

# BILANCIO SOCIALE 2022





**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](http://www.iresfvg.org)  
[info@iresfvg.org](mailto:info@iresfvg.org)  
PEC [iresfvg@legalmail.it](mailto:iresfvg@legalmail.it)  
n. verde 800 434 811

**BILANCIO SOCIALE 2022**





# INDICE

<b>1.</b> <b>Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale</b> pag. 9	<b>2.</b> <b>Informazioni generali sull'associazione</b> pag. 29	<b>3.</b> <b>Reti e relazioni (capitale relazionale)</b> pag. 35	<b>4.</b> <b>Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo)</b> pag. 43	<b>5.</b> <b>Persone che operano per l'ente (capitale umano)</b> pag. 51	<b>6.</b> <b>Impegno per l'ambiente (capitale naturale)</b> pag. 59	<b>7.</b> <b>Sedi e strumentazione (capitale materiale)</b> pag. 63	<b>8.</b> <b>Esame della situazione economica e finanziaria (capitale finanziario)</b> pag. 69	<b>9.</b> <b>Attività e progetti realizzati</b> pag. 77	<b>10.</b> <b>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</b> pag. 103
1.1. Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder pag. 12	2.1. Denominazione, forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice terzo settore pag. 30	4.1. Consistenza e composizione della base sociale pag. 45	5.1. Risorse umane interne pag. 53	8.1. Analisi dei ricavi pag. 71	9.1. Formazione professionale pag. 79	11. <b>Monitoraggio svolto da organo di controllo</b> pag. 111	8.2. Schema di riclassificazione del conto economico a valore aggiunto pag. 73	9.2. Esiti occupazionali pag. 88	10.
1.2. Temi strategici e valori pag. 16	2.2. Sede legale, sedi secondarie e aree territoriali pag. 31	4.2. Amministrazione e controllo dell'ente pag. 47	5.2. Collaboratori esterni pag. 57	8.3. Distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder pag. 75	9.3. Soddisfazione dei clienti pag. 90	9.4. Progettazione, ricerca e consulenza pag. 92	8.3.	9.3.	10.
1.3. Analisi di materialità pag. 22	2.3. Attività svolte pag. 32	2.4. Storia dell'impresa pag. 33	2.4.	8.3.	9.4.	10.	8.3.	9.4.	10.
1.4. Creazione del valore pag. 25	2.4.	2.4.	2.4.	8.3.	9.4.	10.	8.3.	9.4.	10.





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 2022, 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
<b>Parte 1</b> – Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	<b>Cap 1</b> – Metodologia e modalità adottate per la redazione del bilancio sociale
<b>Parte 2</b> – Informazioni generali sull'ente	<b>Cap 2</b> – Informazioni generali sull'associazione <b>Cap 3</b> – Reti e relazioni (capitale relazionale)
<b>Parte 3</b> – Struttura, governo e amministrazione	<b>Cap 4</b> – Struttura, governo ed amministrazione (capitale organizzativo)
<b>Parte 4</b> – Persone che operano per l'ente	<b>Cap 5</b> – Persone che operano per l'ente (capitale umano)
<b>Parte 5</b> – Obiettivi e attività	<b>Cap 9</b> – Le attività e i progetti realizzati <b>Cap 10</b> – 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
<b>Parte 6</b> – Situazione economico-finanziaria	<b>Cap 8</b> – Esame della situazione economico-finanziaria (capitale finanziario)
<b>Parte 7</b> – Altre informazioni	<b>Cap 5</b> – Persone che operano per l'ente (capitale umano) per il tema delle Pari Opportunità <b>Cap 6</b> – L'impegno per l'ambiente <b>Cap 9</b> – Le attività e i progetti realizzati per il tema delle Pari Opportunità
<b>Parte 8</b> – Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti)	<b>Cap 11</b> – 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 2022, tuttavia, al fine di consentire una comparabilità dei dati, vengono talora proposti confronti afferenti al triennio 2020-2022.

Per dare ulteriore valore aggiunto al Bilancio Sociale, l'IRES FVG ha condotto l'Analisi di Materialità (vedi capitolo 2.5/2.6), 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 27/04/2023.

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

Per l'IRES FVG, e secondo la definizione dei GRI Standards, gli stakeholder sono quelle organizzazioni e/o quegli individui 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 dell'IRES FVG, verso cui l'Istituto stesso ha un interesse. Inoltre, 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 stakeholder, sono stati identificati come 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:
- gli 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;
  - le istituzioni, gli enti pubblici e i 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;
  - i soggetti del terzo settore, le comunità locali, le Università, altri Enti di Formazione e i soggetti extralocali, intendendo tutti i soggetti coinvolti in associazioni temporanee, partenariati, accordi, convenzioni e rapporti di fornitura;
  - i fornitori, in particolare tutto il personale docente esterno all'IRES FVG ossia i professionisti e i consulenti provenienti dal mondo produttivo, delle professioni e del lavoro.

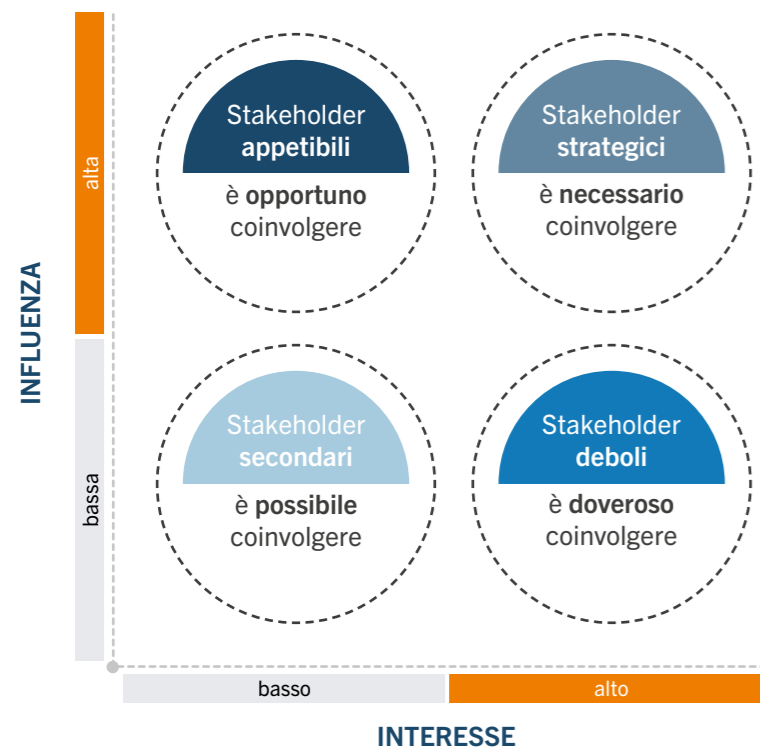
Mapa degli stakeholder



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.

Matrice di rilevanza degli stakeholder e modalità di coinvolgimento



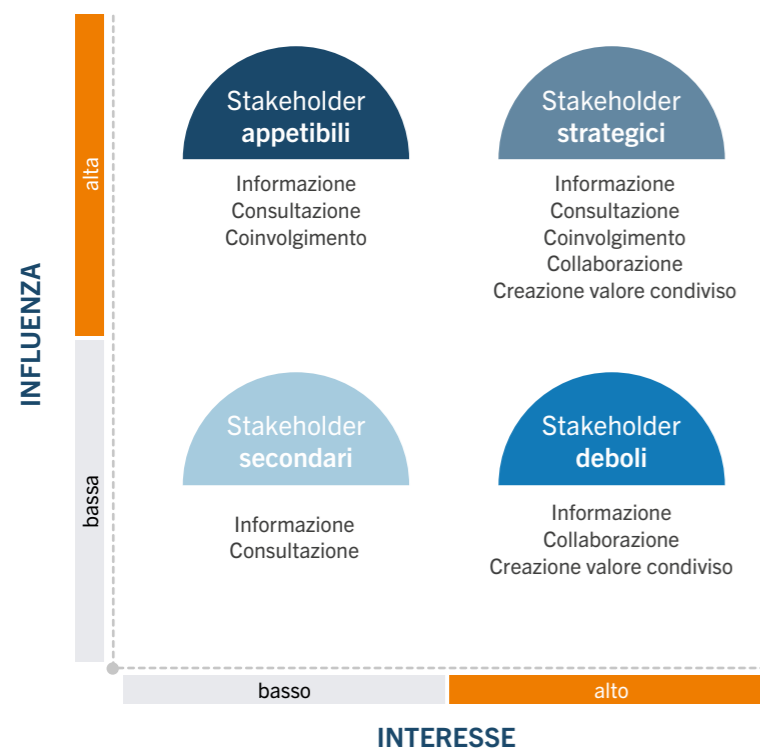
Rispetto alla matrice sopraindicata, le attività previste e pianificate nei confronti degli stakeholder sono state sviluppate adottando i consueti canali di comunicazione e relazione (mail, contatti diretti).

Il **processo di stakeholder engagement**, volto a costruire una relazione permanente con i propri interlocutori, si è basato sulla **matrice di rilevanza** precedentemente descritta e 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 nei Capitoli 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 Civile, 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.

Fin dalla sua costituzione, l'IRES FVG si è distinto per capacità di analisi del contesto economico, sociale e culturale regionale e per trasformare queste conoscenze in progetti operativi.

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.

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"> <li>• 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)</li> <li>• Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa</li> <li>• Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>• Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili</li> <li>• Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working</li> <li>• Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi</li> <li>• Favorire internamente ed esternamente la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la formazione, la ricerca e implementando le competenze</li> <li>• Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa</li> <li>• Sostenere iniziative locali, territoriali e internazionali a supporto di uno sviluppo sostenibile</li> <li>• Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi</li> <li>• Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio</li> </ul>

### Sviluppo locale sostenibile





Una visione dello sviluppo locale sostenibile in termini sociali, economici, ambientali e a misura di cittadino, in grado di promuovere e valorizzare, in primo luogo, le risorse endogene di un territorio e di cogliere anche le opportunità di sviluppo che provengano dalle trasformazioni della società, nonché dalle istituzioni nazionali ed internazionali.







- 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"> <li>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)</li> <li>Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa</li> <li>Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</li> <li>Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili</li> <li>Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working</li> <li>Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi</li> <li>Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa</li> </ul>

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"> <li>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)</li> <li>Promuovere l'inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro attraverso l'attività formativa</li> <li>Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</li> <li>Promuovere interventi per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili</li> <li>Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa</li> </ul>

Soddisfazione 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"> <li>Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione</li> <li>Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi</li> <li>Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti</li> <li>Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio</li> </ul>

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

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"> <li>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;</li> <li>la massima efficacia delle azioni realizzate, attraverso l'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità;</li> <li>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.</li> </ul>	    	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancorare la rendicontazione sociale agli Obiettivi di Agenda 2030 delle Nazioni Unite</li> <li>Superare l'ottica di obbligatorietà dei sistemi di certificazioni (es. ISO), ampliandone gli schemi e gli ambiti di applicazione</li> <li>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)</li> <li>Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</li> <li>Rilevare la soddisfazione dei beneficiari dei propri servizi</li> <li>Favorire la trasparenza nell'impiego delle risorse e rendere conto degli esiti e dei risultati raggiunti</li> <li>Distribuire valore aggiunto da condividere con gli stakeholder, contribuendo alla crescita e allo sviluppo del territorio</li> <li>Ridurre l'impatto ambientale e l'impronta carbonica, diffondendo prassi di riciclo dei materiali impiegati, digitalizzando i processi e favorendo la dematerializzazione</li> <li>Impegnarsi a scegliere i fornitori attenti alla sostenibilità</li> </ul>

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"> <li>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;</li> <li>la partecipazione dei soci al governo dell'Associazione attraverso il loro coinvolgimento negli organi sociali, in primo luogo il Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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)</li> <li>Promuovere soluzioni contrattuali partecipate su: part-time, flessibilità oraria per il personale e smart working</li> <li>Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi</li> <li>Favorire forme di partecipazione attiva del personale con attività di sviluppo professionale, delle competenze e di miglioramento degli aspetti di ascolto e gestione organizzativa</li> </ul>

### 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.
- 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





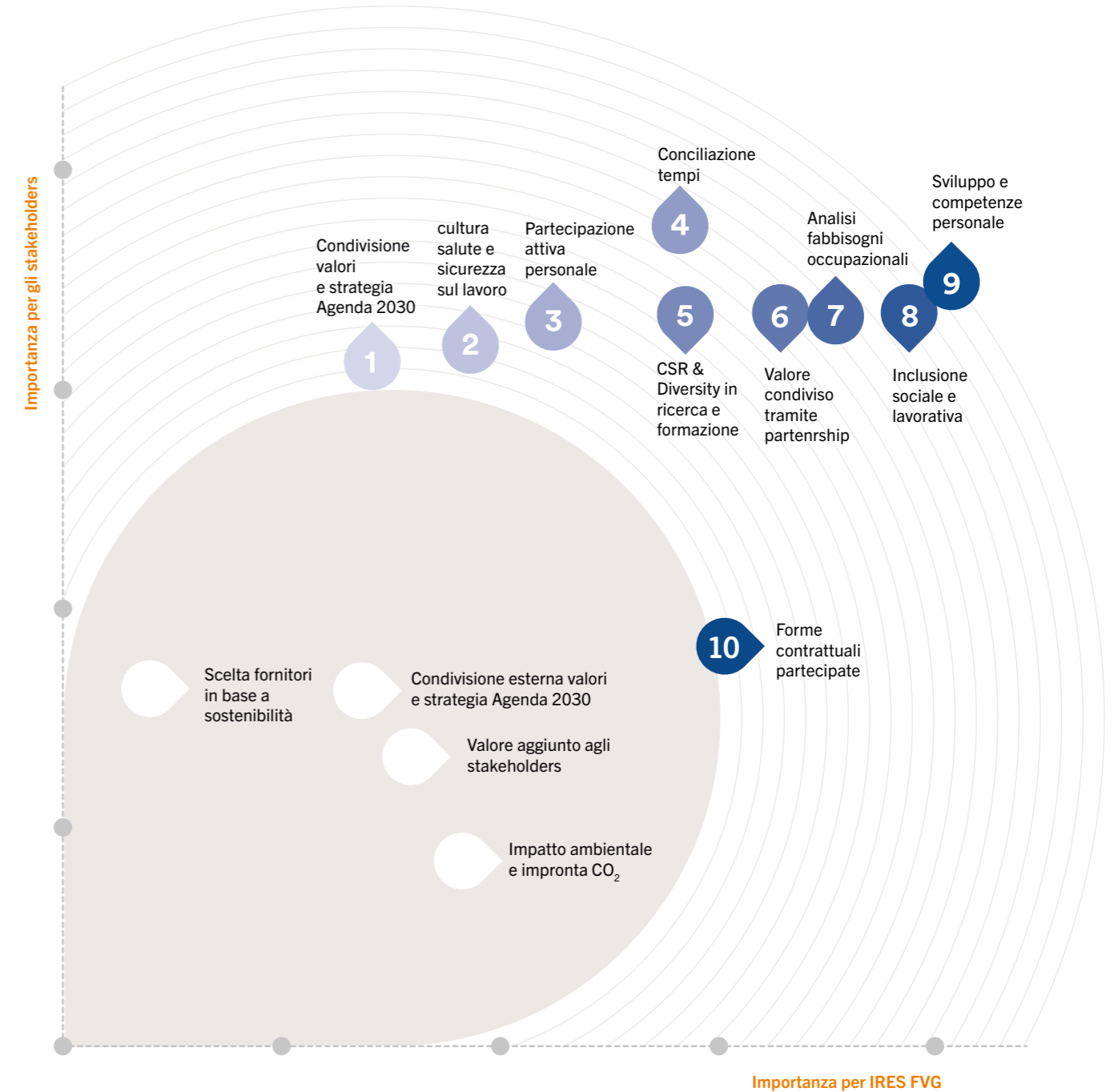
### 1.3. ANALISI DI MATERIALITÀ

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.



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.

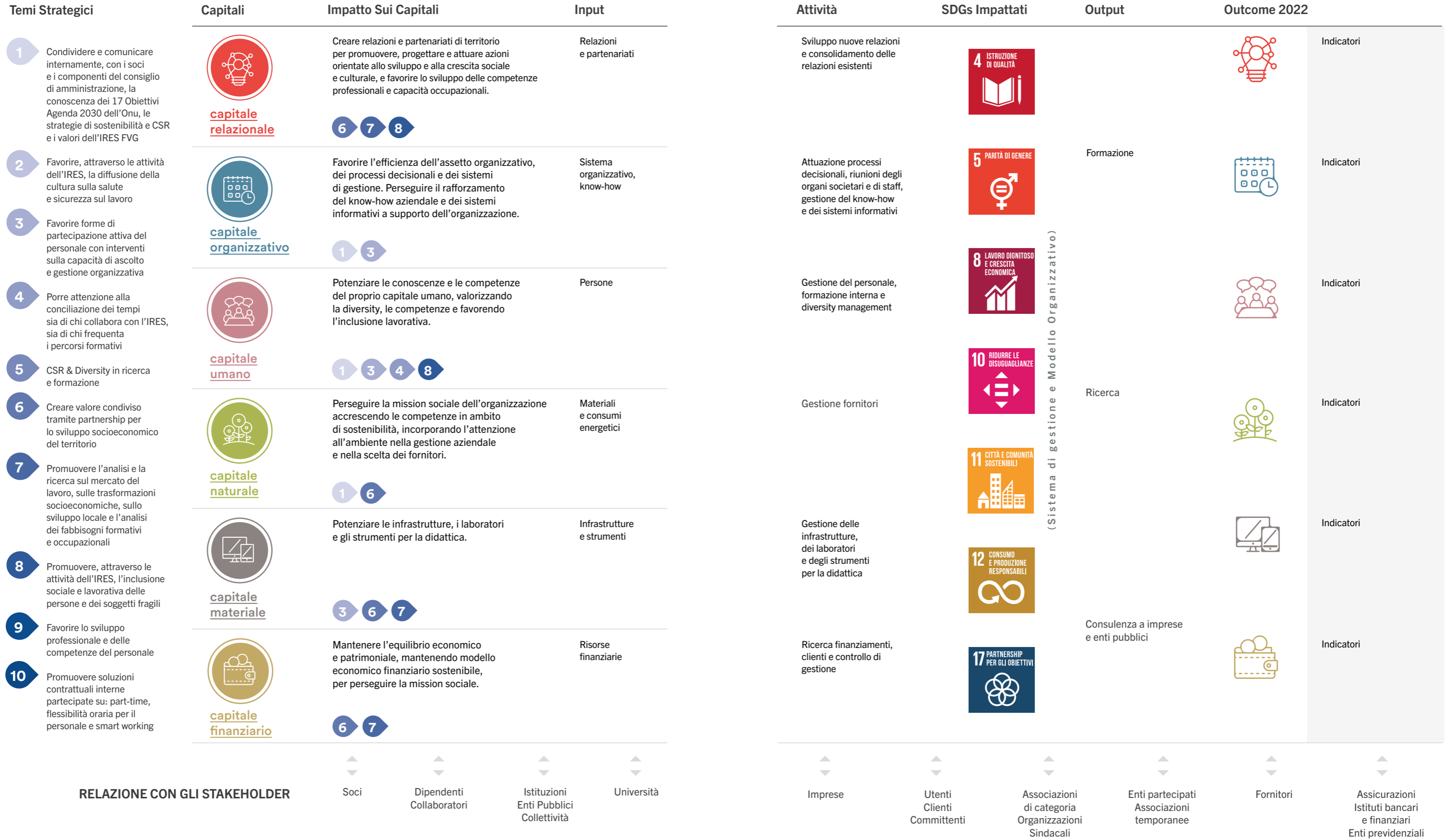
Se disaggreghiamo l'IRES FVG negli asset che ne spiegano la capacità di generare valore, possiamo individuare le sei classi di capitale che caratterizzano l'Istituto:

- 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



(Sistema di gestione e Modello Organizzativo)





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.

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.

## 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 97,49%, 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

Storia dell'IRES FVG

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

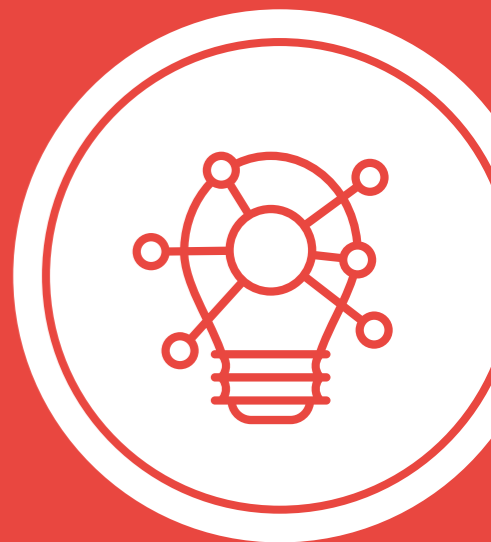




3.

## RETI E RELAZIONI

capitale relazionale



Temi materiali impattanti	Outcome 2022
<p><b>6</b> Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n.10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> </ul>
<p><b>7</b> 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"> <li>• n.6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> <li>• n.10 accordi con Servizi sociali, assistenziali ed enti morali</li> </ul>
<p><b>8</b> 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"> <li>• n.1 accordo con ordini professionali</li> <li>• n.1 adesione alla rete di partenariato</li> <li>• n.3 accordi di partenariato</li> <li>• n.21 associazioni temporanee d'impresa</li> <li>• n.8 partecipazioni in altri enti/società</li> <li>• n.4.946 fan della pagina Facebook</li> <li>• n.1.989 follower del profilo Twitter</li> <li>• n.4.743 collegamenti LinkedIn</li> <li>• n.530 follower profilo Instagram</li> <li>• 870 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel corso dell'anno (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 78,46% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio extracurricolare (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 66,67% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione dello stage (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 4.214 allievi con il 44,45% femmine (cfr. capitolo 9)</li> <li>• 97% allievi soddisfatti (cfr. capitolo 9)</li> </ul>



## 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".
- 3 accordi di partenariato FAMI: IMPACT 2018-2020; INSPIRE; ARCO.
- 21 associazioni temporanee d'impresa: Polo tecnico professionale settore culturale e creatività, FOR.E.I. FVG – FORMazione per l'Esercito Italiano FVG, ATI 1 GIULIANO ISONTINO, ATI 2 FRIULI; Apprendisti.FVG 2224, FORLINC Formazione Orientamento Lavoratori in Crisi 19/21, ATI Effe.Pi 2024, Centro regionale IFTS Servizi Commerciali, Turismo e Sport, Centro regionale IFTS Cultura, Informazione e Tecnologie informatiche, Centro regionale IFTS Meccanica e Impianti, Centro regionale IFTS Edilizia, Manifattura e Artigianato, Polo formativo Agroalimentare, ATTIVAGIOVANI 2021/2022, RTI con Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB; ATI FAPI - ASSET: Aggiornamento Social Skills E competenze Tecniche; ATI FAPI - FARO - Formazione Aziendale per Rafforzare le Organizzazioni; ATI FAPI - MARE - Miglioramento Aziendale Rafforzando le competenze; ATI FART - Progetto di Sviluppo FVG 2021 1° sportello; ATI FART - Progetto di Sviluppo FVG 2021 2° sportello; ATI FART MULTIREGIONALE - IpAD 4.0 - 2020 - Innovazione per l'Azienda Digitale 4.0 - 2020.

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.

Nel 2022 sono state avviate o rinnovate le seguenti collaborazioni:

Soggetti coinvolti	Tipologia rete/ relazione	Descrizione
LEGACOOOP SOCIALI FVG	Accordo di collaborazione	Accordo per formalizzare la collaborazione tra IRES FVG e Legacoop sociali FVG sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali e la collaborazione sulla realizzazione e programmazione delle attività formative.
IL FVG IN RETE CONTRO LA TRATTA	Adesione alla rete di partenariato	Adesione al progetto con soggetto della rete per la collaborazione su azioni formative e attività progettuali.
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, CONFAP FVG, CNOS-FAP BEARZI, CRAMARS, CSG, FONDAZIONE CASA IMM., IAL, INDAR, I.TER, OFFICINA PITTINI).

\*Si rimanda alle precedenti edizioni del Bilancio Sociale per i dati sulle reti e relazioni territoriali riferite agli anni scorsi.

Nella tabella successiva sono riportati gli enti e le società partecipate da IRES FVG al 31/12/2022.

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 meccatronico 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
<b>Totale</b>	<b>16.183,59</b>	



## Seminari istituzionali promossi dall'IRES FVG. Anno 2022

## Seminari ed eventi istituzionali

Giovani talenti in azione	Trieste 21 dicembre 2022	Presentazione dei video realizzati nei percorsi Attivagiovani di Videoesplorazioni e Videomaking per lo sviluppo di competenze trasversali di attivazione giovanile
La parità di genere in azienda	Udine 20 ottobre 2022	Evento informativo sulla Certificazione di genere in azienda, realizzato in collaborazione con Cooperativa Cramars
Ciak! Si videoalfabetizza	Trieste 8 settembre 2022	Evento di chiusura delle attività del progetto FAMI INSPIRE per vivere un'esperienza immersiva nel mondo VAM (Video Alfabetizzazione Multisensoriale)
La digitalizzazione nelle PMI	Online 1 luglio 2022	Webinar di approfondimento sui temi della digitalizzazione d'impresa dedicato alle PMI regionali
Premio Tranquilli	Udine 28 giugno 2022	Evento di premiazione del Bando 2022 del Premio in memoria di Domenica Tranquilli

## Partecipazione a fiere e seminari. Anno 2022

## Partecipazione a fiere, eventi e seminari

Il lessico delle politiche occupazionali: donne e mercato del lavoro	Trieste 26 ottobre 2022	Intervento di IRES FVG, con i dati del mercato del lavoro, ai seminari di approfondimento sul tema della "Clinica multidisciplinare di genere. Il linguaggio della (dis)parità" promosso dall'Università degli studi di Trieste
...E adesso sono qui	Udine 24 settembre 2022	Intervento dell'IRES FVG sui dati del comparto produttivo cultura e creatività alla giornata Europea del Patrimonio promossa dalla Sovrintendenza FVG
PNRR e PNC: linee guida sulle pari opportunità per accedere ai bandi e gender procurement	Online 30 giugno 2022	Intervento di IRES FVG sulle pari opportunità e le differenze di genere al workshop online organizzato dal Tavolo di lavoro Pari opportunità di Legacoop FVG
Conferenza stampa Osservatorio Terziario Ebiter	Pordenone 1 giugno 2022	Intervento nell'ambito della conferenza stampa di presentazione dei dati del primo semestre 2022 nell'ambito dell'Osservatorio del Terziario Ebiter
Carcere: ripartire dalla costituzione	Udine 31 maggio 2022	Presentazione delle attività IRES FVG realizzate presso la Casa circondariale di Udine al seminario promosso dal Garante dei diritti dei detenuti in collaborazione con l'Associazione ICARO
Come saranno le città del futuro?	Pordenone 23 maggio 2022	Intervento IRES FVG sulle politiche di genere alla tavola rotonda promossa dal Comune di Pordenone
La pandemia di genere: quali problemi per le donne e quali nuove opportunità	Udine 19 maggio 2022	Intervento IRES FVG sui dati di genere all'OpenDay FINAPA
Lavorare senza confine: storie, diritti e territori nell'area del confine orientale	Trieste 13 maggio 2022	Intervento IRES FVG sui dati del lavoro transfrontaliero alla conferenza realizzata nell'ambito del progetto "Lavorare senza confine" promosso dall'Università di Trieste e dal Comune di Trieste (co-organizzatore)
Giornata contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	Online 29 aprile 2022	Partecipazione dell'IRES FVG alla giornata di sensibilizzazione sulla sicurezza promossa da Trenitalia

## Presenza sui social Anno 2022



**IRES**  
Impresa Sociale

**n. 4.946 fan** della pagina Facebook (+1,28% rispetto al 2021 con n. 4.309 fan)



**@IRESFVG**

**n. 1.989** follower del profilo Twitter (sostanzialmente invariato rispetto al 2021)



**IRES**  
Impresa Sociale

**n. 4.743** collegamenti (+0,01% rispetto al 2021 con n. 4.690 collegamenti)



**iresfvg**

**n. 530 follower** (+0,4% rispetto al 2021 con n. 389 follower)

## Prodotti divulgativi sulle attività di ricerca. Anno 2022

## Prodotti divulgativi



infoGrafiche

[www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it)

(Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sull'immigrazione FVG del progetto FAMI IMPACT FVG)

Realizzazione delle seguenti INFOGRAFICHE:

1. La popolazione straniera residente in FVG 2021
2. I permessi di soggiorno in FVG nel 2020
3. Il lavoro domestico in FVG nel 2020
4. Il lavoro indipendente degli immigrati in Friuli Venezia Giulia /2021
5. Lavoratori dipendenti stranieri nel settore privato in FVG 2020
6. Le rimesse verso l'estero degli immigrati in FVG /2021



infoClick

[www.iresfvg.org](http://www.iresfvg.org)

INFOCLICK

Realizzazione di 11 INFOCLICK:

1. I lavoratori dipendenti/indipendenti assicurati INPS (07/01/2022)
2. L'export del Friuli Venezia Giulia nel 2021 (11/03/2022)
3. Le dichiarazioni sostitutive uniche nel 2021 (23/03/2022)
4. Le dichiarazioni Irpef 2021 (19/04/2022)
5. Le aperture di partite IVA In Friuli Venezia Giulia nel 2021 (02/05/2022)
6. L'export del Friuli Venezia Giulia (1° trimestre 2022) (13/06/2022)
7. Occupati e disoccupati in Friuli Venezia Giulia, 1° trimestre 2022 (16/06/2022)
8. Assunzioni e cessazioni in FVG nel 1° trimestre 2022 (27/06/2022)
9. Lavoro e commercio estero in FVG nel 1° semestre 2022 (14/09/2022)
10. Assunzioni e cessazioni in FVG nel 1° semestre 2022 (25/09/2022)
11. L'export del Friuli Venezia Giulia - 3° trimestre 2022 (13/12/2022)

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 2022 si sono registrati 131 passaggi tra stampa, TV o radio.  
Nel dettaglio:

- n. 29 articoli sulla Stampa cartacea
- n. 26 Servizi Video
- n. 76 articoli sulla Stampa online



4.

## STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE

capitale organizzativo



Temi materiali impattanti	Outcome 2022
<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"> <li>• n. 2 assemblee soci</li> <li>• 96,1% percentuale partecipazione soci</li> <li>• 53% femmine componenti CdA</li> <li>• 57,45% femmine soci persone fisiche</li> </ul>
<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 47 soci persone fisiche (di cui 20 maschi e 27 femmine) e 5 soci persone giuridiche. Per quanto riguarda le persone fisiche, l'87% 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 2022

#### 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, 27 soci che partecipano alla vita della struttura da più di 11 anni, altri 18 che comunque ne fanno parte da circa un decennio. La componente femminile è pari al 57,45%.

Soci per fasce di «anzianità sociale». Anno 2022

Anni	N.	%
DA 0 A 2	1	2%
DA 3 A 5	1	2%
DA 6 A 8	0	0%
DA 9 A 11	18	38%
PIÙ DI 11	27	58%
<b>TOTALE</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Turnover base sociale. Anno 2022

Tipologia Soci	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
PERSONE FISICHE	50	0	3	47
PERSONE GIURIDICHE	5	0	0	5
<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>52</b>

Inoltre, nel corso del 2022 sono state presentate 2 domande di recesso da socio da parte di 2 dipendenti che hanno trovato altra collocazione lavorativa. I due soci sono stati convocati alle assemblee fino alla fine dell'anno 2022, pertanto le dimissioni avranno effetto a partire dall'anno 2023.



### 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 2020-2022.

Assemblea dei Soci: numero riunioni e presenze soci. Triennio 2020-2022

Anno	N. assemblee ordinarie	N. assemblee straordinarie	N° soci presenti (media)	Presenze %
2020	2	0	53	93,0%
2021	2	0	52	95,5%
2022	2	0	50	96,1%

Assemblea dei Soci: ordine del giorno e presenze soci. Triennio 2020-2022

Anno	Ordine del giorno	Data	Presenti	Deleghe	Tot soci	Presenze %
2020	Approvazione Bilancio Consuntivo 2019 e Bilancio Sociale 2019 - Modifica Regolamento sulla flessibilità dell'orario di lavoro	18/06/2020	44	9	57	93,0%
2020	Approvazione Bilancio Preventivo 2021 - Premialità 2021 - Pari Opportunità: programma attività 2021- Dimissioni amministratore e rideterminazione numero componenti CdA	22/12/2020	40	13	57	93,0%
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%

## 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.

### 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 51 anni, con un'esperienza lavorativa media di circa 22 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 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 2022 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 6 volte.

Anno	Riunioni	Presenze (media)	Presenze %
2020	4	15	100%
2021	5	14	98,60%
2022	6	14	98,60%

#### 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

(\*) Il numero dei mandati totali comprende anche gli incarichi ricoperti nel precedente Collegio Sindacale.



5.

## PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

capitale umano





Temi materiali impattanti	Outcome 2022
<p><b>1</b> 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"> <li>• 46,15% collaboratrici femmine</li> <li>• 72,73% dipendenti femmine</li> <li>• 24,44% turnover complessivo risorse umane</li> <li>• 2.400 ore di formazione interna personale dipendente</li> </ul>
<p><b>3</b> Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 dipendenti inquadrati con contratto part time</li> <li>• 100% richieste part time accolte</li> <li>• 297 docenti contrattualizzati</li> </ul>
<p><b>4</b> Porre attenzione alla conciliazione dei tempi sia di chi collabora con l'IRES FVG, sia di chi frequenta i percorsi formativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,79 punteggio medio valutazione docenti</li> </ul>
<p><b>8</b> Promuovere, attraverso le attività dell'IRES FVG, l'inclusione sociale e lavorativa delle persone e dei soggetti fragili</p>	



**capitale umano**

## 5.1. RISORSE UMANE INTERNE

### Composizione RU

Al 31/12/2022 i lavoratori impiegati stabilmente nell'Istituto erano 46, di cui 40 soci dell'IRES. La componente femminile rappresenta il 65,22% dei lavoratori.

Turnover Risorse Umane. Anno 2022

Tipologia	Saldo iniziale	Entrati	Usciti	Saldo finale
Dipendenti	31	6	4	33
Collaborazioni stabili	14	0	1	13
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>46</b>

Lavoratori per classi d'età. Anno 2022

Età	N.	%
da 27 a 30	4	8,7%
da 30 a 34	0	0%
da 35 a 39	7	15,2%
da 40 a 44	5	10,9%
da 45 a 49	11	23,9%
da 50 a 55	15	32,6%
più di 55	4	8,7%
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Il 58,7% del personale ha meno di 50 anni, tra questi è prevalente la fascia 45-49 anni con il 23,9%. Il 41,3% ha un'età superiore ai 50 anni.

Lavoratori per tipologia di laurea. Anno 2022

Tipologia laurea	N.	%
Economia	15	40,5%
Informatica	3	8,1%
Sociologia, Scienze politiche	10	27,1%
Psicologia, Pedagogia	2	5,4%
Scienza della formazione	2	5,4%
Lingue, Lettere, Filosofia	3	8,1%
Altro	2	5,4%
<b>TOTALE</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

L'80,4% 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 (40,5%), seguono sociologia e scienze politiche (27,1%) 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 2022 le ore di formazione svolte dal personale sono state complessivamente 2.400 ore.

I temi affrontati fanno riferimento a:

- nuovo gestionale di contabilità;
- aspetti gestionali, amministrativi e rendicontali per la gestione dei progetti;
- aggiornamenti gestionale RENDIRES;
- aggiornamenti sistema qualità dell'Istituto (istruzioni operative, modulistica, ecc.);
- riorganizzazione interna e nuovo organigramma;
- formazione sicurezza lavoratori (aggiornamento primo soccorso, formazione antincendio rischio medio, formazione primo soccorso, formazione sicurezza specifica rischio basso);
- protocollo, attrezzature sede, procedure;
- presentazione Programma Piazza e Programma GOL;
- formazione su utilizzo gestionale GGP2;
- progettare e realizzare eventi digitali;
- formazione ICDL;
- formazione e lavoro: prospettive future nel contesto regionale;
- certificazione di genere;
- sistemi anticipanti e foresights – buone prassi del Ticino.

#### Condizioni contrattuali ed economico-retributive

Tutto il personale dell'Istituto, eccetto 12 membri del consiglio di amministrazione e 1 ricercatore, è assunto con un contratto di lavoro dipendente.

Al 31/12/2022 erano presenti 33 dipendenti (di cui 24 femmine), mentre i collaboratori erano 13 (di cui 6 donne). La situazione contrattuale dei 33 dipendenti era la seguente: 13 full-time a tempo indeterminato, 14 part-time a tempo indeterminato, 3 full-time a tempo determinato, 3 apprendistato. L'84,8% 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 2022

Tipologia contrattuale	M	F	Totale	% F
Dipendenti a tempo Indeterminato Full Time	7	6	13	42,15%
Dipendenti a tempo Indeterminato Part Time	0	14	14	100%
Dipendenti a tempo Determinato Full Time	1	2	3	66,67%
Dipendente con contratto apprendistato	1	2	3	66,67%
Collaborazioni stabili	7	6	14	46,15%
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>65,22%</b>

Non sono presenti volontari nell'organizzazione.

Lavoratori per anni di esperienza professionale all'IRES FVG. Anno 2022

Anni	N.	%
Da 0 a 5	7	15,2%
da 6 a 10	0	0%
da 11 a 15	5	10,9%
oltre i 15	34	73,9%
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

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 € 1.407,90 a € 2.248,08. 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 2022 (comprensivo degli oneri sociali), in conseguenza delle dimissioni e dei pensionamenti, il totale cala di circa € 113.044,94 (-5,69%), rispetto all'anno precedente, arrivando a € 1.874.691,59.

Costo del lavoro: triennio 2020-2022

Anno	Costo del lavoro (€)		
	Dipendenti	Collaboratori stabili	Totale
2020	702.661,00	656.001,39	1.358.662,00
2021	1.020.533,66	967.202,87	1.987.736,53
2022	1.088.776,38	785.915,21	1.874.691,59

### 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 2022.

La formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro svolta nel 2022 è:

- formazione primo soccorso, antincendio rischio medio e sicurezza specifica rischio basso di alcuni addetti;
- aggiornamento di alcuni addetti primo soccorso e antincendio.

### Pari Opportunità

Considerate le finalità e le attività svolte dall'IRES FVG, l'attenzione alla valorizzazione di tutte le differenze è elemento presente trasversalmente sia nelle attività, sia nelle modalità di gestione dell'Istituto, con una considerazione particolare alla dimensione di genere.

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.

L'IRES FVG è inoltre soggetto componente del tavolo regionale ACI DONNE, in riferimento a Legacoopsociali FVG.

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% della forza lavoro complessiva e del 57% della base sociale, la rappresentanza femminile nel CDA è pari al 53%, 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 2022

	M	F	Totale	% F
Forza lavoro dipendente	9	24	33	73%
Collaborazioni stabili	7	6	13	46%
Totale risorse umane	16	30	46	65%
Soci – persone fisiche	20	27	47	57%
Consiglio di Amministrazione	7	8	15	53%

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 2022, del Regolamento di Welfare Aziendale per un totale di buoni d'acquisto erogati ai lavoratori per complessivi € 59.420.

Inoltre, le tematiche di parità sono presenti nell'ambito dell'attività formativa (sottoforma di moduli dedicati) e dei progetti di ricerca.

## 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.

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 2022 i docenti coinvolti, ossia quelli contrattualizzati nell'anno, sono stati complessivamente 297 (nel 2020 erano 255, nel 2021 erano 261). Il giudizio medio sulla professionalità dei docenti nel 2022 da questionario di valutazione dei docenti è pari a 8,79 su 10 (8,82 su 10 nel 2021), 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 2022
<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 2022 sono state evidenziate le azioni messe in atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità</li> </ul>
<p>6 Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione dell'utilizzo dei materiali d'ufficio (toner/carta)</li> </ul>

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 2022
<p><b>3</b> Favorire forme di partecipazione attiva del personale con interventi sulla capacità di ascolto e gestione organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,20 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>• 8,20 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> <li>• € 8.142,18 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>
<p><b>6</b> Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	
<p><b>7</b> 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>	

L'IRES FVG ha la propria sede legale a Udine in via V. 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 G. 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 piattaforme (Zoom e GoToMeeting, quest'ultima solo per metà anno 2022), che permettono, 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.



capitale materiale

Investimenti anno 2022

Voci investimento (immobilizzazioni)	€
Software	5.875,60
Macchinari e attrezzature varie	2.266,58
<b>TOTALE</b>	<b>8.142,18</b>

Nel corso del 2022 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 macchine e dei dispositivi di rete
- implementazione di nuovi servizi infrastrutturali

In particolare, sono stati realizzati i seguenti investimenti:

- Modifica della connettività Internet della sede di Trieste. Mantenendo il fornitore esistente, è stata migliorata la qualità della connessione riducendo i costi fissi.
- Contestualmente al miglioramento della connettività, sono stati acquistati ed installati presso la sede di Trieste nuove apparecchiature di rete (switch) per migliorare le performance complessive della rete.
- Realizzazione di una rete cablata all'interno del laboratorio informatico n.2 della sede di Trieste. È stato installato un armadio di rete e sono state realizzate le opere elettriche per collegare in rete cablata i PC allievi.
- Sostituzione dei Personal Computer del laboratorio informatico n.2 della sede di Trieste: noleggio di n.20 PC di ultima generazione.
- Revisione complessiva della connettività Internet della sede didattica di viale Ungheria, a Udine. Oltre alla modifica della connettività principale è stata aggiunta una linea di backup in tecnologia FTTH.
- Estensione della connettività wi-fi, attraverso l'installazione di nuovi access-point e la creazione di VLAN dedicate.
- 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.
- Sostituzione dei PC allievi del laboratorio informatico n.1 della sede didattica di viale Ungheria, a Udine, attraverso il noleggio di 25 PC di ultima generazione.

Nel 2023 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:

- Miglioramento della connettività Internet di via V. Manzini, attraverso l'attivazione di una nuova linea in fibra FTTH.
- Sostituzione dei PC fissi in uso ad alcuni lavoratori dell'IRES FVG con notebook collegati a monitor esterno.
- Sostituzione delle stampanti multifunzione attualmente installate al IV piano di via V. Manzini ed al piano interrato della sede didattica di viale Ungheria, a Udine.
- Sostituzione dei firewall delle sedi di Trieste e di viale Ungheria.
- Eliminazione dei video-proiettori a soffitto in alcune aule e loro sostituzione con monitor a parete, e conseguenti lavori elettrici.
- Realizzazione di un nuovo laboratorio informatico presso la sede di via V. Manzini.
- Realizzazione di un nuovo laboratorio informatico presso la sede didattica di viale Ungheria.



8.

## ESAME DELLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

capitale finanziario





Temi materiali impattanti	Outcome 2022
<p><b>6</b> Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 3.505.294 di ricavi</li> <li>• 97,23% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>
<p><b>7</b> 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"> <li>• € 1.948.201 valore aggiunto globale netto creato</li> <li>• 96,23% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>



capitale finanziario

## 8.1. ANALISI DEI RICAVI

Nell'anno 2022 l'IRES FVG ha registrato ricavi complessivi per € 3.505.294 con una diminuzione di € 32.296 (-0,92%) rispetto all'esercizio precedente, quando si erano raggiunti i € 3.537.590 complessivi. La ripartizione delle voci di entrata è la seguente:

Tab. Riclassificazione ricavi. Anno 2022

Riclassificazione Ricavi	€	€	%
Contributi corsi e attività formative	2.763.044		
Ricavi attività formativa a corrispettivo	275.628		
<b>Totale ricavi da attività formativa</b>		<b>3.038.672</b>	<b>86,69%</b>
Contributi progetti attività di ricerca	117.697		
Ricavi attività di ricerca a corrispettivo	251.753		
<b>Totale ricavi da attività di ricerca</b>		<b>369.450</b>	<b>10,54%</b>
<b>Totale ricavi da attività d'impresa sociale</b>		<b>3.408.122</b>	<b>97,23%</b>
Ricavi attività di consulenza a corrispettivo	28.253		
<b>Totale ricavi da attività di consulenza</b>		<b>28.253</b>	<b>0,81%</b>
Altri ricavi	9.333		
Contributi ordinari soci	4.450		
Contributi straordinari soci	-		
Contributi c/esercizio	38.400		
Rimborsi spese varie	25		
Abbuoni e arrotondamenti	31		
<b>Totale altri ricavi</b>		<b>52.239</b>	<b>1,49%</b>
<b>Proventi finanziari</b>		<b>669</b>	<b>0,02%</b>
<b>Proventi straordinari</b>		<b>16.011</b>	<b>0,46%</b>
<b>Totale</b>		<b>3.505.294</b>	<b>100,00%</b>

La percentuale di fatturato relativa all'attività prevista da Statuto per l'Impresa Sociale raggiunge il 97,23%, 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 € 2.763.044 (calati del 9,72% rispetto all'anno precedente quando raggiungevano i 3.060.616 euro), che da imprese, enti e privati per ulteriori € 275.628 (incrementati del 11,65% rispetto al 2021 quando ammontavano a € 246.869) e complessivamente rappresenta l'86,69% delle entrate.

Seguono per importanza i ricavi da ricerca (€ 369.450, incrementati di € 253.918 rispetto all'anno precedente) e da consulenza (€ 28.253, diminuiti di € 55.160 rispetto al 2021). Le entrate diverse hanno un'incidenza residuale (1,49%) e sono costituiti in prevalenza dal contributo regionale una tantum per costi energetici degli enti di formazione, di cui alla L.R. 5 agosto 2022, n.13 articolo 7, commi 15-19 di € 38.400 e dai contributi ordinari soci di € 4.450. Abbiamo, inoltre, ricavi straordinari per € 16.011.

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	2022 €	2022 %
Attività a corrispettivo	555.634	16,13%
Finanziamenti pubblici	2.890.074	83,87%
<b>Totale</b>	<b>3.445.708</b>	<b>100,00%</b>

## 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 2022

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2022 €	2022 %	2021 €	2021 %	2020 €	2020 %
<b>A) VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>3.450.883</b>	<b>177,13%</b>	<b>3.511.637</b>	<b>169,04%</b>	<b>2.350.837</b>	<b>171,43%</b>
1. ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.445.707	168,79%	3.506.430	168,79%	2.330.383	169,94%
2. var. delle rimanenze di prodotti, semilavorati e finiti (merci)	-	-	-	-	-	-
3. variazione dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-	-	-
4. altri ricavi e proventi	5.176	0,27%	5.208	0,25%	20.445	1,49%
<b>Ricavi della produzione tipica</b>	<b>3.450.883</b>	<b>177,13%</b>	<b>3.511.637</b>	<b>169,04%</b>	<b>2.350.837</b>	<b>171,43%</b>
5. ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)	-	-	-	-	-	-
<b>B) COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE</b>	<b>1.413.614</b>	<b>72,56%</b>	<b>1.345.399</b>	<b>64,77%</b>	<b>894.596</b>	<b>65,24%</b>
6. consumi di materie prime	53.141	2,73%	47.754	2,30%	35.160	2,56%
consumi di materie sussidiarie	-	-	-	-	-	-
consumi di materie di consumo	53.141	2,73%	47.754	2,30%	35.160	2,56%
costi di acquisto di merci (costo delle merci vendute)	-	-	-	-	-	-
7. costi per servizi	1.195.769	61,38%	1.136.259	54,70%	721.633	52,62%
8. costi per godimento di beni di terzi	123.886	6,36%	126.258	6,08%	130.953	9,55%
9. accantonamenti per rischi	30.000	1,54%	30.000	1,44%	-	-
10. altri accantonamenti	5.000	0,26%	-	-	-	-
11. oneri diversi di gestione	5.820	0,30%	5.127	0,00%	6.850	0,50%
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>2.037.269</b>	<b>104,57%</b>	<b>2.166.238</b>	<b>104,28%</b>	<b>1.456.241</b>	<b>106,19%</b>
<b>C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>	<b>3.569</b>	<b>0,18%</b>	<b>6.749</b>	<b>0,32%</b>	<b>-109</b>	<b>-0,01%</b>
12. + o - Saldo gestione accessoria	-	-	-	-	-	-
13. + o - Saldo componenti straordinari	3.569	0,18%	6.749	0,32%	-109	-0,01%
ricavi straordinari	16.011	0,82%	17.810	0,86%	8.789	0,64%
- costi straordinari	12.442	0,64%	11.060	0,53%	8.898	0,65%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>2.040.838</b>	<b>104,76%</b>	<b>2.172.988</b>	<b>104,60%</b>	<b>1.456.132</b>	<b>106,18%</b>
- ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	92.637	4,76%	95.645	4,60%	84.795	6,18%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.948.201</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.077.343</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.371.337</b>	<b>100,00%</b>

Il Valore Aggiunto Globale Netto cala di € 129.142 (-6%) nell'anno 2022 attestandosi sui € 1.948.201.

Tale diminuzione è riconducibile alla riduzione del valore della produzione passato da € 3.511.637 nel 2021 a € 3.450.883 nel 2022 (-60.754 pari al 1,73%) e alla crescita dei costi intermedi di produzione passati da € 1.345.399 nel 2021 a € 1.413.614 nel 2022 (+ € 68.216 pari al 5,07%).

Cala l'incidenza delle componenti accessorie e straordinarie, mentre gli ammortamenti si attestano a € 92.637.

### 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 2022

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	ESERCIZI					
	2022 €	2022 %	2021 €	2021 %	2020 €	2020 %
<b>A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>1.874.692</b>	<b>96,23%</b>	<b>1.987.737</b>	<b>95,69%</b>	<b>1.358.662</b>	<b>99,08%</b>
personale non dipendente	785.915	40,34%	967.203	46,56%	656.001	47,84%
personale dipendente	1.088.777	55,89%	1.020.534	49,13%	702.661	51,24%
1. remunerazioni indirette	213.197	10,94%	210.597	10,14%	144.490	10,54%
2. remunerazioni dirette	875.580	44,94%	809.937	38,99%	558.171	40,70%
3. quote di riparto del reddito	-	-	-	-	-	-
<b>B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>52.069</b>	<b>2,67%</b>	<b>54.638</b>	<b>2,63%</b>	<b>12.762</b>	<b>1,30%</b>
imposte dirette	57.050	2,93%	36.033	1,73%	5.663	0,41%
imposte indirette	33.419	1,72%	26.748	1,29%	26.415	1,93%
- sovvenzioni in conto esercizio	38.400	1,97%	8.143	0,39%	14.316	1,04%
<b>C) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI CREDITO</b>	<b>5.146</b>	<b>0,26%</b>	<b>4.587</b>	<b>0,22%</b>	<b>5.651</b>	<b>0,41%</b>
oneri per capitali a breve termine	11	0,00%	42	0,00%	8	0,00%
oneri per capitali a lungo termine	5.135	0,26%	4.545	0,22%	5.644	0,41%
<b>D) REMUNERAZIONI DEL CAPITALE DI RISCHIO</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>E) REMUNERAZIONI DELL'AZIENDA</b>	<b>15.095</b>	<b>0,77%</b>	<b>29.782</b>	<b>1,43%</b>	<b>-10.838</b>	<b>-0,79%</b>
+/-variazioni di riserve	15.095	0,77%	29.782	1,43%	-10.838	-0,79%
<b>F) LIBERALITA' ESTERNE</b>	<b>1.200</b>	<b>0,06%</b>	<b>500</b>	<b>0,03%</b>	<b>100</b>	<b>0,01%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.948.201</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.077.343</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.371.337</b>	<b>100,00%</b>

La lettura della tabella evidenzia come il 96,23% 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 55,89% contro il 40,34%.

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è complessivamente pari a € 52.069 e fa riferimento alle risorse assorbite per imposte dirette (IMU, IRES, IRAP e ritenute d'acconto non recuperabili) pari a € 57.050 e alle imposte indirette (in buona parte per IVA indetraibile) pari a € 33.419 e alle risorse generate dal contributo regionale una tantum per costi energetici degli enti di formazione, di cui alla L.R. 5 agosto 2022, n.13 articolo 7, comma 15-19 di € 38.400. Il pagamento degli interessi sui mutui assorbe € 5.146, in aumento rispetto all'esercizio precedente.

L'utile d'esercizio è pari a € 15.095, mentre le liberalità riguardano i fondi destinati all'A.B.C - Associazione per i Bambini Chirurghi del Burlo onlus e i due Premi di Laurea erogato in memoria di Domenico Tranquilli.





9.

**ATTIVITÀ  
E PROGETTI  
REALIZZATI**

Le attività dell'IRES FVG 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 (l'86,7% 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 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 2020-2022

	2020	2021	2022
Formazione professionale	465	558	630
Ricerca e consulenza	35	33	36
Progetti complessi	12	17	12
<b>Totale</b>	<b>512</b>	<b>608</b>	<b>678</b>

Nel corso del 2022 i progetti attivi sono stati complessivamente 678, di cui 630 di formazione professionale, 36 di ricerca e consulenza, 12 progetti complessi che si articolano in molteplici interventi. L'attività formativa è cresciuta in termini di complessità gestionale, sebbene come visto dal punto di vista dei ricavi nel 2022 si sia osservato un arretramento, soprattutto per l'incremento dei corsi a pagamento e di quelli finanziati dai fondi interprofessionali. Nel primo caso l'aumento è frutto di alcune commesse aziendali che hanno previsto, al loro interno, l'erogazione di numerosi percorsi formativi, nel secondo invece è connesso alla sovrapposizione temporale fra i progetti Fondimpresa slittati nel periodo 2020-21 a causa Covid e i nuovi piani avviati nel corso del 2022 la cui durata risulta invece abbreviata rispetto agli standard degli avvisi degli anni precedenti.

## 9.1. FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'attività formativa nel corso del 2022 ha subito un'attesa riduzione dopo il "rimbalzo" registrato nel 2021 in seguito alla ripresa vigorosa dei corsi nella fase post-Covid. Il numero di ore erogate nel corso dell'anno risulta comunque significativo se raffrontato con i dati storici del decennio 2013-22 quando solo in altre tre occasioni l'Istituto era riuscito a superare le 20.000 ore-corso in un singolo anno.

#### Ore corso erogate nel triennio 2020-2022 per tipologia di finanziamento

	2020	2021	2022	Var. % 2021-22	% ore 2022 per finanziamento
Attività commerciale	1.073	1.808	1.636	-8,9%	7,9%
Fondi interprofessionali	1.338	1.919	2.230	26,0%	10,8%
FSE	13.700	20.692	16.837	-19,2%	81,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>16.111</b>	<b>24.419</b>	<b>20.703</b>	<b>-15,2%</b>	<b>100,0%</b>

I corsi finanziati dai fondi interprofessionali (Fondimpresa, Fapi e Fart) hanno visto un aumento delle ore complessive del 26%, soprattutto per la contemporanea gestione di Piani avviati nel biennio 2020-21, che avevano visto slittare la loro conclusione a causa delle sospensioni per l'emergenza Covid, e dei nuovi Avvisi Fondimpresa 2022 "Competenze di base e trasversali" che hanno previsto modalità di erogazione con tempistiche più brevi rispetto a quelli degli anni precedenti. Se le ore dei corsi a pagamento hanno evidenziato un leggero calo rispetto al 2021, più consistente è stata invece la riduzione di quelle nell'ambito del Fondo Sociale Europeo (-19,2%). La fase di chiusura del progetto PIPOL ha influito sui volumi di formazione gestita per disoccupati/inoccupati che si è ridotta di 1/3 rispetto al 2021, mentre l'impegno profuso sul nuovo progetto PIAZZA/GOL è consistito, nell'autunno/inverno 2022, soprattutto in attività di progettazione, organizzazione ed impostazione dell'AT Giuliano-Isontina di cui l'Istituto è capofila. La chiusura del ciclo di programmazione ha influito in negativo sull'uscita di nuovi avvisi FSE e conseguentemente anche le azioni rivolte alle persone svantaggiate o alle proposte di innovazione/aggiornamento per occupati hanno registrato cali del 40% circa rispetto all'anno precedente. Sono rimasti stabili invece gli impegni relativi all'area sociosanitaria e a quella della formazione superiore che invece, grazie all'avvio di un secondo percorso ITS che vede l'IRES FVG come ente gestore, ha portato ad una crescita del 15,7% delle ore erogate. Da segnalare infine l'importante aumento delle ore dei corsi rivolti agli apprendisti, favorito, come sarà meglio evidenziato in seguito, dalla modalità digitale di realizzazione delle lezioni, particolarmente apprezzata da imprese ed allievi per questa specifica attività formativa.

#### Ore corso FSE erogate nel triennio 2019-2021 suddivise per tipologia di percorso

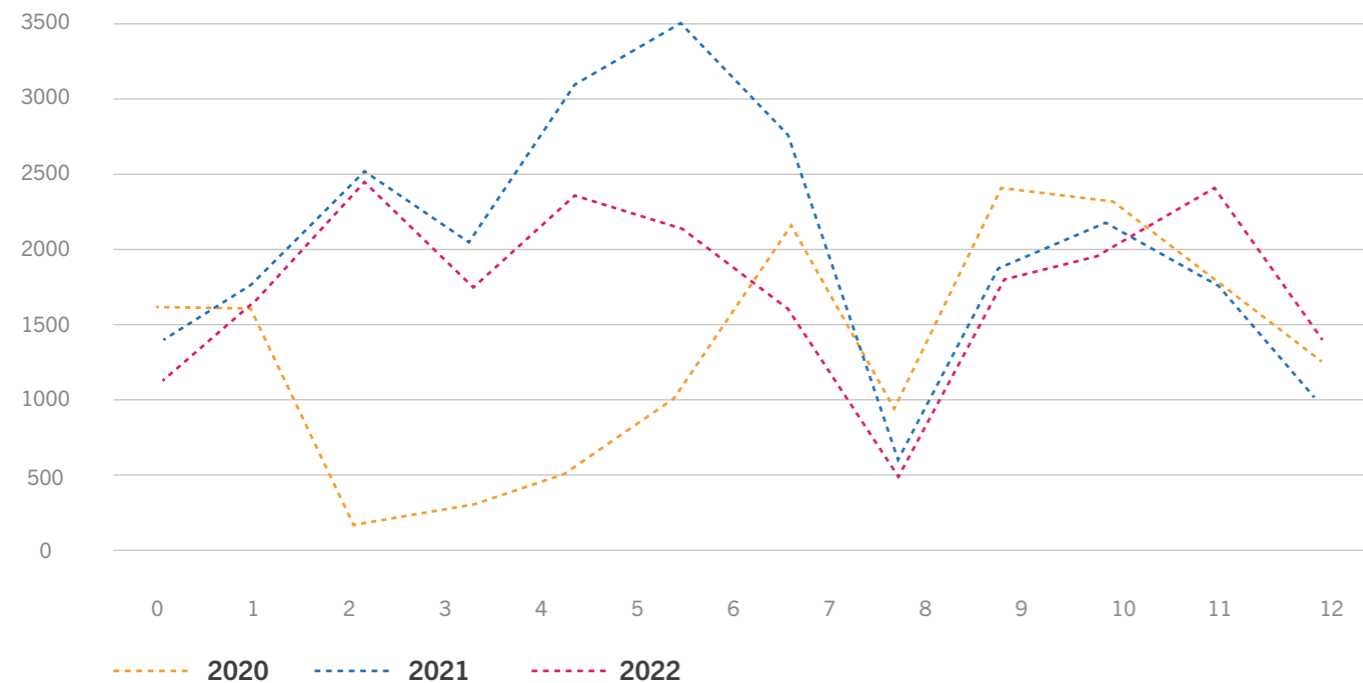
	2020	2021	2022	Var. % 2021-22
Qualificazione/riqualificazione per disoccupati/inoccupati	6.815	10.920	7.415	-31,9%
Area socio-sanitaria per occupati/disoccupati	1.997	3.299	3.503	5,4%
Formazione superiore	2.486	2.532	2.929	15,7%
Persone svantaggiate/a rischio di esclusione	1.581	2.491	1.584	-39,5%
Apprendistato	140	640	908	41,9%
Innovazione/Aggiornamento	536	834	498	-40,1%
<b>Totale complessivo ore corso</b>	<b>13.584</b>	<b>20.837</b>	<b>16.837</b>	<b>-19,2%</b>

Per i tirocini extracurricolari si registra nel corso dell'anno una crescita delle ore realizzate, sebbene in termini di progetti gestiti si osservi una sostanziale continuità rispetto agli anni precedenti.

Numero e ore di tirocini extracurricolari realizzate nel triennio 2020-2022

	2020	2021	2022
Numero di tirocini attivi	32	37	36
Ore di tirocinio realizzate	10.727	22.603	25.819

Andamento mensile delle ore corso



Gli indici relativi al tasso di abbandono degli allievi si pongono in continuità rispetto al 2021, con le consolidate differenze già registrate in passato fra le tipologie di attività. Per i corsi rivolti alle aziende, 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. Nel caso dei percorsi commerciali il numero di abbandoni, vicino al 10%, è quasi interamente connesso a corsi su commessa aziendale, dove parte della classe non ha portato a termine interamente i percorsi poiché impegnata in improvvise richieste produttive. I percorsi nell'ambito del Fondo Sociale Europeo registrano un tasso di abbandono di poco superiore al 20%, in linea con quello del 2021 ma migliore di quelli del resto del periodo di programmazione (fra 25% e 30%). In parte questo migliore andamento può essere spiegato dall'azione posta in essere con la FAD che ha incrementato la partecipazione degli allievi, agevolando l'equilibrio dei tempi di vita familiare rispetto alla frequenza dei corsi, favorendo il recupero di lezioni perse, limitando gli spostamenti ed i disagi per chi risiede lontano da aule e laboratori.

Tasso di abbandono dei corsi per tipologia di finanziamento 2020-2022

	2020	2021	2022
Attività commerciale	2,4%	9,3%	8,1%
Fondi interprofessionali	4,8%	12,4%	13%
FSE	26,3%	18,2%	21,2%

L'analisi degli allievi, basata su coloro che hanno frequentato almeno un'ora di corso/tirocinio nel corso del 2022, evidenzia una riduzione in linea con quella delle ore complessivamente erogate. Un incremento, come lecito attendersi visti i dati fin qui presentati, è avvenuto nel segmento dei percorsi finanziati dai Fondi Interprofessionali (+20,9%) mentre in ambito FSE i partecipanti sono diminuiti di circa 1/4. Nell'attività commerciale si assiste ad una riduzione degli allievi percentualmente superiore a quelle delle ore gestite. Considerandola congiuntamente all'aumento del numero di progetti tale dinamica pone in luce il ruolo rilevante che hanno avuto nel 2022 alcune importanti commesse aziendali: in questi casi, infatti, un singolo allievo ha potuto frequentare molteplici percorsi formativi durante l'anno, venendo però conteggiato ai fini della presente elaborazione una sola volta.

Numero di allievi nel triennio 2020-2022 suddivisi per tipologia di finanziamento (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2020	2021	2022	Var. % 2021-22	% allievi 2022 per finanziamento
Attività commerciale	1.334	2.400	2.125	-20,6%	50,4%
Fondi interprofessionali	725	760	882	20,9%	20,9%
FSE	1.278	1.554	1.207	-27,1%	28,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.337</b>	<b>4.714</b>	<b>4.214</b>	<b>-15,0%</b>	<b>100%</b>



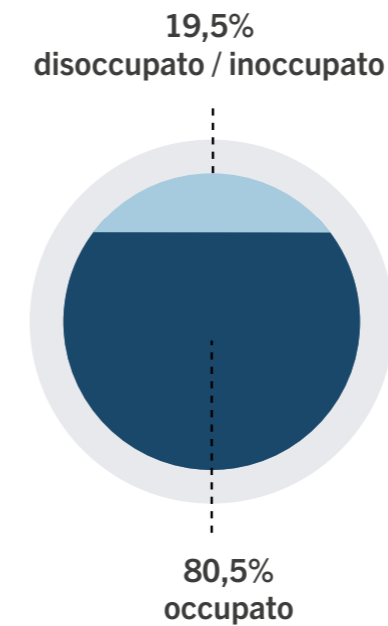
Nel 2022 vi è una maggiore presenza di allievi di sesso maschile, superiore a quella storicamente registrata con valori attorno all'1-2% (tranne che nel 2021 quando vi è stata invece una leggera prevalenza della componente femminile). Il numero rilevante di iscrizioni maschili, proveniente dal comparto industriale ed artigianale che caratterizza prevalentemente l'offerta commerciale e quella legata ai fondi interprofessionali, non è stata bilanciata, come in passato, dalla maggiore presenza femminile nei corsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Numero di allievi nel triennio 2020-2022 suddivisi per genere (allievi che hanno frequentato almeno un'ora nel corso dell'anno)

	2020	2021	2022	Var. % 2021-22	% 2022 per genere
Femmine	1.613	2.385	1.873	-31,7%	44,4%
Maschi	1.724	2.329	2.341	0,7%	56,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.337</b>	<b>4.714</b>	<b>4.214</b>	<b>-15,0%</b>	<b>100%</b>

Anche nel 2022 si conferma una netta prevalenza di allievi occupati, con un'incidenza analoga a quella dell'anno precedente che, va ricordato, era già stata maggiore rispetto al biennio precedente. Nuovamente questa condizione appare frutto prevalentemente delle attività di formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali e di quella a pagamento.

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 2022. Le modalità di tale coinvolgimento sono state duplici: 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 2022 sono stati 193 gli allievi che hanno beneficiato dell'esperienza di stage/tirocinio con il coinvolgimento di 145 fra imprese ed enti pubblici o privati. Il numero maggiore di allievi rispetto alle aziende/enti ospitanti è connesso ai 28 casi di aziende/enti che hanno realizzato più di uno stage/tirocinio. Si tratta di valori che replicano sostanzialmente quelli del 2021 a conferma di una continuità delle attività formative poste in essere in collaborazione con il sistema delle imprese.

Indicatori su stage curricolari e tirocini extracurricolari attivi nel 2022

Indicatori tirocini/stage	2021	2022
Aziende ospitanti stage e tirocini	148	145
Numero stagisti e tirocinanti	187	193
Aziende/enti che hanno ospitato più stagisti/tirocinanti	21	28

Nel 2022 invece si è confermata la crescita costante di imprese ed enti in qualità di clienti di percorsi formativi che sono aumentati in maniera consistente nell'ultimo triennio passando dai 443 del 2020 ai 647 del 2021 fino agli 870 dello scorso anno. Tutti gli indicatori dell'attività di formazione continua rivolta ai soggetti economici sono migliorati nel corso del 2022: numero di imprese/enti coinvolti, numero di corsi attivi, sia mono che pluri-aziendali.

Sono state ben 334 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 2021-22

Corsi e imprese coinvolte	2021	2022
Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2022	647	870
Imprese/enti che hanno partecipato a più di un corso	164	334
Numero di corsi rivolti ad Imprese/enti	305	379
Numero corsi monoaziendali	194	263
Numero corsi pluriaziendali	69	116

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.

## TECNICHE DI ICT GOVERNANCE E CYBERSECURITY



### Obiettivi e contenuti

Il percorso formativo, situato all'interno del Piano Integrato di Politiche per l'Occupazione e per il Lavoro – PIPOL, mira a rispondere al fabbisogno di personale di Gruppo Euris - azienda specializzata in consulenza IT sia in ambito architetturale che nello sviluppo applicativo - per la propria sede aziendale di Udine all'interno della Business Unit "Euris Technology", brand di Gruppo Euris che si occupa di tutta la sfera della governance dei sistemi ICT:

- ICT Governance: fornitura di soluzioni as a service di gestione della disponibilità e delle performance dei servizi business critical;
- Business Continuity: messa a disposizione di sistemi informativi aziendali per proteggere il business;
- Cybersecurity: consulenza e soluzioni per mettere al sicuro i dati delle aziende clienti, in conformità con le best practice e garantendo la continuità operativa;
- System integration: cura dell'infrastruttura Data Center e Networking per far comunicare i sistemi informativi aziendali, hardware e software.

Il progetto intende far acquisire ai partecipanti le competenze per valutare i rischi, le minacce informatiche e il grado di vulnerabilità delle infrastrutture IT e dei sistemi informativi aziendali ISMS (Information Security Management System) al fine di adottare corrette procedure e protocolli di sicurezza dei sistemi informatici (hardware e software) e una gestione adeguata delle fasi di risposta ad un incidente di sicurezza informatica.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Progettazione e pianificazione di dettaglio, in termini di contenuti e tempistiche di avvio, realizzate in collaborazione con l'azienda committente, nello specifico il responsabile della BU Euris Technology, di concerto con la responsabile recruiting di Gruppo Euris.

### Destinatari/e

Persone disoccupate, maggiorenni, aderenti al programma PIPOL e residenti sul territorio regionale, fortemente motivate alla frequenza ad un corso nell'ambito dei Servizi Digitali, accomunate dal possesso di esperienze formative e/o professionali coerenti con il profilo del corso, appassionate di IT ed interessate a sviluppare competenze specialistiche nell'ambito dell'ICT governance e della cybersecurity.

### Principali risultati raggiunti

Il corso è stato avviato con 11 allievi. In 9 persone hanno portato a termine il percorso, di queste 7 hanno trovato occupazione (5 sono state inserite presso l'azienda partner del progetto, 2 presso altre imprese).

### Attività: formazione finanziata

**Ambiti tematici:** #formazione #FSE #aziende #innovazione

(1) Il criterio di costruzione degli indicatori è analogo a quello precedentemente riportato: sono conteggiati gli allievi che hanno frequentato nel corso del 2022 almeno un'ora di stage o tirocinio.

## OPERATORE SOCIO SANITARIO (OSS)



### Obiettivi e contenuti

Il percorso, della durata di 1.000 ore, intende formare Operatori Socio Sanitari-OSS in grado di svolgere tutte le attività di cura e assistenza alle persone in condizione di disagio o di non autosufficienza sul piano fisico e/o psichico, per soddisfarne i bisogni primari. L'OSS svolge la sua attività in equipe, in collaborazione con altri operatori preposti all'assistenza sanitaria e sociale, secondo una logica multiprofessionale. La figura formata può operare in ambito ospedaliero, a domicilio, nelle residenze sanitarie assistenziali, nei centri diurni, nei servizi residenziali e semi residenziali e trova collocazione sia nel settore pubblico che in quello privato. Destinatari delle attività di cura e assistenza degli/delle OSS sono le persone anziane, con handicap fisico o psichico, in stato di disagio sociale o di emarginazione, con problemi di salute in fase acuta, cronica, terminale e minori.

### Aspetti qualificanti e innovativi

L'IRES FVG opera da oltre 20 anni nel settore socio assistenziale sia attraverso la realizzazione di corsi di qualificazione e aggiornamento degli operatori sociosanitari (sono stati realizzati più di una trentina di percorsi tra qualifica, misure compensative e competenze minime), sia svolgendo attività di ricerca e consulenza ai servizi territoriali e al mondo della cooperazione sociale del Friuli Venezia Giulia. Tali attività hanno favorito, negli anni, la costruzione e il consolidamento, di una rete di collaborazione con i principali attori del territorio, condizione indispensabile per garantire il successo dei corsi OSS. In particolare, ciò ha favorito il coinvolgimento di personale qualificato ed esperto nelle materie di insegnamento dei corsi.

Il settore socioassistenziale (pubblico e privato) sta evidenziando un crescente fabbisogno di OSS in possesso di qualifica riconosciuta dalle Regioni, domanda che è stata amplificata anche dalla recente pandemia.

### Destinatari/e

Il percorso si rivolge a soggetti disoccupati, residenti nel territorio regionale, in possesso del diploma di scuola dell'obbligo (terza media) o assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, che hanno compiuto il diciottesimo anno d'età.

### Principali risultati raggiunti

Considerando il più recente triennio formativo (2019/20;2020/21 e 2021/22) le edizioni sono state 6 per un totale di 140 persone iscritte, di cui 116 hanno conseguito la qualifica. I dati relativi alle ultime edizioni dei corsi OSS realizzati dall'IRES FVG sono molto positivi e mettono in evidenza che l'87% degli ex-corsisti e corsiste attualmente lavorano (sia con contratti a tempo determinato che indeterminato). In prevalenza hanno trovato occupazione presso le strutture ove hanno svolto uno dei tirocini del corso (tra cui: cooperative, case di riposo, aziende sanitarie). Vi sono anche corsisti che dopo il percorso decidono di proseguire la propria formazione iscrivendosi all'università in percorsi di laurea collegati alle professioni socio educative e socio sanitarie.

**Attività:** formazione finanziata

**Ambiti tematici:** #formazione #assistenza

## PIANO LEARN LAVORO E APPRENDIMENTO (FONDIMPRESA)



### Obiettivi e contenuti

Finalità del piano formativo LEARN - Lavoro E AppRendimeNto, che si articola in tre edizioni realizzate in sequenza temporale a partire dal mese di settembre 2022, riguarda lo sviluppo delle competenze di base e trasversali, così come previsto dall'Avviso 2/2022 di Fondimpresa.

L'offerta formativa è strutturata secondo un catalogo, approvato e qualificato da Fondimpresa, articolato nelle aree tematiche stabilite dall'Avviso di riferimento: competenze alfabetico funzionali, matematiche, scientifiche, tecnologiche e ingegneristiche; competenze personali, sociali e capacità di imparare a imparare, competenze in materia di cittadinanza, consapevolezza ed espressioni culturali; competenze multilinguistiche; competenze digitali e imprenditoriali. La prima edizione è stata realizzata nell'ultimo trimestre del 2022 e ha coinvolto 16 imprese e 174 lavoratori/trici, dei quali 152 formati/e, in complessive 27 azioni formative.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Il piano formativo LEARN, coerentemente con una tendenza consolidata nei piani realizzati da IRES FVG, ha coinvolto, tra i 152 lavoratori/trici formati/e, un numero significativo di persone appartenenti ai target più deboli nell'accesso alla formazione continua. Segnaliamo in particolare, il coinvolgimento delle donne, corrispondenti al 48% dei formati, gli over 50 e gli stranieri che complessivamente rappresentano il 29% dei formati, e i giovani con età inferiore ai 30 anni, corrispondenti in termini percentuali sui formati al 18%. L'elemento qualificante e innovativo rispetto alle precedenti edizioni va individuato nella struttura dell'offerta formativa, che consente di mettere in trasparenza i contenuti e le competenze in esito, grazie all'attestazione delle competenze trasversali, individuate dai framework europei.

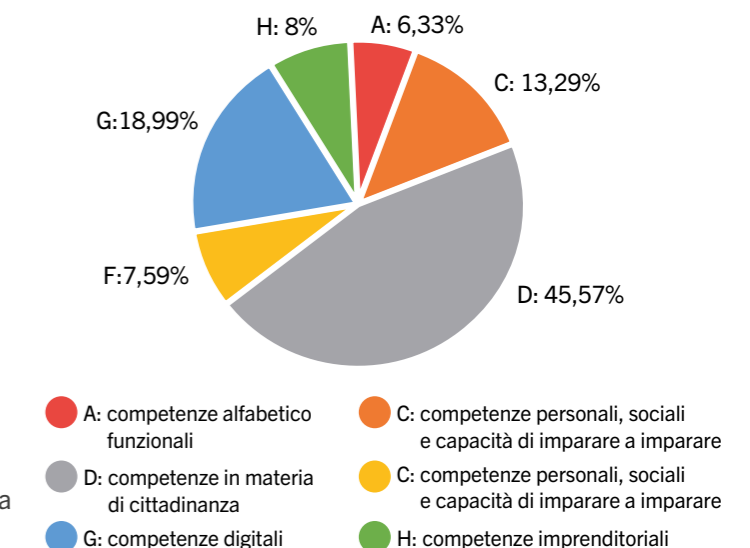
### Destinatari/e

I destinatari sono dipendenti di aziende collocate in Friuli Venezia Giulia, aderenti a Fondimpresa. Il 75% delle beneficiarie (12 su 16) è rappresentato da PMI. Il 91% delle persone avviate in formazione sono inquadrare come impiegati/e, mentre gli operai/e rappresentano il 7% dei formati e i quadri il 2%.

### Principali risultati raggiunti

Di seguito si sintetizzano le competenze di base e trasversali oggetto della prima edizione del piano LEARN. Le competenze in materia di cittadinanza sono state oggetto della maggior parte dei corsi realizzati, interessando 12 azioni su 27 e 288 ore su 632 complessive (46%). I corsi realizzati hanno riguardato: il lavoro di gruppo (4 corsi), le tecniche e i metodi per definire obiettivi e priorità (4 corsi), il business writing (2 corsi), le tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti e il project management (2 corsi). Le competenze digitali hanno rappresentato la seconda area tematica in ordine di importanza con 5 progetti formativi, per un totale di 120 ore didattiche (19%). Le tematiche affrontate in questa area hanno riguardato l'utilizzo di Microsoft 365, in particolare la gestione del foglio di calcolo Excel (3 corsi), il digital marketing (1 corso) e la business intelligence (1 corso). Le competenze personali, sociali e la capacità di imparare a imparare sono state trattate in 4 corsi per un totale di 84 ore didattiche (13%) concentrate per lo più su aspetti relativi alla gestione del tempo; altri temi hanno riguardato l'imparare a imparare e il problem solving. Le competenze linguistiche sono state sviluppate in 2 corsi e hanno riguardato la lingua inglese. Le competenze alfabetico funzionali, 2 azioni in tutto, hanno avuto come oggetto la comprensione della terminologia tecnico-economica in azienda. Tra le competenze imprenditoriali, oggetto di 2 corsi, è stato approfondito il tema dell'importanza di sbagliare e le tecniche e strumenti per l'impresa sostenibile e socialmente responsabile.

### Ore didattiche suddivise per ambito



**Attività:** #Formazione finanziata #Fondimpresa

**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 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 ai percorsi conclusi da luglio 2021 a giugno 2022 compresi.

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

Status occupazionale a sei mesi dal termine	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi	% sul totale generale	% donne sul totale generale
Occupato	62,50	78,82	74,15	79,05
Attualmente non occupato, ma ho lavorato negli ultimi 6 mesi	0,0	8,63	8,16	6,67
Non occupato e non ho mai lavorato negli ultimi 6 mesi	37,50	16,55	17,69	14,28
<b>Totale</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

L'analisi dello stato occupazionale mette in luce che circa il 74,15% (62,5% nel 2021) degli allievi ha trovato un impiego e l'8,16% (4,6% nel 2021) 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 impiegati per i tirocini extra curricolari si attesta sul 62,50% (75% nel 2021) confermando la validità di questo strumento ai fini dell'inserimento e reinserimento lavorativo.

Nel caso degli stage curricolari il 74,82% (61,4% nel 2021) degli stagisti ha trovato una occupazione e l'8,63% (5% nel 2021) ha comunque lavorato negli ultimi 6 mesi, attestando l'efficacia degli stage che, pur essendo finalizzati al completamento del percorso formativo e nonostante la durata generalmente breve, di fatto rappresentano una forma importante di primo contatto con le aziende e di opportunità di lavoro, soprattutto per chi ha appena concluso i propri studi.

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 agli allievi occupati e agli allievi non occupati che hanno comunque lavorato negli ultimi 6 mesi.

Efficacia dell'esperienza di tirocinio/stage. Anno 2022

Occupazione degli allievi che lavorano o hanno lavorato negli ultimi 6 mesi	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi	% totale generale	% donne
Solo presso l'azienda ospitante	80,00	31,03	33,06	27,78
Anche presso l'az. ospitante, ma lavorano o hanno lavorato anche in altre aziende	20,00	0,87	1,65	0,00
Solo in altre aziende	0,00	68,10	65,29	72,22
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nel complesso i dati sopra esposti confermano il fatto che sia il tirocinio extra curricolare che lo stage curricolare consentono al partecipante di entrare in rete con una serie di soggetti che possono agevolare il percorso di inserimento o reinserimento lavorativo e nel 33,06% (31,4% nel 2021) dei casi l'azienda ospitante prosegue il rapporto di lavoro con l'allievo seguito nel periodo di tirocinio/stage.

Coerenza tra tirocinio/stage e settore lavorativo. Anno 2022

Allievi occupati in un settore coerente con il percorso formativo	% tirocini extra curricolari su totale tirocini extra curricolari	% stage corsi su totale stage corsi	% totale generale	% donne
Occupati in un settore coerente	80,00	69,83	70,25	73,33
Occupati in un settore in parte coerente	20,00	18,10	18,18	16,67
Occupati in un settore diverso	0,0	12,07	11,57	10,00
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Infine, si rileva coerenza tra l'esperienza di tirocinio extra curricolare e stage dei corsi e il settore lavorativo considerando che nel 73,33% (80,4% nel 2021) dei casi il settore e la mansione svolta si configurano come il naturale sbocco lavorativo rispetto al percorso realizzato e nel 16,67% dei casi l'occupazione individuata è coerente almeno in parte con gli apprendimenti realizzati.

### 9.3 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

L'IREG 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 eventualmente essere sostituito con quello proposto dal committente;
- 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 curriculare si sottopone agli allievi il questionario di valutazione finale.

Numero allievi che ha compilato il questionario. Anno 2022

	2022	2021	2020
Numero allievi che hanno compilato il questionario	1.555	1.663	712
Numero allievi soddisfatti	1.509	1.609	693
% allievi soddisfatti	97,0%	96,8%	97,3%
Punteggio medio	8,72	8,78	8,67

Dalla rilevazione risulta che ben il 97,0% degli allievi (1.509 su 1.555 allievi che hanno compilato il questionario) è soddisfatto con punteggio medio pari a 8,72. Nelle tabelle seguenti si riportano i principali risultati che emergono dalla compilazione dei questionari di soddisfazione finale. Nel 2021 è stato modificato il questionario di rilevazione e la scala dei giudizi. Per rendere confrontabili i dati delle due annualità, gli stessi sono stati standardizzati su una scala che va da 1 a 10. Gli item utilizzati nel 2021 sono molto simili a quelli del 2020, ma, per correttezza e completezza, si riportano di seguito le due differenti versioni dello stesso indicatore. Le celle senza descrizione ed i dati mancanti sono riconducibili alle modifiche.

Soddisfazione degli allievi su aspetti organizzativi e didattici. Anno 2022

Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici (questionario versione 2021)	Soddisfazione allievi per aspetti organizzativi e didattici (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Il tutor è stato di aiuto alle esigenze della classe	Il Personale ha cercato di risolvere i problemi	9,26	9,30	9,09
Organizzazione e l'orario delle lezioni proposto dall'ente	Adeguatezza orario delle lezioni	9,03	9,12	8,86
Il tutor è stato di aiuto all'apprendimento	Il Personale ha fornito informazioni chiare e corrette	8,89	8,94	9,34
Durata del corso adeguata	Adeguatezza durata corso	8,55	8,66	8,63
Materiale didattico	Adeguatezza materiali didattici	8,61	8,39	8,67
Il tempo per le esercitazioni era adeguato	Adeguatezza durata esercitazioni	8,06	7,81	8,57
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza laboratori informatici	8,20	7,69	9,11
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza altri laboratori	8,20	7,69	9,08
Aule/laboratori e attrezzature	Adeguatezza aule	8,20	7,69	8,64
	Professionalità dei docenti	n.d.	n.d.	9,46
	Adeguatezza cadenza delle lezioni	n.d.	n.d.	8,95

Il livello di soddisfazione degli allievi rispetto agli aspetti didattici e organizzativi conferma anche quest'anno il giudizio generalmente elevato raggiungendo punteggi più alti per il personale coinvolto nella formazione, segno della qualità e professionalità delle risorse umane dell'Istituto.

Tasso di soddisfazione degli allievi: giudizio complessivo.

Elementi di giudizio complessivo (questionario versione 2021)	Elementi di giudizio complessivo (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Soddisfazione complessiva	Soddisfazione complessiva per il corso	8,97	9,09	8,45
Soddisfazione per i contenuti	Utilità degli argomenti trattati	8,72	8,92	8,69
Le materie sono coerenti con gli obiettivi del corso che lei si aspettava	Il corso ha risposto alle aspettative	8,71	8,91	7,98
Apprendimento di nuove competenze		8,40	8,75	n.d.
Sono stati approfonditi contenuti utili alla professione		8,14	8,38	n.d.

Mediamente il livello di soddisfazione complessivo è buono segnalando la rispondenza del percorso rispetto alle esigenze formative e all'utilità del medesimo.

Tasso di soddisfazione degli allievi: lo stage.

Soddisfazione allievi relativo al periodo di stage (questionario versione 2021)	Soddisfazione allievi relativo al periodo di stage (questionario versione 2020)	Punteggi medi 2022	Punteggi medi 2021	Punteggi medi 2020
Mi sono sentito a mio agio nelle relazioni con il personale aziendale	Inserimento nell'organizzazione aziendale	8,25	8,99	8,76
Complessivamente lo stage è stata una bella esperienza	Positiva esperienza di stage	8,29	8,82	8,29
Durante lo stage ha ricevuto un adeguato supporto dal tutor dell'IRES FVG	Adeguatezza supporto del tutor IRES FVG	7,82	8,64	7,95
Le mie conoscenze/competenze si sono ben integrate con le esigenze aziendali	Integrazione con le esigenze aziendali	7,39	8,49	8,48
Come valuta l'organizzazione dello stage		7,51	8,38	n.d.
La durata complessiva del periodo di stage era adeguata	Adeguatezza durata stage	7,91	8,30	8,21

Infine, per quanto attiene allo stage gli allievi ritengono l'esperienza positiva e con possibilità di futuro inserimento lavorativo all'interno dell'azienda ospitante.

## 9.4 PROGETTAZIONE, RICERCA E CONSULENZA

L'IRES FVG svolge dal 1983 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 pubbliche, la progettazione europea e di interventi di sviluppo locale. Queste attività, tra loro sinergiche e connesse con quelle di progettazione e formazione professionale dell'Istituto, hanno l'obiettivo di supportare i committenti 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'IRES pubblica report di approfondimento e divulgazione riguardanti gli ambiti socio economici regionali.



- Nell'assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici (enti locali, direzioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia), l'IRES FVG affianca i committenti nel disegno e implementazione di interventi di politiche pubbliche. Attraverso un approccio partecipativo e di facilitazione, condotto da personale con consolidata esperienza e competenza, l'Istituto è in grado di supportare il committente suggerendo 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 policy.
- La progettazione di interventi complessi (regionali, nazionali e a finanziamento diretto UE) in ambito regionale, nazionale e comunitario, 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 sottostante.

Attività	Elementi materiali
Ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> <li>• Integrare le attività di ricerca e formazione con l'attenzione alla CSR, sostenibilità, diversity management</li> <li>• Creare valore condiviso tramite partnership per lo sviluppo socioeconomico del territorio</li> <li>• Promuovere l'analisi e la ricerca sul mercato del lavoro, sulle trasformazioni socioeconomiche, sullo sviluppo locale e l'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali</li> <li>• Favorire, attraverso le proprie attività, la diffusione della cultura sulla salute e sicurezza sul lavoro</li> </ul>
Valutazione	
Assistenza tecnica e consulenza a enti pubblici	
Progettazione di interventi complessi	



I box sottostanti evidenziano i principali lavori svolti negli ambiti di attività sopra indicati.





## TOOLS AND GUIDELINES FOR IDENTIFICATION AND ASSESSMENT OF A SET OF SOFTS SKILLS RELATED TO WORK-BASED LEARNING AND TO THE DEVELOPMENT OF ALPINE ECONOMY.

First framework based on desk and good practices analysis

### Obiettivi e contenuti

L'indagine, realizzata da IRES FVG in collaborazione con Fondazione Demarchi di Trento, si inquadra nell'ambito del Work-plan 2020-22 dell'Action Group n. 3 LABOUR MARKET, EDUCATION AND TRAINING di EUSALP (EU Strategy for the ALPine region), la Strategia Macroregionale Alpina, un accordo siglato nel 2013 dai Paesi che fanno parte dell'Unione Europea: Italia, Francia, Germania, Austria, Slovenia e da due stati extra europei Svizzera e Liechtenstein; in particolare ha dato avvio all'Azione "Soft skills assessment method tool for WBL in Alpine Space" che prevedeva di sviluppare un Quadro comune e degli strumenti di osservazione e valutazione di soft skills, attraverso l'acquisizione di informazioni e l'identificazione e la definizione condivisa di un set di soft-skills significative, anche al fine di facilitare lo scambio di esperienze. L'obiettivo generale era quello di realizzare un'indagine sugli strumenti e le metodologie a disposizione per l'osservazione e la validazione delle soft skills più significative, con particolare riferimento a quelle correlate all'apprendimento basato sul lavoro e a quelle più importanti per il governo dei processi di trasformazione delle economie alpine.

In particolare, ci si proponeva di:

- individuare, nell'ambito delle soft skills, quelle più significative per i contesti di apprendimento basati sul lavoro e per il governo dei principali processi di trasformazione che interessano l'area alpina;
- verificare l'esistenza di sistemi di osservazione, valutazione e validazione di tali soft skills, al fine di costruire una matrice di strumenti e metodologie a disposizione;
- verificare la presenza di buone prassi e di casi di successo nella macroregione alpina per quanto riguarda l'apprendimento e la validazione delle soft skills individuate;
- elaborare delle linee guida per lo sviluppo e l'osservazione, valutazione e validazione delle soft skills considerate nei sistemi regionali alpini.

### Aspetti qualificanti e innovativi

L'indagine ha permesso di esplorare in profondità i nuovi framework sviluppati dall'UE per la definizione delle competenze trasversali in diversi contesti (imprenditorialità, life skills, competenze per la sostenibilità, competenze digitali, ESCO transversal skills), utili per il riconoscimento e la validazione di tali competenze. L'indagine ha inoltre permesso di mettere a punto una metodologia di analisi e valutazione delle buone prassi raccolte, basata su criteri oggettivi di rating quantitativo.

### Destinatari/e

Decisori pubblici nel settore della formazione professionale; enti di formazione professionale; imprese coinvolte in azioni di work based learning.

### Principali risultati raggiunti

- una maggiore attenzione da parte dei sistemi educativi e formativi che operano in EUSALP sull'importanza delle soft skills nella formazione duale e nello sviluppo dell'economia alpina;
- la messa in evidenza di 7 best practice in grado di favorire la diffusione di interventi efficaci di sviluppo e riconoscimento di soft skills;
- l'individuazione di quadri di riferimento per la valutazione delle soft skills che favoriscano il riconoscimento reciproco nell'ambito di EUSALP e nei processi di mobilità transnazionale;
- la messa a punto di linee guida per i decisori, per il sistema di formazione e per le imprese per promuovere lo sviluppo delle soft skills in contesti di work based learning;
- l'indicazione di ulteriori possibili azioni di sviluppo di dispositivi di valutazione e riconoscimento di soft skills da realizzare nell'ambito di ulteriori progetti di intervento da svolgere con risorse aggiuntive.

**Attività:** Ricerca valutativa

**Ambiti tematici:** #ricerca #valutazione #softskills



## SERVIZIO DI SUPPORTO TECNICO-SPECIALISTICO PER L'INDIVIDUAZIONE DI LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELL'ARCHITETTURA DI UNA PIATTAFORMA INFORMATICA, OMOGENEA A LIVELLO REGIONALE, CHE SODDISFI I FABBISOGNI DI WELFARE TERRITORIALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

### Obiettivi e contenuti

- Fornire un servizio di supporto tecnico-specialistico per l'individuazione di linee guida per la definizione dell'architettura di una piattaforma informatica, omogenea a livello regionale, in grado di soddisfare i fabbisogni di welfare territoriale del Friuli Venezia Giulia.
- Osservare due "casi di studio", individuati preliminarmente dall'Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa e considerati di interesse per le caratteristiche dei progetti, la tipologia di governance e il potenziale impatto sugli stakeholder di riferimento.
- Raccogliere e analizzare un set di informazioni relative al livello di diffusione, conoscenze e attuazione di piani di welfare aziendale, territoriale e di prossimità, facendo emergere i punti di forza, le criticità, oltre che le potenzialità di miglioramento e adattabilità dei casi osservati e il possibile ruolo del decisore pubblico regionale, ricavando informazioni operative utili in termini di policy e di strumenti di intervento.

L'attività di ricerca si è basata su una metodologia qualitativa e partecipativa volta a fare emergere elementi conoscitivi relativi al livello di informazione, diffusione e attuazione di progetti di welfare aziendale in due contesti socioeconomici del Friuli Venezia Giulia, ricavando altresì elementi di analisi riguardanti l'impatto sul territorio, la soddisfazione di aziende e diretti beneficiari del welfare, i punti di forza e di debolezza delle sperimentazioni in essere.

La ricerca si è sviluppata attraverso:

- Analisi Desk: per ricostruire il quadro teorico, normativo e applicativo di riferimento, integrata da interviste a 4 provider di welfare aziendale operanti a livello nazionale.
- Osservazione sul campo di 2 studi di caso (individuati da Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa) consistenti in:

- Osservazione del progetto di welfare territoriale nell'area del Consorzio NIP: valutazione ex ante attraverso 10 interviste in profondità ad aziende, parti sociali e stakeholder locali + 12 interviste in profondità a lavoratori/trici di aziende insediate nel territorio del NIP + 1 focus group di restituzione a NIP e Agenzia L&SI;
- Osservazione dei fabbisogni di welfare di due sistemi socioeconomici afferenti al Cluster Legno Arredo e Sistema Casa FVG (Manzano e Brugnera): valutazione ex ante attraverso 10 interviste in profondità ad aziende, parti sociali e stakeholder + 4 focus group con lavoratori e rappresentanti dei lavoratori (N=38 pers.) + 1 focus group di restituzione a NIP e Agenzia L&SI.

### Aspetti qualificanti e innovativi

L'indagine rappresenta la prima ricerca condotta in Friuli Venezia Giulia per la Regione sul tema "secondo welfare" e rappresenta una ricerca-azione al fine di valutare ex ante i punti di forza e di debolezza, minacce e opportunità di un possibile intervento regionale volto a supportare un sistema di welfare territoriale e aziendale regionale.

### Destinatari/e

Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa  
Beneficiari indiretti: Cluster Legno Arredo; NIP Maniago

### Principali risultati raggiunti

Rapporto di ricerca finale che, elaborando le informazioni raccolte nei due sistemi osservati, offre un'analisi sulle possibili criticità e prospettive che possono presentarsi nella definizione di un piano strategico regionale a supporto del welfare aziendale

**Attività:** Ricerca valutativa

**Ambiti tematici:** #ricerca #valutazione #welfare aziendale



## PROGETTO MEDIAREE-NEXT GENERATION CITY

### Obiettivi e contenuti

Pordenone è uno dei dieci comuni pilota che sperimentano i modelli innovativi di Next Generation City per città inclusive, verdi e vivibili nell'ambito del progetto Anci "MEDIAREE – NEXT GENERATION CITY" finanziato con i fondi del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-20. Il progetto, della durata di 3 anni, si è proposto di supportare i Comuni capoluogo nella costruzione di un futuro migliore per le città attraverso il miglioramento delle competenze, dei processi e degli strumenti di pianificazione strategica sovra-comunale per sviluppare strategie e politiche urbane nell'ottica della transizione ambientale e della sostenibilità e rendendo più attrattivo il contesto alle giovani generazioni (di età compresa tra 18 e 30 anni).

Nell'ambito di questo progetto di sistema coordinato dal Comune di Pordenone, l'ANCI ha affidato all'IRES FVG le seguenti attività:

- Analisi quanti-qualitativa del contesto, articolata in:
- una ricerca quantitativa che, attraverso un'analisi dei dati statistici e amministrativi, ha descritto le caratteristiche del territorio coinvolto dal progetto (Pordenone, Cordovado, Fontanafredda, Porcia, San Quirino, Roveredo in Piano, Spilimbergo e Zoppola), evidenziandone le caratteristiche demografiche, sociali ed economiche;
- una ricerca qualitativa condotta con un panel di 30 testimoni-chiave individuati tra stakeholder e giovani, con l'obiettivo di conoscere punti di forza e di debolezza del territorio, al fine di individuare le strategie per renderlo maggiormente attrattivo per i giovani adulti.
- Analisi delle politiche attuate dai comuni partner del progetto a favore dei giovani e in particolare dei giovani adulti, ricavando una mappatura delle attività e delle policies esistenti.
- Costruzione di una Dashboard interattiva per l'utilizzo dei dati e formazione ai funzionari comunali per utilizzare

lo strumento: per favorire la fruizione dei dati da parte del pubblico, i dati sono stati resi in modalità visual e interattiva. A tal fine, i funzionari sono stati formati per potere creare e utilizzare lo strumento.

- Redazione di un Piano di monitoraggio e valutazione e definizione degli strumenti di monitoraggio e definizione di indicatori per il monitoraggio e dei criteri per la valutazione dell'impatto della policy che emergerà dal processo di pianificazione territoriale: attività realizzata in modo partecipato, coinvolgendo i partner e accompagnandoli lungo tutto lo sviluppo del progetto.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Il progetto ha permesso di collaborare con organismi operanti a livello nazionale (ANCI) e sperimentare delle metodologie innovative per quanto riguarda la rappresentazione grafica dei dati (Tableau), formando i referenti degli enti locali circa l'importanza di decidere con metodologia data driven.

### Destinatari/e

Destinatari diretti sono stati ANCI, Comuni di: Pordenone, Cordovado, Fontanafredda, Porcia, San Quirino, Roveredo in Piano, Spilimbergo e Zoppola. Beneficiari indiretti: i giovani di età compresa tra 20 e 30 anni.

### Principali risultati raggiunti

I risultati raggiunti sono stati i seguenti:

- Coinvolgimento di 30 testimoni-chiave
- Elaborazione di un rapporto di ricerca quantitativo e uno qualitativo
- Percorso di formazione sull'utilizzo di Tableau
- Piano di valutazione dell'intervento e delle policies

**Attività:** Progetto complesso

**Ambiti tematici:** #ricerca #valutazione #formazione #politiche giovanili



## A.R.Co. - AUTONOMIA RECOVERY COMUNITÀ

### Obiettivi e contenuti

Il Progetto A.R.Co. mirava ad offrire agli operatori del Servizio sociale comunale di Trieste e ai partner del terzo settore strumenti utili a migliorare la qualità dei servizi con la sperimentazione di un sistema di supporto individualizzato all'inserimento socio-abitativo e lavorativo rivolto a cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti. Il progetto prevedeva due interventi formativi che hanno introdotto ed affiancato le attività di sperimentazione di servizi innovativi.

- Il primo intervento ha riguardato il tema dell'abitazione, con la sperimentazione dell'approccio Housing First, ed è stato curato da fio.PSD, la federazione italiana degli organismi per le Persone Senza Dimora.
- Il secondo, curato dal nostro Istituto, era un percorso formativo della durata di 48 ore chiamato "Strumenti per l'inserimento lavorativo"; ha accompagnato l'intera durata del progetto con l'obiettivo di incrementare la conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro locale e condividere metodologie operative e buone pratiche.

L'IRES FVG ha inoltre curato la valutazione del progetto.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Gli aspetti qualificanti e innovativi del progetto possono essere sintetizzati come segue.

Sotto il profilo dei contenuti formativi:

- è stato introdotto l'approccio Housing First, che propone un cambiamento radicale nell'ambito delle politiche abitative, sia attraverso attività di formazione a distanza che attraverso visite guidate;

- sono state trattati i metodi più recenti per la valutazione delle competenze trasversali e tecnico professionali e promossa la conoscenza di buone pratiche in tema di inserimento lavorativo.

Sotto il profilo della sperimentazione sono state utilizzate modalità di collaborazione più organiche fra personale del pubblico e del privato sociale.

### Destinatari/e

Operatrici e operatori (assistenti sociali, addetti all'inserimento lavorativo, educatori e animatori sociali) dei Servizi sociali del Comune di Trieste e del terzo settore (Fondazione Caritas Diocesana Trieste Onlus, ICS Consorzio Italiano di Solidarietà Ufficio Rifugiati e Lybra Cooperativa Sociale Onlus) attivi nei servizi di accoglienza e supporto a richiedenti asilo e rifugiati sul territorio triestino.

### Principali risultati raggiunti

L'Istituto ha gestito la formazione del personale comunale e del terzo settore erogando 48 ore di formazione che hanno coinvolto complessivamente 39 operatrici e operatori impegnati in attività di accoglienza, educazione e formazione a favore di cittadini dei paesi terzi. Ha inoltre elaborato il report finale di valutazione del progetto.

**Attività:** Progetto complesso

**Ambiti tematici:** #migrazione #metodologie formative #innovazione #inclusione#valutazione



## STREET LINK

### Obiettivi e contenuti

Il progetto "Street Link. Salute e benessere per tutti", realizzato da un partenariato formato da ASUGI, Comune di Trieste e cooperativa sociale Duemilauno Agenzia Sociale, aveva l'obiettivo di rafforzare il sistema di tutela socio-sanitaria dei cittadini di paesi terzi con disagio mentale e/o patologie legate alle dipendenze attraverso la qualificazione e il rafforzamento della rete dei servizi sociosanitari del territorio e la sperimentazione di attività di assistenza e supporto alle persone immigrate in carico ai servizi sociosanitari.

Il progetto comprendeva un'azione formativa articolata in sei attività:

- due interventi formativi in materia di immigrazione e accesso ai servizi sociosanitari;
- due interventi formativi mirati a rafforzare le competenze culturali;
- un percorso di formazione sul campo;
- un evento conclusivo.

L'azione è stata affidata all'IRES FVG in seguito ad una procedura ad evidenza pubblica vinta dal nostro Istituto con il massimo punteggio.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Il progetto ha costituito un importante momento di scambio di esperienze fra i partner e ha consentito di avviare modalità d'integrazione del lavoro fra diversi servizi che continua tutt'oggi.

Il percorso formativo, svolto interamente a distanza, ha visto la partecipazione di docenti altamente qualificati, collegati da ogni parte d'Italia e dall'estero, e ha comportato la creazione di una piattaforma didattica ricca di materiale e tuttora disponibile a tutti i soggetti interessati.

L'intervento del nostro Istituto è stato molto apprezzato e, verso la conclusione del progetto, è stato chiesto all'IRES FVG un intervento di valutazione conclusiva mirato a

mettere in luce, attraverso alcune interviste di carattere qualitativo, il risultato ottenuto in termini di *capacity building* dei partecipanti.

### Destinatari/e

Operatrici e operatori (medici psichiatri, infermieri, tecnici della riabilitazione psichiatrica, assistenti sociali, addetti all'inserimento lavorativo, educatori e animatori sociali) dell'ASUGI, dei Servizi sociali del Comune di Trieste e del terzo settore (Duemilauno Agenzia Sociale) attivi nei servizi di supporto sociale e sanitario a richiedenti asilo e rifugiati sul territorio triestino.

### Principali risultati raggiunti

L'incarico ricevuto dall'IRES FVG ha comportato la realizzazione di:

- due edizioni del corso *Immigrazione e accesso ai servizi – Conoscere per intervenire*, della durata di 12 ore, che ha visto complessivamente la partecipazione di 91 persone;
- due edizioni del corso *Etnia, cittadinanza, cultura e migrazioni - Focus su salute mentale e dipendenze*, della durata di 12 ore, che ha visto complessivamente la partecipazione di 96 persone;
- un percorso di formazione sul campo della durata di 24 ore, costituito da seminari e focus group.

Sono state prodotte inoltre una piattaforma/repository tuttora a disposizione dei committenti e un sintetico report di valutazione finale dei risultati conseguiti in termini di *capacity building* del personale coinvolto.

**Attività: Progetto complesso**

**Ambiti tematici:** #formazione #valutazione #disagiomentele #immigrazione



## IMPACTFVG 2014-2020

### Obiettivi e contenuti

L'ATS composta da IRES FVG e dalle Caritas di Pordenone, Trieste e Udine, nell'ambito del progetto Fami ImpactFVG 2014-2020, aveva come obiettivi la progettazione e l'implementazione di un Osservatorio regionale in materia di immigrazione e lo svolgimento di iniziative di coinvolgimento ed empowerment delle associazioni dei migranti.

### Aspetti qualificanti e innovativi

L'Osservatorio regionale (disponibile nella pagina dedicata del sito internet della Regione Autonoma FVG: <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAVFG/cultura-sport/immigrazione/FOGLIA2/>), ha consentito di esplorare il fenomeno migratorio e di seguirlo nella sua evoluzione, al fine di fornire degli strumenti utili alla programmazione delle azioni mirate all'inclusione sociale, al consolidamento degli interventi regionali e territoriali già in essere e alla qualificazione dei percorsi di integrazione e dei progetti di vita, formativi ed educativo-scolastici. I laboratori sono stati progettati con la collaborazione delle associazioni degli immigrati, cercando di raccogliere le principali istanze e aprendo dei canali di interlocuzione che potranno essere rafforzati in future attività progettuali. Attraverso le attività realizzate sono infatti emersi diversi temi di interesse, che necessiterebbero di ulteriori approfondimenti, sempre nell'ottica della valorizzazione del ruolo delle associazioni dei migranti.

### Destinatari/e

L'Osservatorio era rivolto ai decisori politici, agli studiosi della materia e a tutti coloro che sono interessati ai fenomeni migratori. I laboratori erano destinati alle associazioni di immigrati e più in generale ai cittadini di Paesi terzi.

### Principali risultati raggiunti

Nel triennio ottobre 2019-ottobre 2022, l'Osservatorio regionale sull'immigrazione si è articolato in:

- 22 report tematici quantitativi sui seguenti argomenti: la dimensione demografica, l'istruzione, il mercato del lavoro, l'imprenditoria, le condizioni economiche della componente straniera, l'accesso ai centri di ascolto Caritas regionali.

- 6 approfondimenti qualitativi che hanno riguardato: le seconde generazioni, la condizione delle donne immigrate, le buone prassi attivate dalle Caritas in merito all'inserimento lavorativo, l'impatto del Covid sulle famiglie immigrate, le persone fragili sulla rotta balcanica, la condizione delle donne ucraine.
- 1 report metodologico, contenente lo studio di fattibilità sull'automatizzazione dei processi di trattamento ed elaborazione dei dati dell'Osservatorio.
- 1 report finale dell'Osservatorio dell'immigrazione in Friuli Venezia Giulia.

Per quanto concerne le iniziative di valorizzazione e di coinvolgimento delle associazioni dei migranti, nel periodo settembre 2021-ottobre 2022:

- sono stati svolti 30 laboratori miranti alla valorizzazione delle associazioni dei migranti sulle seguenti tematiche: progettazione e partecipazione ad Avvisi Pubblici; associazionismo e imprenditorialità; superare la frattura generazionale; costruire reti nel mondo associativo; welfare di comunità e principali servizi dedicati all'inserimento lavorativo; mappatura dei servizi pubblici e delle associazioni operanti nell'ambito della cittadinanza, della sanità, della cultura e dell'istruzione.
- Sono state realizzate 7 pillole formative su alcune delle tematiche affrontate nei laboratori, fruibili online anche dopo il termine del progetto (sono disponibili all'indirizzo: <https://www.iresfvg.org/pillole-formative/>).
- Sono state coinvolte 68 associazioni di immigrati nelle iniziative di sensibilizzazione, dialogo, empowerment.
- Sono stati oltre 1.000 i destinatari delle iniziative di partecipazione attiva della popolazione migrante alla vita sociale del territorio.
- È stata predisposta una mappatura delle associazioni dei migranti presenti sull'intero territorio regionale, anche di quelle che non hanno partecipato attivamente alle iniziative laboratoriali, mettendo in evidenza le principali tematiche di interesse emerse.

**Attività: Progetto complesso**

**Ambiti tematici:** #ricerca #osservatorio #laboratori #video #immigrazione



# Attiva il tuo talento!



## ATTIVAGIOVANI

### Obiettivi e contenuti

AttivaGiovani è un programma estremamente innovativo lanciato dalla Regione FVG per offrire nuove opportunità ai giovani NEET fra i 18 e i 29 anni e comprende corsi brevi, laboratori sperimentali e percorsi di accompagnamento, individuali o per piccoli gruppi, con l'intervento di tutor o mentor. Il progetto è realizzato da un raggruppamento regionale di 59 organizzazioni – enti formativi, aziende profit e no profit, associazioni, cooperative, cluster d'impresе – guidato da ENAIP FVG e articolato su cinque distinte aree territoriali della Regione FVG. Il nostro Istituto ha progettato e coordina la realizzazione di tutte le attività nell'area triestina (Hub 1) dove operano 22 organizzazioni del partenariato che propongono 10 corsi e 48 laboratori sperimentali.

### Aspetti qualificanti e innovativi

Corsi e laboratori hanno carattere pratico, esperienziale, e sono finalizzati alla realizzazione di prodotti concreti che andranno poi a costituire un portfolio a disposizione di ogni partecipante.

Sono inoltre previsti due tipi di percorsi di accompagnamento e orientamento, individuali o per piccoli gruppi, collocati rispettivamente:

- a fianco delle attività corsuali e laboratoriali, allo scopo di offrire orientamento nel progetto e di ottenere feedback sul suo andamento;
- verso la conclusione del percorso, con l'obiettivo di favorire l'accesso a opportunità di istruzione, formazione e lavoro.

L'IRES FVG ha curato:

- diversi percorsi d'accompagnamento;
- la conduzione di due corsi per Videomaker e di tre laboratori di Videoesplorazioni, con la collaborazione del partner Kineofilm srl;
- un laboratorio per la realizzazione dell'evento di fine anno, nel corso del quale sono stati presentati i video prodotti nei corsi e nei laboratori, con la collaborazione del Comune di Trieste.

### Destinatari/e

Il progetto era rivolto a giovani di età compresa fra i 18 e i 29, residenti o domiciliati sul territorio regionale, non impegnati in attività di studio, formazione o lavoro. Alla fine del 2022 esso è stato esteso anche a giovani che studiano e lavorano ed è stato prolungato fino al 30 giugno 2023.

### Principali risultati raggiunti

Sul territorio triestino sono stati realizzati, complessivamente, nel 2022:

- 2 corsi di formazione ("Giovani e competenze");
- 8 laboratori sperimentali ("Giovani talenti in azione");
- 19 percorsi di accompagnamento ("Giovani verso il futuro").

Queste attività hanno totalizzato complessivamente 145 iscrizioni, ma le persone coinvolte sono state 62, perché ognuna di esse poteva iscriversi a più di un'attività.

I due corsi e i tre laboratori video svolti da IRES FVG e Kineofilm, che hanno riscontrato interesse e partecipazione, hanno portato alla produzione di cinque cortometraggi:

- Invisibile,
- Videogame,
- TriOsterie,
- Il Gattile,
- Piazza Garibaldi.

Gli ultimi due sono stati trasmessi da RAI3 FVG e l'ultimo ha vinto un premio messo in palio dal Comune di Trieste. Alcuni partecipanti hanno cominciato a lavorare nel settore, svolgendo attività di ripresa e montaggio audiovideo.



**Attività:** Progetto complesso

**Ambiti tematici:** #formazione #giovani #Neet #accompagnamento #video



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"> <li>• <b>Esposizione verso attività a finanziamento pubblico:</b> l'IRES FVG svolge il 83,87% 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.</li> <li>• <b>Tempistiche di approvazione e avvio delle attività:</b> 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.</li> <li>• <b>Tempistiche di liquidazione delle attività:</b> 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nuove opportunità di lavoro e mercati:</b> 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.</li> <li>• <b>Monitoraggio della sostenibilità dei flussi finanziari:</b> 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.</li> </ul>


#### Rischi legati alla qualità del servizio e cambiamenti del contesto operativo




Descrizione	Gestione del rischio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mancata rispondenza ai requisiti richiesti dal committente:</b> 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.</li> <li>• <b>Mancato avvio delle attività approvate:</b> 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.</li> <li>• <b>Cambiamento del contesto operativo:</b> 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"> <li>a) la necessità di migliorare le modalità di formazione online;</li> <li>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.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Monitoraggio dei processi aziendali:</b> 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.</li> <li>• <b>Potenziamento di progettazioni congiunte:</b> 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.</li> <li>• <b>Adeguamento degli strumenti informatici e formazione del personale:</b> 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).</li> </ul>



## Strategie per il futuro

Ambito	Strategie per il futuro		
<b>capitale relazionale</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Potenziamento della funzione marketing e monitoraggio degli strumenti social dell'IRES FVG.</li> </ul>		
	Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021
Numero di accordi	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 accordi con Servizi sociali, assistenziali e d'enti morali</li> <li>1 accordo con ordine professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 accordi con Servizi sociali e assistenziali</li> <li>2 accordi con ordini professionali</li> </ul>	
Numero di protocolli	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>9 protocolli di relazione con associazioni datoriali e sindacali, consorzi e aziende, istituti scolastici</li> </ul>	
Numero di convenzioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 convenzioni di stage con istituti scolastici e Università</li> </ul>	
Numero di Associazioni Temporanee d'impresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>21 associazioni temporanee d'impresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>14 associazioni temporanee d'impresa</li> </ul>	
Numero di Partecipazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 partecipazioni in altri enti/società</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 partecipazioni in altri enti/società</li> </ul>	
Numero fan e follower profili Social dell'Istituto	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.946 fan della pagina Facebook</li> <li>1.989 follower del profilo Twitter</li> <li>4.743 collegamenti LinkedIn</li> <li>530 follower profilo Instagram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.309 fan della pagina Facebook</li> <li>1.973 follower del profilo Twitter</li> <li>4.690 collegamenti LinkedIn</li> <li>389 follower profilo Instagram</li> </ul>	
Numero imprese/enti clienti	<ul style="list-style-type: none"> <li>870 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>647 Imprese/enti che hanno partecipato ad almeno 1 ora di corso nel 2021</li> </ul>	
Esiti occupazionali tirocini	<ul style="list-style-type: none"> <li>78,46% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>75% tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	
Esiti occupazionali stage	<ul style="list-style-type: none"> <li>66,67% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>61,4% corsisti che hanno effettuato lo stage occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio</li> </ul>	
Numero allievi	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.214 allievi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.714 allievi</li> </ul>	
Percentuale allieve sul totale allievi	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.214 allievi con il 44,45% femmine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.714 allievi con il 50,6% femmine</li> </ul>	
Percentuale allievi soddisfatti	<ul style="list-style-type: none"> <li>97% allievi soddisfatti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,8% allievi soddisfatti</li> </ul>	

Ambito	Strategie per il futuro		
<b>capitale organizzativo</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Promozione delle politiche di pari opportunità negli organi decisionali.</li> <li>Potenziamento dei laboratori di sviluppo di idee e progetti in logica bottom up e di miglioramento dell'organizzazione.</li> </ul>		
	Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021
Numero di assemblee	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 assemblee soci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 assemblee soci</li> </ul>	
Percentuale partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,1% percentuale partecipazione soci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>95,5% percentuale partecipazione soci</li> </ul>	
Presenza femminile negli organi societari	<ul style="list-style-type: none"> <li>53% femmine componenti CdA</li> <li>57,45% femmine soci persone fisiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>53% femmine componenti CdA</li> <li>58% femmine soci persone fisiche</li> </ul>	
<b>capitale umano</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento e miglioramento delle competenze del proprio personale attraverso interventi formativi validati annualmente dalla Direzione.</li> <li>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.</li> </ul>		
	Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021
Percentuale presenza femminile nelle risorse umane (collaboratori e dipendenti)	<ul style="list-style-type: none"> <li>46,15% collaboratrici femmine</li> <li>72,73% dipendenti femmine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>38% collaboratrici femmine</li> <li>71% dipendenti femmine</li> </ul>	
Turnover	<ul style="list-style-type: none"> <li>24,44% turnover complessivo risorse umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12,24% turnover complessivo risorse umane</li> </ul>	
Ore di formazione interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.400 ore di formazione interna personale dipendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.200 ore di formazione interna personale dipendente</li> </ul>	
Numero contratti part time	<ul style="list-style-type: none"> <li>14 dipendenti con contratto part time</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>16 dipendenti inquadrati con contratto part time</li> </ul>	
Percentuale richieste part time accolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% richieste part time accolte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% richieste part time accolte</li> </ul>	
Numero docenti contrattualizzati	<ul style="list-style-type: none"> <li>297 docenti contrattualizzati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>261 docenti contrattualizzati</li> </ul>	
Valutazione dei docenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>8,79 punteggio medio valutazione docenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8,82 punteggio medio valutazione docenti</li> </ul>	

Ambito	Strategie per il futuro																	
<p><b>capitale naturale</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione presso gli utenti dell'IRES FVG e adozione da parte del personale di comportamenti virtuosi.</li> <li>Promozione delle tematiche ambientali e di sostenibilità all'interno dei progetti e dei corsi gestiti.</li> <li>Per il futuro si vuole monitorare i seguenti indicatori (più rilevanti per la tipologia di attività esercitata dall'ente):</li> <li>* Progettualità volte a diffondere tematiche ambientali e di sostenibilità</li> <li>* Utilizzo materiali d'ufficio (toner / carta)</li> <li>* CARBON FOOT PRINT (2023)</li> </ul>																	
<p><b>capitale materiale</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatori</th> <th>Outcome 2022</th> <th>Outcome 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Volume nuovi investimenti</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 8.142,18 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 20.754,54 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>			Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021	Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul>	Volume nuovi investimenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 8.142,18 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 20.754,54 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>						
Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021																
Valutazione degli allievi sull'adeguatezza di aule e laboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>8,20 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza dei laboratori</li> <li>7,69 punteggio medio adeguatezza delle aule</li> </ul>																
Volume nuovi investimenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 8.142,18 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 20.754,54 nuovi investimenti in immobilizzazioni</li> </ul>																
<p><b>capitale finanziario</b></p> 	<p>Incremento dei ricavi derivanti dall'attività di impresa sociale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Incremento delle collaborazioni con soggetti (pubblici e privati) al fine di incrementare la qualità e i risultati delle progettualità realizzate.</li> <li>Creazione di valore aggiunto adeguato alla remunerazione dei principali stakeholder. .</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatori</th> <th>Outcome 2022</th> <th>Outcome 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Volume ricavi</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.505.294 di ricavi</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.537.590 di ricavi</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>% ricavi da attività di impresa sociale</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>97,23% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>96,76% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Volume valore aggiunto globale netto</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 1.948.201 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>€ 2.077.343 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>% valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>96,23% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>95,69% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>			Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021	Volume ricavi	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.505.294 di ricavi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.537.590 di ricavi</li> </ul>	% ricavi da attività di impresa sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>97,23% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,76% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>	Volume valore aggiunto globale netto	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 1.948.201 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 2.077.343 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul>	% valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,23% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>95,69% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>
Indicatori	Outcome 2022	Outcome 2021																
Volume ricavi	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.505.294 di ricavi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 3.537.590 di ricavi</li> </ul>																
% ricavi da attività di impresa sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>97,23% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,76% ricavi da attività di impresa sociale</li> </ul>																
Volume valore aggiunto globale netto	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 1.948.201 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 2.077.343 valore aggiunto globale netto creato</li> </ul>																
% valore aggiunto distribuito per remunerazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>96,23% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>95,69% valore aggiunto distribuito per la remunerazione del personale</li> </ul>																





11.

## MONITORAGGIO SVOLTO DA ORGANO DI CONTROLLO



## RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO AL BILANCIO SOCIALE AL 31.12.2022

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, ho svolto nel corso dell'esercizio 2022 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 97,23% 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 direttamente 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 all'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.
  - \* Nel corso del 2022 per preservare la sicurezza e salute dei propri lavoratori l'ente ha:
    - \* seguito il Protocollo di Sicurezza Aziendale Anticontagio Covid-19;
    - \* dotato gli ambienti di lavoro di dispositivi di sicurezza individuali (mascherine, gel, disinfettanti);
    - \* formato il personale dell'ente in merito alle disposizioni sul Green Pass, Privacy e gestione degli accessi ai locali.
- 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 ed emergenza sanitaria COVID-19, nonché tutti i corsi di formazione.
- Nel corso dell'anno 2022 non sono stati denunciati infortuni.
- Per quanto riguarda le Pari Opportunità sono molto alte le percentuali di presenza femminile nella forza lavoro complessiva (72,73%) e nella base sociale (57,45%). 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

Ho svolto nel corso dell'esercizio 2022 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 2022 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, ho 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 mio comportamento 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.

Manzano, 11 aprile 2023  
L'Organo di controllo  
Rag. Glerean Albano

## 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



