnico, al Cpia), hanno permesso il confronto tra pari e tra giovani/adulti;
- grazie alla realizzazione di un prodotto audiovisivo (documentario) con l'ausilio delle interviste, si è favorita la conoscenza delle tecniche della ricerca sociologica;

- gli studenti hanno avuto modo di approfondire la conoscenza delle tecniche di produzione di opere cinematografiche, audiovisive con il supporto di professionalità anche di fama internazionale.

Destinatari/e

I principali destinatari del progetto sono riconducibili ai docenti ed agli allievi degli istituti coinvolti (Liceo G. Sello di Udine – Capofila, Isis G. Galilei di Gorizia, CPIA di Udine).

Principali risultati raggiunti

Complessivamente, il progetto ha coinvolto 5 plessi scolastici della provincia di Udine e Gorizia, circa una trentina di docenti, 2 sale cinematografiche e oltre 440 allievi. Ha permesso l'erogazione di oltre 90 ore di formazione (a favore di docenti ed allievi), la realizzazione di un unico prodotto audiovisivo (come complesso di tutti i lavori realizzati dai ragazzi) – prodotto di particolare pregio, per qualità e contenuti – un elevato livello di soddisfazione sia da parte degli allievi che dei docenti. Tali risultati sono stati raggiunti grazie all'ottimo lavoro svolto dai docenti/responsabili delle scuole coinvolte (Liceo G. Sello di Udine – Capofila, Isis G. Galilei di Gorizia, CPIA di Udine) e grazie al prezioso contributo garantito dall'Associazione Cinemazero di Pordenone, dall'Associazione Palazzo del Cinema di Gorizia e da Ires FVG Impresa sociale di Udine, oltre che da importanti professionisti del settore come Anna Antonini, Cristina Bertogna, Riccardo Costantini, Matteo Oleotto e Leonardo Recalcati.

Attività: #Ricerca

Ambiti tematici: #Giovani #Digitale #Competenze



10.

**VALUTAZIONE DEGLI
AMMINISTRATORI
CIRCA I RISCHI DI
TIPO ECONOMICO-
FINANZIARIO**

VALUTAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI CIRCA I RISCHI DI TIPO ECONOMICO-FINANZIARIO CUI L'IRES FVG È POTENZIALMENTE ESPOSTO E DEI FATTORI RILEVANTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Valutazione dei rischi

I rischi economici e finanziari

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione verso attività a finanziamento pubblico: L'IRES FVG svolge l'88,84% della propria attività con risorse pubbliche, rispondendo di volta in volta a bandi ed avvisi e sottostando alle condizioni economiche (es. parametro ora corso) definite dal committente (principalmente Regione) che possono risultare non adeguate alla complessità e alla tipologia di progetti da gestire. • Tempistiche di approvazione e avvio delle attività: le tempistiche di programmazione, approvazione, e quindi di avvio, delle attività possono creare degli squilibri dovuti all'alternarsi di periodi di maggiore intensità a quelli di minore intensità generando momenti di mancata copertura dei costi della struttura. • Tempistiche di liquidazione delle attività: L'IRES FVG è esposta al rischio di mancanza di liquidità in funzione all'andamento dei pagamenti delle attività realizzate con fondi pubblici e gestione di crediti e debiti verso partner per i progetti gestiti in partenariato, pur potendo essere queste partite considerate ad alta affidabilità e con solvibilità certa. Nel 2023 dall'analisi dei soli crediti dell'IRES FVG per attività formative in regime di sovvenzione si è assistito ad un ampliamento della durata media dei crediti che è passata da una media di 165 giorni a 211 giorni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuove opportunità di lavoro e mercati: i rischi connessi all'esposizione verso il settore pubblico e le connesse tempistiche di progettazione, approvazione e avvio sono tenuti costantemente sotto controllo dalla direzione oltre alla ricerca di nuove opportunità di lavoro e mercati. L'IRES FVG anche per il futuro intende consolidare le offerte formative a pagamento e incrementare le attività di ricerca e consulenza vs enti e imprese. Tale differenziazione avviene anche attraverso la scelta di partner nuovi con i quali arricchire il proprio know-how interno, ampliare l'offerta formativa e il territorio coperto e, di conseguenza, il bacino di utenza raggiunto. • Monitoraggio della sostenibilità dei flussi finanziari: per la gestione del potenziale rischio di mancanza di liquidità connessa alle tempistiche di liquidazione delle attività a finanziamento pubblico (ministeriali, regionali, fondi professionali) l'ente punta al mantenimento di un adeguato livello di liquidità, ad un efficiente monitoraggio dei flussi finanziari e all'ottenimento dal sistema assicurativo e bancario di adeguati strumenti per sostenere l'attività. Inoltre, la patrimonializzazione della società è adeguata a garantire i rischi di medio periodo.

Rischi legati alla qualità del servizio e cambiamenti del contesto operativo

Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> • Mancata rispondenza ai requisiti richiesti dal committente: l'Istituto è esposto a rischi legati alla qualità del servizio offerto dovuti principalmente alla probabilità di non rispondenza ai requisiti per complessità normative, regolamenti, contratti in riferimento a requisiti di qualità quali ad esempio il regolamento di accreditamento regionale che impone vincoli di risultato e di obiettivo molto stringenti e il cui aggiornamento potrebbe rappresentare per l'IRES FVG o un ulteriore rischio o un'opportunità di ampliamento della propria attività. • Mancato avvio delle attività approvate: il rischio prodotto/ servizio potrebbe derivare dalla progettazione di corsi che vengono approvati e finanziati, ma che non vengono erogati per mancanza di utenti provocando ricadute sul grado di affidabilità dell'ente per le valutazioni degli enti committenti. • Cambiamento del contesto operativo: l'ente è esposto a rischi di inadeguatezza rispetto alle richieste del mercato o problemi derivanti da elementi esterni non prevedibili/controllabili. L'emergenza Coronavirus ha comportato negli ultimi anni profondi cambiamenti in tutte le organizzazioni aziendali, modificandone sia il contesto interno (organizzazione del lavoro, gestione fisica degli spazi di lavoro e modalità di accesso, modalità di interazione, ecc.) sia il contesto esterno (normativa, aspettative e richieste del mercato, ecc.). La trasformazione digitale innescata (accelerata) da questo contesto nell'ambito della formazione professionale comporta: <ul style="list-style-type: none"> a) la necessità di migliorare le modalità di formazione online; b) l'esigenza di migliorare gli strumenti informatici potenziando, ad esempio, sistemi di videoconferenza, suite per il lavoro in team, dotazioni di notebook con connessa formazione al personale coinvolto nell'erogazione della formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei processi aziendali: il modello organizzativo adottato permette che le attività, i controlli, le risorse e gli output dei diversi processi aziendali siano gestiti in maniera interconnessa e anche le misurazioni e le conseguenti analisi siano efficaci per lo sviluppo di piani di miglioramento. L'IRES FVG ha un efficace sistema di monitoraggio per seguire l'andamento dei processi aziendali e le decisioni strategiche sono basate su analisi dei fatti. Grazie al gestionale RENDIRES si ha un efficace accesso ai dati e alle informazioni necessarie a monitorare lo stato di avanzamento dei diversi progetti. L'aggiornamento e la gestione del Sistema Qualità e l'adozione del Modello Organizzativo 231 consentono di ridurre al minimo i rischi di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme legislative, regolamentari o i rischi operativi collegati alla progettazione/ erogazione degli interventi formativi. • Potenziamento di progettazioni congiunte: per offrire percorsi formativi rispondenti alle richieste del mercato del lavoro e del contesto economico e sociale in cui l'ente opera è importante potenziare la rete di relazioni e il coinvolgimento degli stakeholder, in enti territoriali, associazioni datoriali e sindacali, professionisti e consulenti e imprese, per promuovere la progettazione congiunta delle attività. Inoltre, è necessario un costante impegno nell'attività di ricerca e analisi delle dinamiche economiche e sociali del territorio. Per le attività rivolte alle aziende vi è un costante impegno nella funzione marketing. • Adeguamento degli strumenti informatici e formazione del personale: l'ente intende proseguire un percorso già avviato negli anni precedenti rivolto a innovare le modalità di erogazione della formazione, sia potenziando i sistemi per la gestione della formazione a distanza (sincrona e asincrona) che per innovare le metodologie di erogazione della formazione. Inoltre, per adeguare gli strumenti di lavoro a nuove forme organizzative l'ente ha potenziato i sistemi per l'accesso e la condivisione delle cartelle di lavoro e le suite per il lavoro in team (cfr. cap.7).

Strategie per il futuro

Ambito	Strategie per il futuro		
capitale relazionale 	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento della relazione con tutti gli stakeholder territoriali al fine di migliorare la capacità di lettura dei bisogni del tessuto economico e sociale in cui l'IRES FVG opera e promuovere forme di progettazione partecipata. Potenziamento della funzione marketing e monitoraggio degli strumenti social dell'IRES FVG. 		
	Indicatori	Outcome 2023	Outcome 2022
Numero di accordi	<ul style="list-style-type: none"> 10 accordi con Servizi sociali, assistenziali ed enti morali 1 accordo con ordine professionale 	<ul style="list-style-type: none"> 10 accordi con Servizi sociali, assistenziali ed enti morali 1 accordo con ordine professionale 	
Numero di protocolli	<ul style="list-style-type: none"> 10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici 	<ul style="list-style-type: none"> 10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici 	
Numero di convenzioni	<ul style="list-style-type: none"> 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università 	<ul style="list-style-type: none"> 6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università 	
Numero di Associazioni Temporanee d'impresa	<ul style="list-style-type: none"> 24 associazioni temporanee d'impresa 	<ul style="list-style-type: none"> 21 associazioni temporanee d'impresa 	
Numero di Partecipazioni	<ul style="list-style-type: none"> 8 partecipazioni in altri enti/società 	<ul style="list-style-type: none"> 8 partecipazioni in altri enti/società 	
Numero fan e follower profili Social dell'Istituto	<ul style="list-style-type: none"> 5.163 fan della pagina Facebook 1.997 follower del profilo Twitter 4.807 collegamenti LinkedIn 699 follower profilo Instagram 	<ul style="list-style-type: none"> 4.946 fan della pagina Facebook 1.989 follower del profilo Twitter 4.743 collegamenti LinkedIn 530 follower profilo Instagram 	
Numero imprese/enti clienti	<ul style="list-style-type: none"> 726 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2023 	<ul style="list-style-type: none"> 870 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2022 	
Esiti occupazionali tirocini	<ul style="list-style-type: none"> 38,5% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio 	<ul style="list-style-type: none"> 78,46% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio 	
Esiti occupazionali stage	<ul style="list-style-type: none"> 80,4% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio 	<ul style="list-style-type: none"> 66,67% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio 	
Numero allievi	<ul style="list-style-type: none"> 5.339 allievi 	<ul style="list-style-type: none"> 4.214 allievi 	
Percentuale allieve sul totale allievi	<ul style="list-style-type: none"> 5.339 allievi con il 47,9% femmine 	<ul style="list-style-type: none"> 4.214 allievi con il 44,45% femmine 	
Percentuale allievi soddisfatti	<ul style="list-style-type: none"> 97,5% allievi soddisfatti 	<ul style="list-style-type: none"> 97% allievi soddisfatti 	

Ambito	Strategie per il futuro		
capitale organizzativo 	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento del coinvolgimento della base sociale agli andamenti e alle strategie dell'ente, anche attraverso il potenziamento dell'analisi della materialità e il miglioramento del bilancio sociale. Promozione delle politiche di pari opportunità negli organi decisionali. Potenziamento dei laboratori di sviluppo di idee e progetti in logica bottom up e di miglioramento dell'organizzazione. 		
	Indicatori	Outcome 2023	Outcome 2022
Numero di assemblee	<ul style="list-style-type: none"> 2 assemblee soci 	<ul style="list-style-type: none"> 2 assemblee soci 	
Percentuale partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> 93,9% percentuale partecipazione soci 	<ul style="list-style-type: none"> 96,1% percentuale partecipazione soci 	
Presenza femminile negli organi societari	<ul style="list-style-type: none"> 53% femmine componenti CdA 56,82% femmine soci persone fisiche 	<ul style="list-style-type: none"> 53% femmine componenti CdA 57,45% femmine soci persone fisiche 	
capitale umano 	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento e miglioramento delle competenze del proprio personale attraverso interventi formativi validati annualmente dalla Direzione. Mantenimento degli strumenti atti a garantire la remunerazione del lavoro, la sicurezza, il coinvolgimento, la flessibilità e la conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro. 		
	Indicatori	Outcome 2023	Outcome 2022
Percentuale presenza femminile nelle risorse umane (collaboratori e dipendenti)	<ul style="list-style-type: none"> 41,66% collaboratrici femmine 73,53% dipendenti femmine 	<ul style="list-style-type: none"> 46,15% collaboratrici femmine 72,73% dipendenti femmine 	
Turnover	<ul style="list-style-type: none"> 8,69% turnover complessivo risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> 24,44% turnover complessivo risorse umane 	
Ore di formazione interna	<ul style="list-style-type: none"> 2.408 ore di formazione interna personale dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> 2.400 ore di formazione interna personale dipendente 	
Numero contratti part time	<ul style="list-style-type: none"> 14 dipendenti con contratto part time 	<ul style="list-style-type: none"> 14 dipendenti con contratto part time 	
Percentuale richieste part time accolte	<ul style="list-style-type: none"> 100% richieste part time accolte 	<ul style="list-style-type: none"> 100% richieste part time accolte 	
Numero docenti contrattualizzati	<ul style="list-style-type: none"> 292 docenti contrattualizzati 	<ul style="list-style-type: none"> 297 docenti contrattualizzati 	
Valutazione dei docenti	<ul style="list-style-type: none"> 9,01 punteggio medio valutazione docenti 	<ul style="list-style-type: none"> 8,79 punteggio medio valutazione docenti 	

Ambito	Strategie per il futuro
--------	-------------------------

capitale naturale



- Promozione presso gli utenti dell'IRES FVG e adozione da parte del personale di comportamenti virtuosi.
- Promozione delle tematiche ambientali e di sostenibilità all'interno dei progetti e dei corsi gestiti.
- Per il futuro si vuole monitorare i seguenti indicatori (più rilevanti per la tipologia di attività esercitata dall'ente):
- * Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità
- * Utilizzo materiali d'ufficio (toner / carta)

capitale materiale



- Adeguamento della struttura produttiva (aule, attrezzature laboratori, piattaforme di videoconferenza e formazione FAD, implementazione di nuove funzionalità del gestionale RENDIRES) in relazione ai cambiamenti tecnologici e di contesto.

Indicatori	Outcome 2023	Outcome 2022
Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori	<ul style="list-style-type: none"> • 9,25 punteggio medio adeguatezza dei laboratori • 9,25 punteggio medio adeguatezza delle aule 	<ul style="list-style-type: none"> • 8,20 punteggio medio adeguatezza dei laboratori • 8,20 punteggio medio adeguatezza delle aule
Volume nuovi investimenti	• € 24.395,09 nuovi investimenti in immobilizzazioni	• € 8.142,18 nuovi investimenti in immobilizzazioni

capitale finanziario



- Incremento dei ricavi derivanti dall'attività di impresa sociale attraverso:
- il mantenimento o incremento delle quote di mercato registrate negli anni passati nell'ambito della formazione finanziata FSE, nella progettazione dei Fondi Interprofessionali e nell'attività formativa commerciale.
 - Incremento delle collaborazioni con soggetti (pubblici e privati) al fine di incrementare la qualità e i risultati delle progettualità realizzate.
 - Creazione di valore aggiunto adeguato alla remunerazione dei principali stakeholder.

Indicatori	Outcome 2023	Outcome 2022
Volume ricavi	• € 3.742.872 di ricavi	• € 3.505.294 di ricavi
% ricavi da attività di impresa sociale	• 96,76% ricavi da attività di impresa sociale	• 97,23% ricavi da attività di impresa sociale
Volume valore aggiunto globale netto	• € 2.036.986 valore aggiunto globale netto creato	• € 1.948.201 valore aggiunto globale netto creato
% valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale	• 95,82% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale	• 96,23% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale





11.

MONITORAGGIO SVOLTO DA ORGANO DI CONTROLLO

RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO AL BILANCIO SOCIALE AL 31.12.2023

AI SIGNORI/E SOCI/E

Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo Settore, è stata svolta l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte dell'IRES FVG Impresa Sociale, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso Codice del Terzo Settore.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- È stata rilevata l'osservanza delle finalità sociali dell'IRES FVG Impresa Sociale nello svolgimento delle attività di ricerca, progettazione, valutazione e formazione professionale di cui all'art. 2 dello Statuto dell'Impresa Sociale.
- In via principale le attività di formazione professionale di cui all'art. 2, c. 3 del D.L. 3/7/2017, n. 112 ha una percentuale del 90,05 % dei ricavi complessivi.
- Il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. da a) a e), del CTS.
- Viene osservato l'art. 4 del D.Lgs. 3/7/2017, n. 112 "Struttura proprietaria e disciplina dei gruppi".

La base sociale dell'IRES FVG Impresa Sociale è costituita sia da persone fisiche, che lavorano o hanno lavorato con l'Istituto, sia da persone giuridiche, che sostengono l'attività istituzionale dell'Impresa Sociale.

- Sono state osservate le disposizioni di cui all'art. 11 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 "Coinvolgimento di lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati all'attività".

L'IRES FVG ha condotto l'Analisi di Materialità seguendo l'approccio suggerito dalle linee guida del GRI 101.

Il coinvolgimento degli stakeholder ha considerato il grado di influenza e di interesse di cui sono portatori e con una metodologia di ricerca mirata è stato possibile individuare le strategie di coinvolgimento più efficaci.

Con il "Regolamento per il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività", introdotto nel 2018 e modificato nel 2022 (Assemblea dei soci del 19 dicembre 2022), vengono assicurate l'informazione, la consultazione e la partecipazione alla vita associativa dell'Impresa Sociale.

- Viene rispettato il limite imposto dall'art. 3 del D.Lgs. 112/2017 che vieta la distribuzione anche indiretta degli utili conseguiti a fondatori, soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori e a tutti gli altri componenti degli organi sociali.
- Viene rispettato il limite previsto dall'art. 13 del citato Decreto (la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno ad otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda). L'IRES FVG Impresa Sociale applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del commercio.
- L'Impresa Sociale non si serve di personale volontario.
- Sono state osservate le disposizioni concernenti il D.M. 10/03/1998 relative all'antincendio e primo soccorso. I lavoratori sono stati informati sui rischi e sulle procedure lavorative e sulla sicurezza, in particolar modo al videoterminale.
- Sono stati attivati tutti i protocolli per la sicurezza in tema di salute, nonché tutti i corsi di formazione.
- Nel corso dell'anno 2023 non sono stati denunciati infortuni.
- Per quanto riguarda le Pari Opportunità sono molto alte le percentuali di presenza femminile nella forza lavoro complessiva (65,22%) e nella base sociale (56,82%). Nel CdA la quota di presenza femminile raggiunge il 53%.

Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

È stata svolta nel corso dell'esercizio 2023 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dall'IRES Impresa Sociale, alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del CTS.

L'Impresa Sociale IRES FVG ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2023 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione per la predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, il revisore ha la responsabilità di attestare, come previsto dall'ordinamento, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

A tale fine, è stato verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale rappresentino fedelmente l'attività svolta dall'ente e che siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento.

Il comportamento dell'organismo di controllo è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020. In questo senso, ho verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che facciano ritenere che il bilancio sociale dell'ente non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida;

per cui si attesta che il bilancio sociale della "IMPRESA SOCIALE IRES FVG" è stato redatto in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Udine, 04 aprile 2024
L'Organo di controllo
dott. Giovanni CUCCI

Consiglio di Amministrazione

Canciani Maurizio	Presidente
Pascolini Marco	Vicepresidente
Basello Massimiliano	Consigliere
Candotti Elisa	Consigliere
Cristini Chiara	Consigliere
De Tina Marina	Consigliere
Di Pauli Paola	Consigliere
Flaibani Michele	Consigliere
Frascella Lino	Consigliere
Ippoliti Michele	Consigliere
Mardero Giulia	Consigliere
Mauro Morena	Consigliere
Puppo Sabina	Consigliere
Qualizza Mara	Consigliere
Russo Alessandro	Consigliere



