



Bilancio Sociale

ANNO FORMATIVO
2024/2025



C.F.P. CANOSSA
Impresa Sociale

La rendicontazione sull'operato
e i risultati della Fondazione

ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA

viene effettuata attraverso un sistema integrato di documenti, tutti reperibili sul sito www.cfpcanossa.it



BILANCIO
SOCIALE



BILANCIO
ECONOMICO



ALLEGATI AL
BILANCIO SOCIALE

Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA si colloca all'interno della realtà delle opere educative e formative che nascono dalla fonte del carisma Canossiano e in esso trova le radici valoriali, culturali e metodologiche che sostengono la sua azione. Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA è associata ad ENAC – ENTE NAZIONALE CANOSSIANO ETS, socio fondatore della Fondazione. Complessivamente il sistema canossiano di formazione professionale e servizi per il lavoro è presente in 5 regioni e forma circa 6.000 allievi.



—
RESPONSABILE REDAZIONE: Elisabetta Valsecchi
CONSULENZA METODOLOGICA: Giovanni Stiz
PROGETTO GRAFICO: smarketing® - Guido Bertola
PROGETTO COPERTINE: Corso Operatore grafico di Magenta
con la supervisione di Paola Politi
ICONE: The Noun Project - Takao Umehara,
Made Somewhere, Sergey Demushkin,
Made by Made e Yaroslav Samoilov
STAMPATO AD APRILE 2026 DA: Grafiche Arrara

Bilancio Sociale

ANNO FORMATIVO
2024/2025

*Non solo istruire,
ma formare alla vita*

— SANTA MADDALENA DI CANOSSA, *Epistolario* 11/1

Fondazione
ENAC
LOMBARDIA
C.F.P. CANOSSA
Impresa Sociale

Ogni anno formativo ci invita a una riflessione profonda sulle sfide e sulle speranze che accompagnano i giovani e gli adulti che si affidano a noi, ponendoli sempre al centro del nostro impegno educativo e sociale.

L'immagine scelta per la copertina di questo Bilancio Sociale racchiude il senso della nostra missione in un anno dedicato all'ambiente: al centro, una figura che rappresenta la Fondazione, da cui si diramano cinque rami – le nostre sedi – che diffondono semi destinati a diventare fiori. È una metafora che ci racconta: radici solide, rami aperti al territorio, semi di competenze che generano futuro.

Questa immagine richiama un processo vitale. Le nostre radici storiche e valoriali sono il terreno fertile da cui nasce l'azione quotidiana; i semi che piantiamo attraverso la formazione rappresentano il potenziale di crescita dei nostri studenti.

Come nella natura, la crescita non è mai lineare né priva di ostacoli: i giovani che accogliamo portano con sé entusiasmi e fragilità, domande e incertezze.

Il nostro compito, come comunità formativa, è offrire loro un ambiente sicuro e accogliente, capace di nutrire le potenzialità e alleggerire i pesi, affinché ciascuno possa germogliare e crescere con fiducia.

Allo stesso modo, anche per gli adulti proponiamo percorsi di riqualificazione e aggiornamento, strumenti concreti per rientrare o rafforzarsi nel mondo del lavoro, generando valore sociale e competenze spendibili.

Nelle nostre sedi, ogni persona deve potersi sentire accolta, accompagnata e messa nelle condizioni di costruire il proprio futuro.

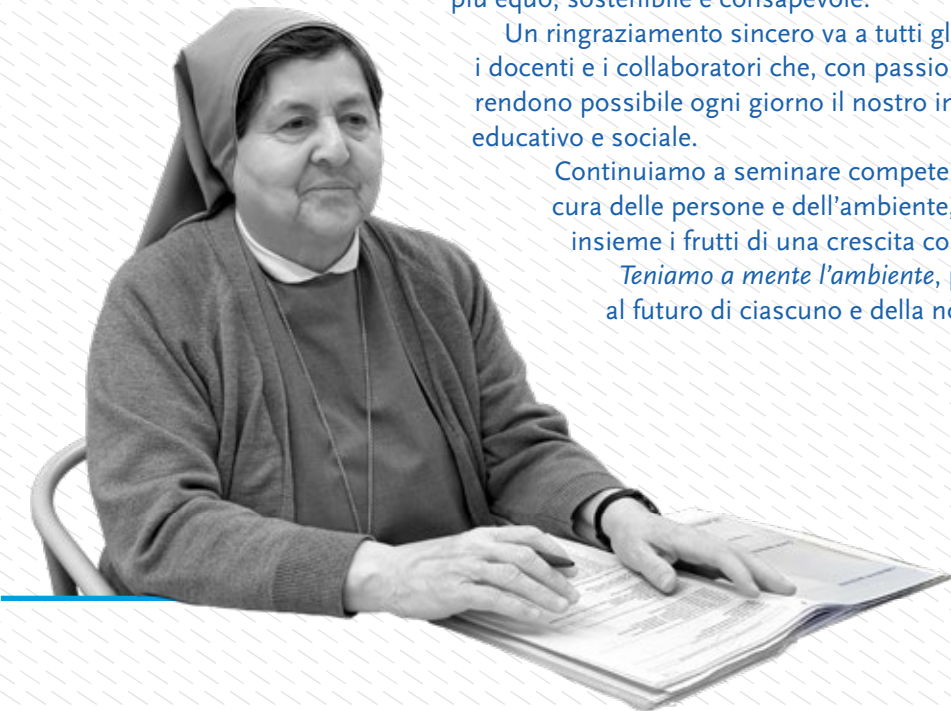
La crescita riguarda anche il mondo del lavoro. Abbiamo continuato a investire in laboratori pratici, stage ben progettati e collaborazioni stabili con le imprese, per garantire un apprendimento concreto, collegato ai bisogni dei contesti locali in cui operiamo e capace di aprire reali opportunità professionali.

In queste pagine troverete una panoramica delle iniziative realizzate, dei risultati raggiunti e delle sfide che ci attendono, in un percorso che vuole contribuire a costruire un futuro più equo, sostenibile e consapevole.

Un ringraziamento sincero va a tutti gli operatori, i docenti e i collaboratori che, con passione e dedizione, rendono possibile ogni giorno il nostro impegno educativo e sociale.

Continuiamo a seminare competenze, a prenderci cura delle persone e dell'ambiente, per raccogliere insieme i frutti di una crescita condivisa.

Teniamo a mente l'ambiente, perché teniamo al futuro di ciascuno e della nostra comunità.



APPROFONDIMENTI

La storia e l'articolazione
dell'Istituto Canossiano

I risultati dettagliati
dell'indagine
sulla soddisfazione
del personale

Il Bilancio d'esercizio
anno formativo 2024/25

INDICE

Dati di rilievo 2024/25	4
1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
2.1. Profilo generale	10
2.2. La missione	14
2.3. Le attività statutarie	17
2.4. Collegamenti e collaborazioni	17
2.5. Il contesto di riferimento	18
2.6. Le linee di sviluppo della Fondazione	19
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	22
3.1. Il sistema di governo e controllo	24
3.2. Gli stakeholder	29
4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	32
4.1. Consistenza e composizione	34
4.2. Formazione	37
4.3. Valorizzazione	39
4.4. Compensi e retribuzioni	40
4.5. Alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro	41
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	42
5.1. Le aree di attività e i destinatari	44
5.2. Relazioni e partnership	47
AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI	51
5.3. Quadro d'insieme	51
5.4. L'attività formativa di secondo ciclo	55
5.5. Il corso annuale per l'accesso all'esame di stato (V ANNO)	76
5.6. Altre attività di istruzione e formazione per i giovani	78
AREA ADULTI	84
5.7. Quadro d'insieme	84
5.8. La formazione permanente	85
5.9. I servizi per il lavoro	85
5.10. La formazione per chi vuole coltivare una propria passione	88
AREA IMPRESE	89
5.11. Quadro d'insieme	89
5.12. I corsi di apprendistato professionalizzante	90
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	92
6.1. Le risorse economiche	94
6.2. Attività di raccolta fondi	96
6.3. Eventuali criticità	96
7. ALTRE INFORMAZIONI	98
7.1. Contenziosi e controversie	100
7.2. Impatto ambientale	100
7.3. Altre informazioni di natura non finanziaria	104

DATI DI RILIEVO 2024/2025

con variazioni rispetto al 2023/24



1.700

N. utenti
▼544

102

N. corsi
▼69

70.277

N. ore
▼3.474

4,0/5

Livello di gradimento
▲ 0,1



202

N. ragazzi provenienti
da insuccessi scolastici
▲ 38



41

N. ragazzi che hanno
abbandonato i percorsi
▼3



95

N. ragazzi occupati
a 6 mesi dalla fine
del corso
▼ 24,6%

313

N. ragazzi reinseriti
in percorsi scolastici
▲ 13,0%



892

N. utenti
▲210

95

N. corsi
▲28

3.340

N. ore
▲547



387

N. utenti
▲ 12

6.192

N. ore (con stage)
▼ 745



276

N. persone
che hanno collaborato
▲4

€ 7.901.266

Ricavi e proventi totali
▲ 5,6%

€ 64.758

Risultato dell'esercizio
▲ € 2.288

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Con questo documento la Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA presenta, per il diciassettesimo anno consecutivo, la rendicontazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti nell'anno formativo 2024/25 (1 settembre 2024 - 31 agosto 2025) rispetto al perseguimento della propria missione e tenendo conto delle esigenze informative dei principali portatori di interessi (stakeholder).



Questo documento rende conto sull'operato e i risultati ottenuti nell'anno 2024/25 (periodo 01/09/2024 - 31/08/2025) da Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA.

Per scelta della Fondazione, che nel periodo considerato non ha ancora effettuato una trasformazione in ETS, esso è stato predisposto seguendo le indicazioni delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Sono stati seguiti i principi di redazione enunciati in tale documento, adottata la struttura prevista e fornite le informazioni richieste. Non essendo presente l'organo di controllo con le funzioni previste dal Codice del terzo settore, il documento non è integrato dalla relazione sul monitoraggio svolto e dall'attestazione di conformità previste dalle linee guida ministeriali a cura di tale organo.

In relazione al principio di competenza di periodo, si segnala che si è ritenuto opportuno riportare gli esiti occupazionali dei partecipanti ai percorsi formativi realizzati, anche se rilevati nei mesi successivi all'anno oggetto di rendicontazione. Non è stato adottato un ulteriore standard di riferimento.

Il processo di elaborazione è stato coordinato dal Responsabile del progetto, Direttore della Fondazione, e ha coinvolto i referenti delle sedi territoriali. Rispetto alla precedente edizione non ci sono stati cambiamenti di perimetro o di metodi di misurazione.

Il Bilancio Sociale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/12/2025. Viene pubblicato sul sito web dell'ente www.cfpcanossa.it e stampato in numero di 95 copie. Il documento sarà presentato pubblicamente in occasione del Seminario annuale organizzato in primavera.

Per informazioni ed osservazioni al Bilancio Sociale:

Elisabetta Valsecchi *Direttore Fondazione*

ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA

direzione@cfpcanossa.it

TEL. 02 58 430 208

**Responsabile
del progetto:**
Elisabetta Valsecchi

Gruppo di lavoro
► **Sede di Bagnolo Mella**
Michela Martini
► **Sede di Brescia**
Anna Bontempì
► **Sede di Como**
Silvia Marelli
► **Sede di Magenta**
Paola Vignati
► **Sede di Milano-Benaco**
Stefania Santoro

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Sei centri di formazione
professionale accreditati
che operano con l'esperienza
e i valori delle realtà
educative Canossiane

- ▶ dispongono di un sistema
di governo, gestione
e comunicazione unitario
- ▶ sono in continuo sviluppo
per garantire i migliori livelli
di qualità, sicurezza
e trasparenza



6

CENTRI

2.979

UTENTI
(formazione, lavoro
e orientamento)

252

FORMATORI E FUNZIONI
DI EROGAZIONE

La Fondazione opera attraverso sei sedi operative situate sul territorio lombardo, alcune attive fin dai primi anni '70, tutte accreditate dalla Regione Lombardia:

1. **Bagnolo Mella**
via Mazzini, 20
2. **Brescia**
via S. Antonio, 53
3. **Como**
via Balestra, 10
4. **Magenta**
via San Biagio, 15
5. **Milano**
via della Chiusa, 9
che è anche Sede Legale
6. **Milano**
via Benaco, 11

2.1. PROFILO GENERALE

Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA si occupa di progettazione, organizzazione, gestione e valorizzazione di attività di formazione professionale, orientamento e accompagnamento al lavoro e di servizi per il lavoro.

Opera attraverso sei sedi operative, tutte accreditate dalla Regione Lombardia.

L'Ente si colloca all'interno della realtà delle opere educative e formative che nascono dalla fonte del carisma Canossiano (► Allegati) e in esso trova le radici valoriali, culturali e metodologiche che sostengono la sua azione.

Da un punto di vista fiscale ENAC LOMBARDIA è un ente commerciale. La Fondazione ha intrapreso il percorso di trasformazione in impresa sociale con conseguente iscrizione al registro unico degli enti del terzo settore (RUNTS). Il percorso dovrebbe completarsi entro la fine del 2025.

La storia della Fondazione

L'attività di formazione nell'Istituto Canossiano inizia già con Maddalena di Canossa ed è finalizzata ad abilitare al lavoro le ragazze in modo tale da fornire loro maggiori possibilità di una vita dignitosa ed indipendente.

Insegnare a "leggere, scrivere e far di conto" era l'indicazione che S. Maddalena aveva dato alle Madri. "Far di conto" nel tempo ha assunto un senso più ampio: imparare un mestiere, abilitarsi al lavoro con attività di vario tipo. Fin dalle origini dell'Istituto in tutte le Sedi Canossiane sono state avviate, accanto alle attività scolastiche, anche le attività formative.

Negli anni '60, su indicazione della Madre Generale dell'epoca, l'attività di formazione professionale è stata fortemente potenziata in quanto riconosciuta come prioritaria alla luce della missione dell'Istituto. Tutti gli attuali centri di formazione professionale Canossiani si sono sviluppati in quel periodo.

In Lombardia nel 1972, per effetto della Legge Regionale 21, la gestione dei corsi di formazione professionale, prima in capo ai Consorzi Provinciali, viene affidata a enti che assumono la qualifica di centri di formazione professionale.

Nascono quindi ufficialmente i Centri Canossiani di Cuggiono, Treviglio (oggi Milano Benaco) e Brescia che iniziano ad operare in forma associata nell'Ente Lombardo Formazione

Aggiornamento Professionale (ELFAP).

Nel 1989 i Centri si staccano giuridicamente dall'Istituto e diventano associazioni non riconosciute (con il nome di C.F.P. CANOSSA Sede di ...). Nel 1997 ELFAP viene chiuso e i Centri si associano a ENAC LOMBARDIA.

Nel 2007 l'Istituto decide di unire, attraverso un'operazione straordinaria di fusione per incorporazione, le quattro associazioni esistenti sul territorio lombardo con un totale di 5 sedi formative.

Il nuovo Ente, denominato ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA, viene quindi trasformato in Fondazione, veste giuridica ritenuta più adeguata al contesto di riferimento.

DATI DELL'ENTE

CODICE FISCALE	98073950176
PARTITA IVA	12642700152
REA	1880706
ALBO REGIONALE OPERATORI ACCREDITATI per i servizi di istruzione e formazione professionale – sezione A	Iscrizione n.152 del 01/08/2008 ID operatore 189562/2008
ALBO REGIONALE OPERATORI ACCREDITATI per i servizi al lavoro	Iscrizione n.94 del 28/07/2008
SITO WEB	www.cfpcanossa.it
PEC	enac lombardia@pec.enac lombardia.it



LE ORIGINI DELLE SEDI FORMATIVE

Sede	Anno di avvio attività
Bagnolo Mella	1900: nel 1989 avvio delle attività di formazione professionale.
Brescia	1908: inizio attività educativa nella Sede di Mompiano.
Como	1851: avvio attività scolastiche. Settembre 2010: avvio delle attività di formazione professionale.
Milano Via Benaco	1897: inizio attività formativa 1994: trasferimento da Treviglio del CFP.
Magenta	1884: inizio attività. Settembre 2015: avvio delle attività di formazione professionale.
Milano Via della Chiusa	1997: inizio delle attività a Brescia. Nel dicembre 1998 trasferimento a Milano.

La relativa istanza di riconoscimento presentata alla Regione Lombardia è approvata il 26/03/08.

Negli anni successivi, accanto al processo di consolidamento organizzativo delle sedi, si avvia un'attività di sviluppo della Fondazione sia rispetto alle attività sia rispetto alle sedi.

Nell'anno formativo 2010/11 viene attivata una nuova Sede nella città di Como, mentre la sede di Magenta, accreditata nel mese di settembre 2014 con l'obiettivo di accogliere le attività della sede di Cuggiono, inizia ad operare nel mese di settembre 2015.

La sede di Cuggiono ha cessato la sua attività il 31 agosto 2017 dopo aver trasferito a Magenta le attività ancora presenti.

Le sedi

LA SEDE DI BAGNOLO MELLA

Attiva nella Bassa Bresciana dal 1989, la sede di Bagnolo Mella ha inizialmente focalizzato le sue attività su corsi destinati ad adulti nel settore dei servizi alla persona. Dal 2006, l'offerta formativa è stata ampliata per includere percorsi di qualifica e diploma professionale nei settori della ristorazione, produzione alimentare e grafica, rivolti ai ragazzi. Nel corso degli anni, la sede ha consolidato un forte legame con il territorio e il mondo del lavoro. Oltre 150 aziende collaborano con il centro per offrire agli studenti esperienze di alternanza scuola-lavoro, garantendo una forte esperienza tecnico-professionale. Grazie alla Scuola Impresa (Ristorante Didattico), gli studenti possono applicare le competenze acquisite in un contesto pratico. La sede è dotata di laboratori all'avanguardia e ambienti didattici innovativi.

L'offerta include anche percorsi per apprendisti e programmi di aggiornamento per chi desidera sviluppare le proprie passioni. La sede vanta collaborazioni con enti e fondazioni e partnership con scuole secondarie e amministrazioni locali.

Grazie all'accreditamento per i servizi per il lavoro, la sede facilita l'inserimento lavorativo degli utenti attraverso programmi come Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL).

LA SEDE DI BRESCIA

Fondata oltre quarant'anni fa nella zona nord della città, la sede di Brescia rappresenta un punto di riferimento per giovani e adulti interessati alla formazione nei settori della cucina, dei servizi di sala-bar, della pasticceria e del florovivaismo.

Accreditata dalla Regione Lombardia, la sede eroga percorsi triennali e di quarta annualità nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale, offrendo anche corsi serali per adulti, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

La sede si distingue per la sua dinamicità progettuale e per la sua innovazione metodologica, oltre che per il forte radicamento nel territorio. Collaborazioni con associazioni come l'Associazione Albergatori, Slow-Food e Confindustria Brescia arricchiscono ulteriormente l'offerta formativa. Tra i partner di rilievo figurano anche la Fondazione Brescia Musei e l'Associazione Florovivaisti Bresciani. Grazie all'accreditamento per i servizi per il lavoro, la sede supporta efficacemente l'inserimento lavorativo non solo dei suoi studenti, ma anche di adulti in difficoltà creando percorsi mirati e collaborando con la rete locale di imprese e istituzioni.

LA SEDE DI COMO

Situata nel cuore di Como, la sede ha iniziato la sua attività formativa nel 2003 grazie a una collaborazione tra l'Istituto Matilde di Canossa ed Enac Lombardia. Accreditata dal 2009, la sede ha avviato nel 2010 un corso triennale nel settore dei servizi di impresa. L'offerta formativa include percorsi di quarto e quinto anno per il Diploma Professionale e l'Esame di Maturità, in collaborazione con un istituto professionale statale. Negli anni, la sede ha costruito solide relazioni con aziende, enti pubblici e istituzioni educative, dimostrando una capacità di adattamento e ampliamento costante. Un aspetto distintivo è la collaborazione con la Pubblica Amministrazione locale e la Camera di Commercio, sottolineando l'impegno nel creare opportunità per il futuro degli studenti.



LA SEDE DI MAGENTA

Attiva dal 2015, la sede di Magenta ha iniziato ad operare con un corso triennale per Operatore delle produzioni alimentari, successivamente arricchito con percorsi per Operatore grafico multimediale e Diplomi di Tecnico delle produzioni alimentari e Tecnico grafico.

La sede si rivolge principalmente ai ragazzi che terminano la scuola secondaria di primo grado, offrendo anche corsi per apprendisti e attività per il tempo libero, nei settori della pasticceria e dell'informatica. Un elemento caratterizzante è la Scuola Impresa, che consente agli studenti di confrontarsi con realtà aziendali e professionisti del settore. Numerose collaborazioni con enti locali, associazioni culturali e benefiche, come Caritas e il Parco del Ticino, arricchiscono le opportunità formative e promuovono un forte legame con il territorio. L'accreditamento per i servizi per il lavoro arricchisce ulteriormente l'offerta, garantendo un supporto concreto nell'inserimento lavorativo di giovani e adulti.



LA SEDE DI MILANO VIA BENACO

Operativa da oltre trent'anni nella zona sud di Milano, questa sede offre una vasta gamma di servizi formativi. Inizialmente focalizzata su corsi aziendali/amministrativi e per giovani con disabilità nel settore ristorativo, ha progressivamente ampliato la propria offerta, grazie allo sviluppo di una fitta rete di collaborazioni con imprese, enti del territorio e istituti superiori.

La sede collabora intensamente con scuole medie, servizi socio-sanitari e aziende locali per garantire percorsi formativi mirati e tirocini di successo. Partecipazioni a reti collaborative come Emergo rafforzano ulteriormente l'impegno verso l'inclusione lavorativa. L'accreditamento per i servizi per il lavoro consente alla sede di sostenere giovani e adulti nell'inserimento e mantenimento occupazionale, con percorsi adatti a differenti esigenze.



LA SEDE DI MILANO VIA DELLA CHIUSA

La sede di Milano Via della Chiusa è la sede legale, amministrativa e operativa (sezione B dell'albo regionale per la formazione professionale) della Fondazione; per vocazione istituzionale, mantiene attive collaborazioni a favore di tutte le sedi dell'Ente con altri operatori del sistema della formazione, come descritto nel capitolo 5 del bilancio.



2.2. LA MISSIONE

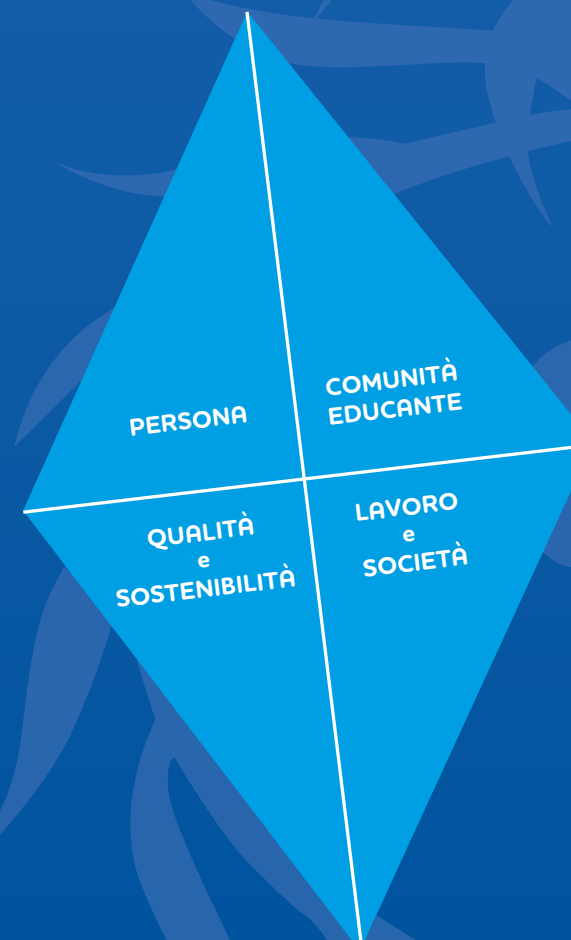
La Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA opera con lo scopo di:

- ▶ preparare i giovani ad assumere il proprio compito nella società con competenza professionale e responsabilità;
- ▶ promuovere le pari opportunità e l'integrazione sociale dei soggetti maggiormente esposti a rischio di marginalità;
- ▶ favorire la promozione morale, cristiana e sociale delle persone;
- ▶ promuovere lo sviluppo socialmente sostenibile delle economie e dei sistemi produttivi del territorio.

La Fondazione realizza la propria missione tramite la progettazione, l'organizzazione, la gestione e la valorizzazione di attività di istruzione e formazione professionale, orientamento e accompagnamento al lavoro e di servizi per il lavoro.

Gli elementi fondamentali che caratterizzano l'attività della Fondazione sono l'attenzione per la crescita integrale della persona secondo gli insegnamenti della Fondatrice dell'Istituto Canossiano (in particolare dei giovani) e l'erogazione di servizi formativi fortemente orientati a favore dell'inserimento lavorativo, intendendo il lavoro come strumento per favorire una vita libera e dignitosa.

Come ogni opera educativa Canossiana, anche la Fondazione pone alla base della propria pratica educativa la Carta dei Valori Formativi Canossiani, riportata nella pagina seguente.



Carta dei Valori Formativi Canossiani

PERSONA

Accoglienza, Ascolto e Promozione della Persona riconoscere l'originalità e centralità della persona nel processo educativo, finalizzato alla valorizzazione integrale delle sue attitudini e capacità.

Autonomia e Libertà formare persone appassionate della verità, che affrontano con coraggio la propria vita per una piena realizzazione umana e professionale, che credono nella possibilità di usare i propri talenti per costruire un mondo migliore.

Rispetto e Fiducia collaborare con gli altri, con lealtà e rispetto delle regole comuni, costruendo rapporti di fiducia e stima.

COMUNITÀ EDUCANTE

Pedagogia fondata sull'Antropologia Cristiana offrire una proposta educativa che nasce dalla fedeltà al Vangelo ed in grado di rivolgersi a tutte le persone aperte alla ricerca della Verità.

Stile educativo dialogico e preventivo favorire un dialogo rispettoso dei diversi ruoli educativi e capace di agire in una logica preventiva anche con atteggiamenti di fermezza, valorizzando l'importanza del buon esempio.

Famiglia riconoscere il ruolo educativo primario della famiglia ed il suo pieno coinvolgimento nel cammino formativo.

QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ

Ricerca e progettualità porre attenzione ai segni dei tempi, migliorando la capacità di lettura dei bisogni formativi e di risposte progettuali adeguate.

Sostenibilità fare dell'innovazione e del confronto con le buone pratiche internazionali, una regola di condotta proiettata sull'evoluzione sostenibile dell'umanità.

LAVORO E SOCIETÀ

Lavoro buono e Responsabilità Sociale sperimentare il lavoro come luogo di apprendimento, dove partecipare e collaborare con gli altri per contribuire al bene comune.

Solidarietà e Pari Dignità Sociale sviluppare una cultura capace di favorire la crescita e l'inclusione di ogni persona, con una predilezione alle fasce più deboli ed a rischio di emarginazione, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione e condizione sociale.

CARTA DEI VALORI



2.3. LE ATTIVITÀ STATUTARIE

Le previsioni statutarie della Fondazione, richiamate nel paragrafo precedente, si concretizzano attraverso la proposta, nei territori di riferimento, di una vasta gamma di servizi diversificati in base alle tipologie di utenza per cui sono stati pensati.

Si tratta di servizi prevalentemente svolti in regime di accreditamento con la Regione Lombardia (per la formazione e per i servizi al lavoro) e finanziati attraverso il meccanismo della dote. La Fondazione eroga anche servizi di natura privata di formazione permanente e continua, in alcuni casi su committenza di aziende.

Lo statuto prevede inoltre la possibilità di realizzare alcune attività accessorie, che nel corso dell'anno la Fondazione non ha svolto:

- ▶ attività di studio, ricerca e sperimentazione di modelli per contribuire allo sviluppo e all'innalzamento del sistema di formazione professionale;
- ▶ organizzazione di seminari e convegni sul sistema della formazione e relative pubblicazioni.

Le attività proposte possono essere raggruppate in tre grandi macro-aree:

- ▶ percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP) per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione (e relativi servizi di orientamento) e percorsi di specializzazione professionale;
- ▶ percorsi di formazione per gli adulti e le imprese;
- ▶ servizi per il lavoro.

Una puntuale rendicontazione di tali attività viene fornita nel capitolo 5.

2.4. COLLEGAMENTI E COLLABORAZIONI

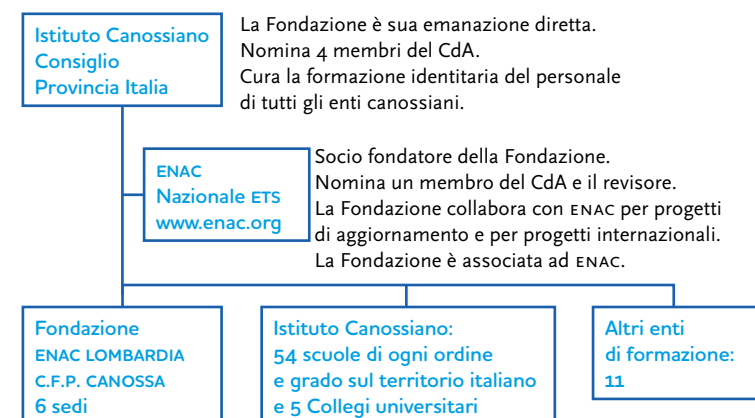
Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA fa parte di un gruppo di enti che operano nell'ambito della formazione e dell'istruzione e che sono di emanazione dell'Istituto Canossiano. Oltre ai rapporti in ambito canossiano, la Fondazione

ha sviluppato nel tempo sia a livello centrale sia a livello locale una serie di relazioni stabili e continuative con interlocutori strategici che possiamo raggruppare in queste categorie:

- ▶ aziende;
- ▶ scuole secondarie di primo e secondo grado;
- ▶ servizi di sostegno territoriali;
- ▶ organismi del sistema della formazione.

Si rinvia al capitolo 5 "Obiettivi e attività" per un approfondimento.

GRUPPO DI APPARTENENZA E RELAZIONI INTERCORRENTI



2.5. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'anno formativo 2024/25 si è inserito in un contesto complesso e in continua evoluzione, confermando in larga parte le tendenze già emerse nell'anno precedente. Le dinamiche economiche, sociali e normative continuano ad incidere in modo significativo sul sistema della formazione professionale.

Nonostante alcuni segnali di ripresa, le incertezze legate al quadro politico ed economico, sia a livello nazionale sia internazionale, continuano a influenzare il mercato del lavoro, il benessere delle famiglie e le prospettive di giovani e adulti.

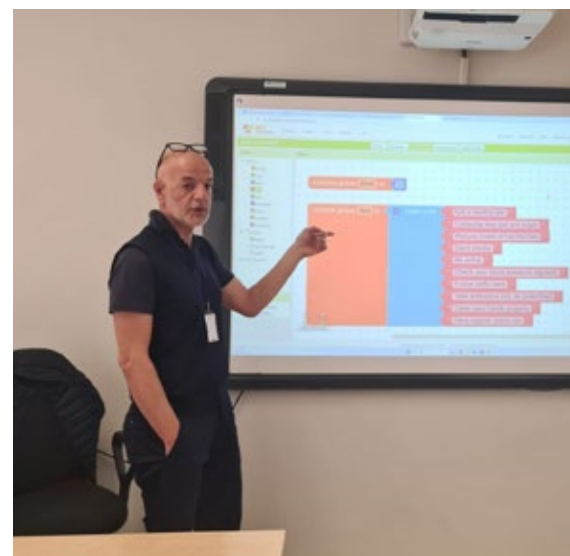
In questo scenario emergono due elementi di particolare rilevanza. Il primo riguarda l'incertezza sulle risorse disponibili dopo la conclusione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo programma ha rappresentato negli ultimi anni uno strumento fondamentale per sostenere interventi innovativi e strutturali nel sistema formativo. La sua conclusione rende necessario programmare con attenzione l'utilizzo delle risorse future, al fine di evitare un possibile ridimensionamento dell'offerta formativa.

Il secondo elemento riguarda il calo demografico, che a partire dall'anno formativo 2025/26 potrebbe incidere sul numero degli iscritti, con effetti ancora più evidenti negli anni successivi. Questa tendenza rende necessario ripensare alle strategie di attrazione degli studenti e riorganizzare l'offerta formativa in modo da mantenerla sostenibile e attrattiva nel tempo.

A queste sfide si affiancano alcune criticità strutturali già presenti nel sistema educativo e del mercato del lavoro, tra cui il fenomeno della dispersione scolastica, il disallineamento tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle disponibili, e la necessità di rafforzare le reti di collaborazione tra enti formativi, scuole e aziende. Parallelamente, il quadro normativo continua ad evolversi rapidamente: l'attuazione della riforma dell'Istruzione

Tecnico-Professionale e la sperimentazione del modello "4+2", richiedono infatti un costante aggiornamento delle strategie organizzative e didattiche.

In questo contesto, la Fondazione ha proseguito il proprio impegno nel sostenere giovani e adulti in difficoltà lavorativa, adottando un approccio flessibile e orientato all'innovazione. Grazie alle risorse del PNRR, sono state rafforzate le iniziative rivolte agli studenti vulnerabili, attraverso interventi mirati non solo al recupero delle competenze di base e tecnico-professionali, ma anche al sostegno della motivazione e del benessere psicologico anche mediante l'attivazione di sportelli di ascolto. Parallelamente, l'attuazione della misura GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) ha consentito di sviluppare percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale contribuendo a rispondere alle richieste del mercato del lavoro e a sostenere gli adulti nei percorsi di transizione occupazionale.



Le analisi sui bisogni formativi del territorio hanno inoltre portato all'ampliamento dell'offerta prevista per l'anno 2025/26 con l'introduzione di nuovi percorsi in settori ritenuti strategici.

Questa attenzione alle esigenze del contesto locale conferma la capacità dell'Ente di adattare la propria proposta formativa ai cambiamenti del mercato del lavoro.

Nel frattempo, la Fondazione ha continuato a monitorare anche altri fattori esterni, come l'attuazione della Riforma del Terzo Settore, finalmente arrivata al suo completamento, e la normativa in materia di lavoro, adeguando progressivamente le proprie strategie organizzative per garantire nel tempo efficienza, sostenibilità e qualità dei servizi offerti.

2.6. LE LINEE DI SVILUPPO DELLA FONDAZIONE

La Fondazione, inserita nel contesto formativo lombardo, continua a orientare la propria azione verso un approccio innovativo, inclusivo e attento ai cambiamenti del territorio.

L'obiettivo è rispondere in modo concreto alle sfide educative, occupazionali e sociali che interessano i giovani e gli adulti, promuovendo un sistema formativo capace di coniugare qualità, inclusione e sostenibilità. In questa prospettiva, la Fondazione si impegna a offrire percorsi formativi efficaci, sostenere gli studenti più fragili e contribuire allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui opera. Una delle principali direttrici di sviluppo riguarda il rafforzamento della filiera formativa professionalizzante che collega l'Istruzione e Formazione Professionale (IFFP) con l'Istruzione Tecnica Superiore (ITS). La sperimentazione del modello "4+2", avviata nell'anno scolastico 2024/25, rappresenta un'opportunità significativa per costruire percorsi più integrati e coerenti con le esigenze del mercato del lavoro. Nei prossimi anni l'intenzione è di ampliare progressivamente il numero di sedi e percorsi coinvolti in questa sperimentazione, rendendo il sistema formativo sempre più completo e accessibile.

Parallelamente, continuerà a essere rafforzato il legame tra formazione e mondo del lavoro. L'alternanza scuola-lavoro, attiva fin dalle prime classi, sarà sviluppata attraverso collaborazioni sempre più strutturate con le imprese, offrendo agli studenti esperienze formative concrete e personalizzate. La normativa regionale prevede inoltre un ampliamento delle ore di alternanza per le classi terze e quarte, a partire dall'anno formativo 2025/26.

In questo quadro assume particolare importanza il rafforzamento della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in linea con gli aggiornamenti dell'Accordo Stato-Regioni.

L'offerta formativa continuerà a includere anche percorsi di formazione superiore, tra cui i quinti anni finalizzati al conseguimento del diploma di maturità. Questi percorsi rappresentano un'importante opportunità per gli studenti che intendono proseguire gli studi oppure inserirsi nel mondo del lavoro con una preparazione più completa e qualificata.

Un'altra area strategica riguarda le politiche attive del lavoro.

La Fondazione proseguirà il proprio impegno nell'attuazione del programma GOL, promuovendo percorsi di riqualificazione professionale orientati in particolare allo sviluppo delle competenze digitali e al sostegno delle transizioni lavorative.

L'obiettivo è offrire opportunità concrete di crescita professionale e reinserimento lavorativo, formando almeno 130 persone nel periodo tra settembre e dicembre.

Il rapporto con il mondo delle imprese continuerà a essere rafforzato, favorendo l'attivazione di tirocini e percorsi personalizzati e promuovendo, dove possibile, percorsi di apprendistato. In questo modo la formazione si collega sempre più direttamente alle reali opportunità occupazionali presenti nel territorio.

Grande attenzione sarà dedicata anche all'inclusione sociale e al sostegno degli studenti più fragili. Saranno potenziati il tutoraggio individuale, l'accompagnamento educativo e il sostegno motivazionale, con l'obiettivo di prevenire la dispersione scolastica e contrastare fenomeni di bullismo e cyberbullismo. In questo percorso assume un ruolo centrale anche l'orientamento, che accompagna i giovani nelle scelte formative e professionali aiutandoli a individuare con maggiore consapevolezza il proprio percorso.

Le strategie di sviluppo della Fondazione tengono inoltre conto delle trasformazioni tecnologiche e ambientali in atto.

Digitalizzazione e sostenibilità rappresentano infatti due ambiti fondamentali di innovazione. Nei percorsi formativi verranno progressivamente introdotte nuove tecnologie, tra cui strumenti legati all'intelligenza artificiale, mentre saranno promosse attività formative dedicate ai temi della transizione ecologica e dell'efficienza energetica.

Accanto alle competenze tecniche, sarà sempre più valorizzato lo sviluppo delle competenze trasversali degli studenti, come la capacità di lavorare in gruppo, la comunicazione efficace e il problem solving. L'inserimento di moduli dedicati alle cosiddette soft skills contribuirà a rafforzare il profilo professionale dei diplomati, rendendoli più preparati ad affrontare contesti lavorativi complessi e in continua evoluzione.



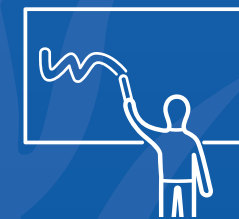
Anche l'internazionalizzazione continuerà a rappresentare un ambito di sviluppo importante. Attraverso opportunità formative all'estero rivolte a studenti e personale, la Fondazione promuove esperienze di scambio culturale e professionale che arricchiscono il patrimonio di competenze e favoriscono una visione più aperta e globale. Un elemento fondamentale della strategia resta il miglioramento continuo del sistema di gestione della qualità, accompagnato dal monitoraggio costante dei risultati delle attività formative.

Infine, la Fondazione continuerà a investire nello sviluppo delle proprie risorse umane, promuovendo percorsi di formazione dedicati alle competenze pedagogiche e digitali e ponendo attenzione alla motivazione e al benessere dei collaboratori.

In parallelo sarà ulteriormente rafforzata la comunicazione istituzionale, anche attraverso un monitoraggio più attento delle attività sociali delle diverse sedi.

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

STAKEHOLDER



Dipendenti
e collaboratori



Destinatari
diretti



Enti pubblici
finanziatori



Istituto Canossiano
e altri Enti Canossiani



Enti che erogano contributi
(fondazioni, ecc.)



Imprese ed enti destinatari
di servizi formativi



Imprese, liberi professionisti
e fornitori



Reti
territoriali



Comunità locali
di riferimento



Madre Daniela
D'Alessandro
VICE PRESIDENTE

Madre Alessandra
Tinti
CONSIGLIERE

Madre Anna
Calimberti
PRESIDENTE

Madre Marilena
Pagiato
CONSIGLIERE

Dott. Luca
Calligaro
CONSIGLIERE

ORGANI: **Consiglio d'amministrazione,**
presidente, revisore dei conti e direttore generale

3.1. IL SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO

Il sistema di governo della Fondazione, così come stabilito nello Statuto, è costituito da:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente;
- Revisore dei Conti;
- Direttore Generale;
- Comitato Tecnico Scientifico.

Quest'ultimo è previsto ma non obbligatorio e, al momento, non è stato nominato.

Composizione, nomina e responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri, di cui:

- 4 sono nominati dall'organo di governo per l'Italia dell'Istituto Canossiano;
- 1 è nominato dal Presidente di ENAC NAZIONALE ETS.

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; esso può compiere tutti gli atti, nel rispetto della legge e dello statuto, che consentono di garantire il buon funzionamento della Fondazione e il raggiungimento degli scopi istituzionali. Al suo interno nomina il Presidente. I membri del Consiglio durano in carica 3 anni e possono essere rieletti. Il CdA attuale è stato rinominato nel mese di febbraio 2023.

Il Presidente viene eletto a maggioranza assoluta dai membri nominati a far parte del CdA e ha la rappresentanza legale e potere di firma della Fondazione sia di fronte a terzi sia in giudizio.

Al Presidente compete in particolare di:

- determinare l'ordine del giorno delle sedute del Consiglio di Amministrazione, convocarlo e presiederlo;
- promuovere e coordinare le attività e le iniziative della Fondazione in conformità agli indirizzi dei piani strategici e dei programmi assunti;
- curare l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Gli spetta inoltre il compito di sviluppare ogni attività finalizzata al conseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente e il compito di vigilare sul buon andamento morale e amministrativo della Fondazione.

Il Revisore dei Conti è nominato dalla presidenza dell'ENAC NAZIONALE ETS tra persone iscritte al registro dei revisori contabili; dura in carica tre anni e può essere rieletto. Tale ruolo è ricoperto dal 16/05/2011 dalla Dottoressa Silvia Acquati, revisore iscritto al registro dei revisori di Milano. Il Revisore dei Conti ha il compito di verificare periodicamente la regolarità formale e sostanziale della contabilità e di redigere la relazione da allegare al bilancio.

Il Direttore Generale è eletto dal CdA con voto favorevole dei due terzi dei componenti e dura in carica tre anni (salva la possibilità di rinnovo dell'incarico). Il Direttore ha la responsabilità del buon funzionamento della Fondazione, secondo le linee e gli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, assicurando

Il Direttore Generale è responsabile:

- del buon funzionamento della Fondazione, secondo le linee e gli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, assicurando l'attuazione ed il coordinamento tecnico-operativo delle deliberazioni dello stesso;
- di dirigere, sotto la propria responsabilità, tutta l'attività della Fondazione, coordinandone le sedi ed i servizi; il Direttore è a capo del personale della Fondazione;
- di determinare, nell'ambito delle deleghe ricevute, le politiche dell'Ente, provvedendo alla realizzazione delle stesse.

Le Direzioni/Referenti di sede sono responsabili:

- di attuare gli obiettivi programmatici dell'Ente per la sede;
- del marketing e dello sviluppo delle attività e delle azioni formative e dell'attuazione delle politiche della qualità e dell'accreditamento a livello locale;
- di gestire le risorse umane assegnate e dell'attuazione degli obiettivi rispondendo alla Direzione Generale.

l'attuazione e il coordinamento tecnico-operativo delle deliberazioni dello stesso. Dirige, sotto la propria responsabilità, tutta l'attività della Fondazione, coordinandone le sedi e i servizi ed è a capo del personale della Fondazione.

Il ruolo è ricoperto dal 2010 da Elisabetta Valsecchi, che nel 2024/25 ha proseguito la propria attività in continuità con il passato.

Si segnala che nella sede di Brescia è presente anche la Direzione di sede mentre nelle altre sedi è presente un Referente.

INFORMAZIONI SULLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CdA nel corso dell'anno si è riunito 8 volte, in modalità mista (a distanza e/o in presenza).

RIUNIONI DEL CDA E LIVELLO DI PARTECIPAZIONE

N. riunioni effettuate nell'anno	N. medio di partecipanti
8	97,5%

Di seguito una sintesi delle principali questioni trattate e delle decisioni adottate.

QUESTIONI TRATTATE E DECISIONI ADOTTATE

Indicazioni per l'avvio dell'anno formativo 2024/25: conferma dell'offerta formativa e decisioni relative al personale (assunzioni, ecc.).

Riesame della Direzione per la gestione del sistema qualità: approvazione e definizione delle programmazioni e obiettivi per l'anno successivo (anche per il bilancio sociale).

Decisioni in merito all'aggiornamento del Modello organizzativo 231/01. Adeguamento e delibere conseguenti.

Approvazione del budget della Fondazione e degli investimenti. Delibere necessarie per l'apertura di un nuovo c/c.

Approvazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale 2023/24; pianificazione dell'evento di presentazione.

Rinnovo incarico Direttore Generale.

Definizione delle linee di indirizzo per la gestione dei rapporti di lavoro e decisioni relative al personale: assunzioni, dimissioni e richieste di aspettativa. Accordo sindacale per gestione fondo incentivi.

Monitoraggio costante dell'andamento dell'Ente e aggiornamento del budget e degli investimenti.

Definizione linee di sviluppo dell'Ente: conferma percorsi da proporre nell'offerta 2026/27; riorganizzazione delle sedi e utilizzo degli spazi (decisioni relative alla gestione degli immobili); accreditamento AICA per la sede di Bagnolo Mella.

Trasformazione della Fondazione in Impresa Sociale: prime delibere.

Decisioni relative alla chiusura dell'anno formativo 2024/25 e prime decisioni per l'avvio del nuovo anno 2025/26 in particolare rispetto alla gestione del personale (assunzioni di nuovo personale, conferme del personale già assunto a tempo determinato, trasformazioni, ecc.).

L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa della Fondazione è articolata in:

- una Sede Centrale a Milano, all'interno della quale si realizza l'accentramento di tutti gli aspetti amministrativi e gestionali trasversali alle Sedi e nella quale è stato identificato un Coordinamento Regionale, composto dal Direttore Generale e dalle Direzioni/Referenti delle sedi accreditate, che definisce e rende operative le scelte strategiche, nel rispetto delle indicazioni fornite dal CdA. La sede è anche accreditata per i servizi formativi;

LA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (MANDATO FEBBRAIO 2023/GENNAIO 2026)

Nominativo	Data di prima nomina
Galimberti Anna PRESIDENTE	Membro dal 30/04/2007 e nel ruolo dal 01/09/2007
D'Alessandro Daniela VICE PRESIDENTE	07/10/2013
Tinti Alessandra	03/10/2016
Pagiato Marilena	08/02/2023
Calligaro Luca	08/02/2023

- 5 sedi accreditate dotate di una propria struttura stabile, che realizzano i servizi di formazione e i servizi per il lavoro (ad eccezione della sede di Como che non è accreditata per questa tipologia).

Nel corso dell'anno non ci sono state variazioni nella struttura direzionale della Fondazione. Nella pagina seguente viene riportato l'organigramma.

Modello 231 e sistema di controllo interno

Il sistema di controllo della Fondazione si basa su strumenti organizzativi e procedure finalizzati a garantire correttezza, trasparenza e responsabilità nella gestione delle attività. In questo quadro si inserisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che definisce

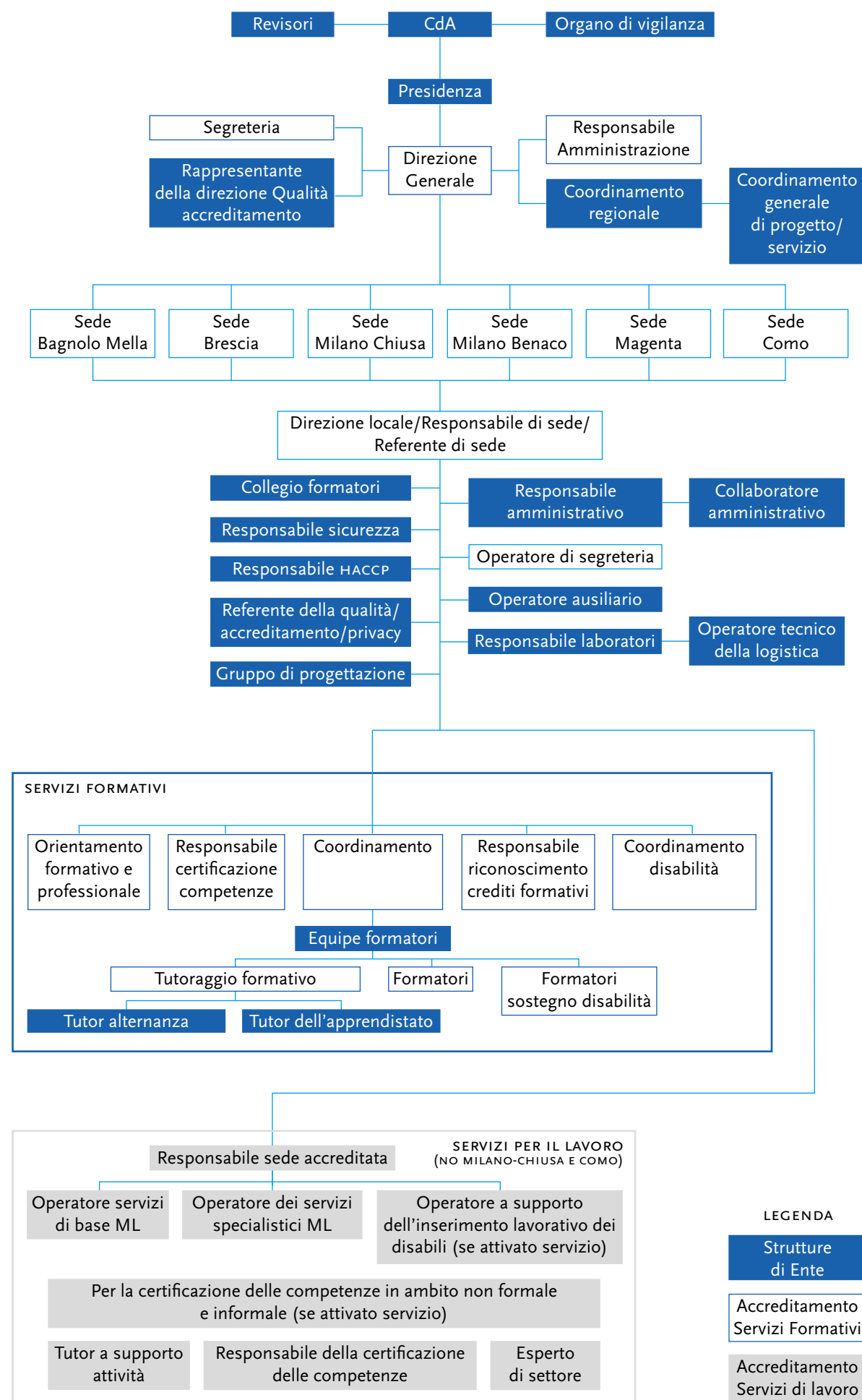
principi, regole di comportamento e strumenti di prevenzione dei rischi connessi alla commissione dei reati previsti dalla normativa.

Il rispetto e l'efficace applicazione del Modello sono affidati all'Organismo di Vigilanza, composto da Madre Antonella Rocca, Economa dell'Istituto Canossiano, e dal Dott. Renzo Olivieri, Direttore amministrativo di ENAC NAZIONALE ETS. L'Organismo svolge attività di monitoraggio e verifica sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno. Nel corso dell'anno l'Organismo si è riunito 5 volte e ha svolto incontri con i responsabili dei principali processi organizzativi, al fine di verificare l'effettiva applicazione delle procedure e delle disposizioni previste dal Modello. Dalle attività svolte non sono emerse criticità o situazioni di non conformità.

La gestione dei contratti è regolata da procedure specifiche, integrate nel Sistema Qualità (UNI-EN ISO 9001), che assicurano la correttezza e la tracciabilità dei processi amministrativi. Tali procedure definiscono anche le modalità di selezione dei fornitori, di stipula dei contratti e di verifica delle prestazioni, contribuendo a garantire trasparenza e coerenza con i principi organizzativi dell'Ente. Nel corso dell'anno non sono pervenute segnalazioni di irregolarità attraverso la piattaforma di whistleblowing adottata dall'Ente nell'anno precedente. Questo strumento rappresenta un ulteriore elemento di garanzia a tutela della trasparenza e dell'integrità organizzativa, consentendo a dipendenti, collaboratori e altri soggetti interessati di segnalare eventuali comportamenti non conformi nel rispetto alle tutele previste dalla normativa.



ORGANIGRAMMA



Il Sistema di Gestione per la Sicurezza

Il Sistema di Gestione della Sicurezza della Fondazione riguarda due ambiti principali: la sicurezza nei luoghi di lavoro e la sicurezza nella gestione dei dati personali. Per quanto riguarda la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel corso dell'anno sono state realizzate tutte le attività previste dalla normativa vigente, tra cui la formazione del personale e degli studenti, le prove di evacuazione e le verifiche periodiche degli ambienti.

In materia di protezione dei dati personali, è stato mantenuto il Modello Organizzativo Privacy, in conformità alle disposizioni del Regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR).

Nel periodo rendicontato non sono stati registrati reclami o segnalazioni relativi a violazioni della privacy, né episodi di perdita, furto o diffusione indebita di dati personali. Allo stesso modo, non si sono verificati eventi rilevanti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

LA SICUREZZA NEI LABORATORI NELLA SEDE DI BRESCIA

La promozione della cultura della sicurezza rappresenta un elemento centrale dell'azione educativa della Fondazione e coinvolge studenti, docenti e famiglie. Tutti gli studenti operano in laboratori professionali – cucina, sala-bar, pasticceria, e florovivaismo – e sono quindi equiparati, ai fini della sicurezza, a lavoratori, con i relativi diritti e doveri previsti dalla normativa. Per questo motivo, in tutte le classi vengono realizzati moduli formativi specifici sulla sicurezza, calibrati in base al rischio del settore di riferimento. Durante le attività pratiche è inoltre attivo un servizio di vigilanza per garantire il rispetto delle disposizioni normative. La sede è dotata di un defibrillatore automatico esterno

(DAE), strumento fondamentale per consentire un intervento tempestivo in caso di arresto cardiaco e aumentare le possibilità di sopravvivenza di studenti e personale. La presenza del defibrillatore contribuisce inoltre a rafforzare la percezione di sicurezza e promuove una maggiore sensibilità verso i temi della prevenzione. Nel dicembre 2024 dieci membri del personale hanno partecipato a un corso di aggiornamento sulla rianimazione cardiopolmonare e sull'utilizzo del defibrillatore semiautomatico esterno (DAE). Al termine della formazione è stato rilasciato ai partecipanti l'attestato di partecipazione da AREU Lombardia.



3.2. GLI STAKEHOLDER

I soggetti che, in ragione della missione della Fondazione, della sua attività e degli effetti da questa determinati, sono portatori di aspettative, diritti ed interessi legittimi nei suoi confronti (in termini tecnici: gli "stakeholder") sono molteplici.

Il coinvolgimento di questi soggetti avviene attraverso diverse modalità, di seguito indicate. Un'informazione puntuale sulle attività programmate e svolte dalla Fondazione, fruibile da tutti gli stakeholder, viene garantita attraverso:

- ▶ il sito della Fondazione;
- ▶ il Bilancio Sociale, pubblicato sia in forma cartacea che digitale.

Destinatari diretti

minori e relative famiglie, giovani e adulti.

I destinatari diretti delle attività formative e dei servizi per il lavoro costituiscono i soggetti a cui si rivolge primariamente la missione della Fondazione: giovani soggetti a obbligo scolastico e formativo; giovani e adulti con disabilità; giovani lavoratori e lavoratrici assunti con contratto di apprendistato o inseriti in azienda con stage; uomini e donne occupati e/o in difficoltà lavorativa (in particolare persone disoccupate); persone che attraverso la formazione permanente coltivano una passione personale o approfondiscono le proprie conoscenze. Dati di dettaglio sui diversi destinatari sono riportati nel capitolo 5 "Obiettivi e attività".

Attese-interessi

- ▶ varietà dell'offerta formativa;
- ▶ qualità dell'apprendimento e delle competenze acquisite a fini lavorativi;
- ▶ coinvolgimento nel progetto educativo;
- ▶ sicurezza degli ambienti;
- ▶ sicurezza nella gestione dei dati personali.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ curare la formazione di ogni persona con un approccio di promozione globale (istruire, educare e abilitare);
- ▶ accogliere senza esclusione e senza "scarti";
- ▶ favorire l'incontro e il dialogo tra culture diverse;
- ▶ avere un'attenzione particolare nei confronti delle persone in difficoltà;
- ▶ favorire l'acquisizione di competenze e la transizione a ruoli adulti dei giovani;
- ▶ creare competenze spendibili sul mercato;
- ▶ adottare una didattica attiva;
- ▶ coinvolgere attivamente le famiglie;
- ▶ garantire forme di rappresentanza.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ analisi dei bisogni;
- ▶ analisi della soddisfazione (dettagli in cap.5);
- ▶ piano dell'offerta formativa;
- ▶ forme di rappresentanza nei CFP attraverso la nomina e il funzionamento dei Consigli d'Istituto di sede costituiti dalle rappresentanze di allievi, formatori, famiglie e Ente.

Dipendenti e collaboratori

Nel capitolo 4 "Persone che operano per l'Ente" sono fornite informazioni approfondite.

Attese-interessi

- ▶ retribuzione adeguata;
- ▶ soddisfazione personale;
- ▶ riconoscimento del proprio lavoro;
- ▶ qualità della vita lavorativa;
- ▶ chiarezza nei ruoli;
- ▶ sicurezza degli ambienti;
- ▶ sicurezza nella gestione dei dati personali.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ garantire tutti i diritti previsti dal contratto di lavoro e dalle leggi di riferimento;
- ▶ stabilizzare i rapporti di lavoro compatibilmente con la situazione del settore della formazione professionale;
- ▶ favorire lo sviluppo personale attraverso la definizione di piani di aggiornamento e formazione personalizzati;
- ▶ attenzione alle esigenze dei singoli (flessibilità nell'orario, concessione del part time/pari opportunità);
- ▶ garantire la sicurezza degli ambienti di lavoro e tutelare i dati personali.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ analisi dei bisogni formativi;
- ▶ analisi della soddisfazione (dettagli in cap.4);
- ▶ formazione identitaria e tecnica;
- ▶ formazione su codice etico e D.Lgs. 231/01.

Istituto Canossiano e altri Enti Canossiani

Negli Allegati al Bilancio Sociale è presente un approfondimento sulla storia e l'articolazione dell'Istituto Canossiano.

Attese-interessi

- ▶ collaborazione;
- ▶ comunicazione e trasparenza sulle attività svolte;
- ▶ coerenza con la Missione
- ▶ partecipazione alla vita e alle attività dell'Istituto.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ aderire integralmente alle linee portanti dell'Istituto in tema di educazione e renderle operative nella scelta delle attività e delle metodologie;
- ▶ promuovere uno stile educativo orientato a favorire il dialogo tra diversi (per cultura, religione, ecc.);
- ▶ favorire la formazione integrale della persona;
- ▶ promuovere la formazione identitaria del personale della Fondazione.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ partecipazione di rappresentanze al CdA;
- ▶ condivisione dei verbali del CdA;
- ▶ partecipazione ad eventi comuni.

Enti pubblici finanziatori

in particolare la Regione Lombardia, nell'ambito del sistema di accreditamento.

Approfondimenti e dati dell'anno sono riportati nel capitolo 6 "Situazione economico-finanziaria".

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ partecipazione alle attività di accompagnamento da loro realizzate;
- ▶ rispetto degli standard definiti dagli accreditamenti.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ rispettare la normativa in tema di accreditamento e garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche anche attraverso l'adozione di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ▶ garantire correttezza nei rapporti;
- ▶ assicurare informazioni complete e trasparenti sulle attività, anche oltre quanto richiesto.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ rendicontazione economica delle attività;
- ▶ adesione ai tavoli regionali relativi alla formazione professionale.

Enti che erogano contributi (Fondazioni, ecc.)

in particolare si tratta di fondazioni di origine bancaria e fondazioni di comunità.

I contributi ricevuti nell'anno sono riportati nel capitolo 6 "Situazione economico-finanziaria".

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ rispetto degli impegni;
- ▶ rendicontazione trasparente;
- ▶ riconoscimento pubblico del supporto fornito.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ rispettare le disposizioni relative ai finanziamenti;
- ▶ favorire la conoscenza nel territorio delle attività degli enti finanziatori;
- ▶ assicurare informazioni complete e trasparenti sulle attività, anche oltre quanto richiesto.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ rendicontazione economica delle attività.

Imprese, liberi professionisti e fornitori

coinvolti nell'erogazione del servizio formativo.

Oltre ad accogliere esperienze di alternanza scuola-lavoro, in alcuni casi questi soggetti sono partner della Fondazione nell'organizzazione di progetti o forniscono beni e servizi di particolare rilevanza.

Attese-interessi

- ▶ correttezza nei rapporti;
- ▶ rispetto delle regole e degli impegni;
- ▶ adeguata preparazione degli stagisti.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ sostenere le attività di stage/alternanza;
- ▶ rispettare le previsioni contrattuali;
- ▶ garantire continuità dei rapporti.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ rilevazione della soddisfazione (dettagli in cap.5).

Imprese ed enti destinatari di servizi formativi

Attese-interessi

- ▶ correttezza nei rapporti;
- ▶ rispetto delle regole e degli impegni;
- ▶ efficacia della formazione ai fini dello sviluppo aziendale.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ garantire la qualità delle attività formative;
- ▶ garantire il rispetto delle regole e degli impegni.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ rilevazione della soddisfazione. (dettagli in cap.5).

Reti territoriali

si tratta di vere e proprie "alleanze operative" con soggetti di varia natura (associazioni di categoria, enti pubblici, privato sociale) finalizzate a perseguire obiettivi strategici per la vita delle sedi.

Queste reti coinvolgono territorialmente le diverse sedi. Esistono poi una serie di partecipazioni a favore di tutte le sedi della Fondazione con altri operatori del sistema che si concretizzano attraverso l'adesione della nostra Fondazione ad associazioni. Nel capitolo 1, nei paragrafi relativi alle sedi, si forniscono informazioni specifiche sulle reti di collaborazioni e partnership locali.

Attese-interessi

- ▶ trasparenza e correttezza;
- ▶ partecipazione alle attività di coordinamento;
- ▶ rispetto degli impegni.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

- ▶ aderire alle reti territoriali;
- ▶ assumere un ruolo attivo e garantire la realizzazione di quanto concordato.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ incontri periodici;
- ▶ rendicontazione economica delle attività.

Comunità locali di riferimento

Nella sezione relativa alle sedi, nel capitolo 2 paragrafo 2.1, si forniscono informazioni specifiche.

Attese-interessi

- ▶ presenza attiva sul territorio per coglierne le necessità e informare sulle possibilità formative;
- ▶ apertura a forme di collaborazione.

Impegni e responsabilità assunti dalla Fondazione

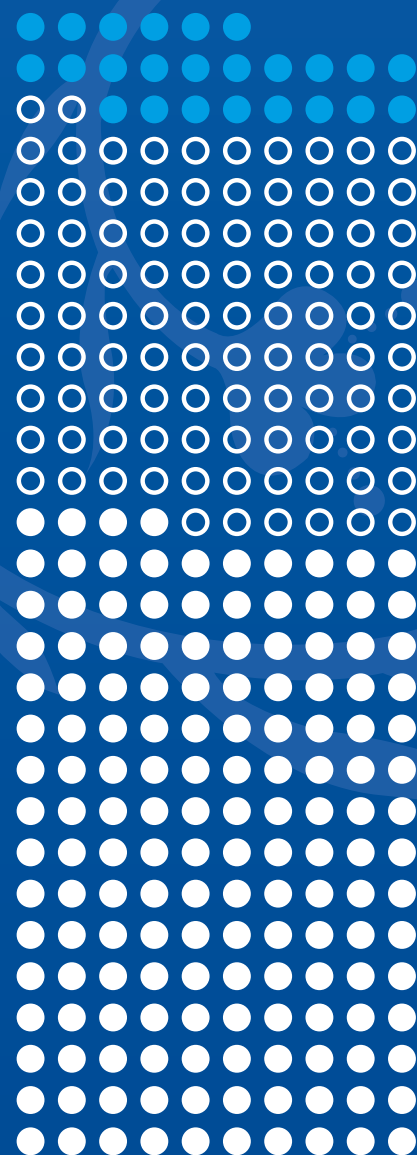
- ▶ garantire apertura e disponibilità al confronto per favorire lo sviluppo del territorio di riferimento.

Forme di informazione, confronto e coinvolgimento

- ▶ partecipazione a tavoli e occasioni di confronto.

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

276 PERSONE



24

DIRETTORI, AMMINISTRATIVI,
SEGRETARIE E AUSILIARI

252

FORMATORI/
COORDINATORI E TUTOR

Il 61,5% dei formatori
interni ha più di 10 anni
di anzianità aziendale

90

eventi formativi
della durata totale di 622 ore
per il loro aggiornamento





Per la Fondazione le risorse umane rappresentano un elemento centrale: dalla loro qualità professionale e dal loro impegno dipende in larga parte il valore dei servizi offerti.

Nel corso dell'anno hanno collaborato con la Fondazione 276 persone. Nei paragrafi successivi si dà conto in modo dettagliato delle caratteristiche del personale e delle azioni attivate per la sua valorizzazione.

4.1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE

Le persone che complessivamente hanno collaborato con la Fondazione nel corso dell'anno 2024/25 sono complessivamente 276 (in aumento di 4 rispetto all'anno precedente). Di queste, 96 hanno un rapporto di lavoro subordinato (104 lo scorso anno) mentre altre 180 hanno un contratto di altra natura.

Fanno parte del personale 3 suore Canossiane, di cui 2 assunte con contratto a tempo indeterminato e 1 collaboratrice occasionale; nella Fondazione ricoprono funzioni di docenza e/o tutoraggio.

Consistenza e tipologia

PERSONALE DIPENDENTE

Nel corso dell'anno la Fondazione ha impiegato 96 collaboratori con contratto di lavoro subordinato. Di questi, 91 con contratto a tempo indeterminato e 5 con contratto a tempo determinato.

Con riferimento al personale a tempo indeterminato, 3 collaboratori hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno per scelte professionali diverse. I 5 contratti a tempo determinato sono invece giunti a naturale scadenza; 4 di questi saranno trasformati in contratti a tempo indeterminato a partire dal 1° settembre 2025. Si precisa inoltre che nel numero complessivo dei contratti a tempo indeterminato sono inclusi 4 contratti a tempo determinato attivati nell'anno precedente e trasformati nel corso dell'anno in contratti stabili.

In ottemperanza alla normativa vigente, tra il personale non docente è presente una persona appartenente alle categorie protette (L. 68/99), assunta con contratto a tempo indeterminato part-time, in linea con gli obblighi previsti dalla legge.

ALTRO PERSONALE RETRIBUITO DALL'ENTE

Nello svolgimento delle proprie attività la Fondazione si avvale anche della collaborazione di numerosi professionisti. In particolare, la docenza nei corsi è affidata anche a esperti provenienti dai diversi settori professionali di riferimento, che affiancano all'attività lavorativa principale quella formativa.

Si segnala inoltre la presenza di una persona con funzione di coordinamento in distacco presso l'Ente dall'Istituto Canossiano.

CONSISTENZA PERSONALE DIPENDENTE CHE HA OPERATO NELL'ANNO

Tipologia contrattuale	2024/25	2023/24	2022/23
A tempo indeterminato	91*	92	88
Di cui part time	51	52	45
A tempo determinato	5	12	9
Di cui part time	5	8	7
Totale	96	104	97
Di cui part time	56	60	52

*il numero di dipendenti a tempo indeterminato al 31/08/25 al netto delle dimissioni è di 88.

TURN OVER E TRASFORMAZIONI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

	Tempo indeterminato	Tempo determinato
N. dipendenti assunti	3+4*	5
N. dipendenti usciti	3	5+4*

*Si evidenziano i 4 contratti TO trasformati a TI in corso d'anno (2 al 01/09 e 2 in corso d'anno).

Composizione e funzioni

CONSISTENZA PERSONALE RETRIBUITO NON DIPENDENTE (NEL CORSO DELL'ESERCIZIO)

Tipologia contrattuale	24/25	23/24	22/23
Collaboratori coordinati e continuativi	58	54	62
Collaboratori occasionali	12	14	17
Lavoratori autonomi	109	99	94
Distaccato da altro ente	1	1	2
Totale	180	168	175

Di seguito sono riportate alcune informazioni di dettaglio relative alla tipologia contrattuale applicata in relazione al ruolo svolto, alla distribuzione per genere e alla composizione delle risorse umane nelle diverse sedi della Fondazione. Si precisa che 13 persone hanno operato su più sedi, ma sono state conteggiate esclusivamente nella sede di prevalente assegnazione.

DISTRIBUZIONE PERSONALE RETRIBUITO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E FUNZIONE

Tipologia contrattuale	Direttori	Formatori	Coordinatori progettisti tutor	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	2	64	5	13	7	91
Dipendenti a tempo determinato		5				5
Collaboratori coordinati e continuativi		55	3			58
Collaboratori occasionali		12				12
Lavoratori autonomi		89	18	1	1	109
Distaccati			1			1
Totale	2	225	27	14	8	276

DISTRIBUZIONE PERSONALE RETRIBUITO PER GENERE E FUNZIONE

Genere	Direttori	Formatori	Coordinatori progettisti tutor	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Femmine	2	124	19	13	5	163
Maschi		101	8	1	3	113
Totale	2	225	27	14	8	276

DISTRIBUZIONE PERSONALE RETRIBUITO PER SEDE E FUNZIONE

Sede	Direttori	Formatori	Coordinatori progettisti tutor	Amministrazione e segreteria	Ausiliari	Totale
Bagnolo Mella		61	9	2		72
Brescia	1	85	3	6	4	99
Como		17	2	1		20
Magenta		39	1	2	2	44
Milano via Benaco		22	12	2	2	38
Milano via della Chiusa	1	1		1		3
Totale	2	225	27	14	8	276

Le tabelle riportate nella pagina seguente presentano alcuni dati di dettaglio relativi alle caratteristiche delle persone che hanno collaborato con la Fondazione, con particolare riferimento al titolo di studio, all'età e all'anzianità professionale, anche in relazione alla tipologia contrattuale. Il livello di istruzione del personale dipendente risulta complessivamente elevato: il 63,5% dei dipendenti è in possesso di una laurea, mentre il 27,1% ha conseguito un diploma di scuola secondaria superiore. I titoli di studio meno elevati si riscontrano principalmente tra il personale non docente, in coerenza con le specificità delle mansioni svolte. Anche il livello di esperienza professionale appare significativo.

Il 73,2% delle persone che hanno collaborato con la Fondazione nell'anno di riferimento possiede un'esperienza nel settore

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

TITOLO di studio	% dipendenti	% non dipendenti	% totale
Licenza Media / Qualifica	9,4	3,9	5,8
Diploma (quadriennale o quinquennale)	27,1	26,1	26,4
Laurea o titolo superiore	63,5	70,0	67,8
Totale (in %)	34,8	65,2	100%
Totale n. persone	96	180	276

DISTRIBUZIONE PERSONALE DIPENDENTE PER ANZIANITÀ AZIENDALE

Anni anzianità aziendale	% dipendenti
Meno di 3 anni	9,4
Da 3 a 5 anni	15,6
Da 6 a 10 anni	13,5
Oltre 10 anni	61,5
Totale (in %)	100%
Totale n. persone	96

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER ETÀ E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Fascia di età	% dipendenti	% non dipendenti	% totale
Meno di 30 anni	4,2	8,3	6,9
Da 30 a 40 anni	15,6	38,3	30,4
Da 41 a 50 anni	22,9	21,1	21,7
Da 51 a 60 anni	41,7	23,9	30,1
Oltre 60 anni	15,6	8,3	10,9
Totale (in %)	34,8	65,2	100%
Totale n. persone	96	180	276

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER ESPERIENZA PROFESSIONALE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Anni esperienza	% dipendenti	% non dipendenti	% totale
Meno di 3 anni	4,2	20,6	14,9
Da 3 a 5 anni	6,3	15,0	12,0
Oltre 5 anni	89,6	64,4	73,2
Totale (in %)	34,8	61,8	100%
Totale n. persone	96	180	276

superiore a cinque anni, percentuale che sale all'89,6% nel caso dei dipendenti. Questo dato evidenzia la presenza di un patrimonio di competenze consolidate, che contribuisce in modo rilevante alla qualità delle attività formative e dei servizi offerti. Particolarmente significativa è inoltre l'anzianità aziendale del personale. Il 61,5% dei dipendenti lavora nella Fondazione da oltre dieci anni, dato che raggiunge il 75,0% considerando collaborazioni attive da più di sei anni.

IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Anche nel corso di quest'anno è proseguita l'esperienza del Servizio Civile Universale (scu), promossa dall'ente capofila Galdus di Milano. Il progetto è stato attivato nelle sedi di

Magenta, Bagnolo Mella e di Brescia. I quattro volontari hanno offerto un contributo significativo soprattutto nel supporto alle attività formative delle aree professionali, affiancando i docenti durante le attività laboratoriali e didattiche. La loro presenza si è rivelata particolarmente utile nel sostegno agli studenti più vulnerabili, accompagnandoli nel percorso educativo e nelle esercitazioni pratiche. Un ulteriore elemento di valore è rappresentato dalla vicinanza d'età tra volontari e studenti, che facilita la comunicazione e favorisce la costruzione di relazioni di fiducia, rendendo il loro intervento di supporto ancora più efficace.



4.2. FORMAZIONE

DATI COMPLESSIVI ATTIVITÀ FORMATIVA STRUTTURATA

	2024/25	2023/24
N. iniziative formative	90	156
Durata totale iniziative formative (in ore)	622	1.115
N. partecipazioni personale dipendente	761	823
N. ore totali partecipazione personale dipendente	4.231,5	2.913
N. dipendenti che hanno frequentato almeno un'iniziativa di formazione/ N. totale dipendenti	86,2%	94,2%

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PERSONALE DIPENDENTE IN ATTIVITÀ FORMATIVE STRUTTURATE

	2024/25	2023/24
N. ore medie formazione personale area erogazione servizi	57,4	33,1
N. ore medie formazione altro personale dipendente	15,6	35,0

ATTIVITÀ FORMATIVA STRUTTURATA PERSONALE DIPENDENTE PER AMBITO

Ambito formativo	N. iniziative	N. partecipanti	N. ore totali partecipazione
Tecnico	40	144	1.155,5
Identitario	6	110	722
Soft skill / competenze trasversali	25	290	1803
Sicurezza e privacy	10	106	208
Qualità, accreditamento, modello 231 e gruppi di miglioramento	9	111	343,0
Totale	90	761	4.231,5

Nell'esposizione dei dati sono stati riportati il numero di corsi svolti e la loro durata, il totale delle partecipazioni del personale dipendente, calcolato sommando tutte le presenze registrate nelle varie iniziative formative, e il numero complessivo di ore di partecipazione, ottenuto moltiplicando la durata in ore di ciascun corso per il numero di partecipanti e sommando i risultati. Poiché alcuni corsi hanno coinvolto personale di più sedi e alcune persone hanno partecipato a più corsi, un dipendente che ha preso parte a più iniziative viene conteggiato più volte. Di conseguenza, il numero totale di partecipazioni risulta significativamente superiore al numero effettivo di dipendenti. Lo stesso criterio si applica al calcolo delle ore complessive di partecipazione.

La Fondazione promuove ogni anno la formazione e l'aggiornamento del proprio personale attraverso piani individuali di sviluppo professionale. Le attività formative si articolano in cinque aree principali:

- ▶ formazione tecnica, direttamente collegata al ruolo svolto;
- ▶ formazione su qualità, accreditamento e modello 231/01, che comprende anche le attività dei gruppi di miglioramento;
- ▶ formazione sulla sicurezza, relativa sia alla sicurezza nei luoghi di lavoro sia al trattamento dei dati;
- ▶ formazione identitaria, dedicata al ruolo dell'educatore nel sistema canossiano;
- ▶ formazione sulle competenze trasversali, finalizzata allo sviluppo di soft skills utili in tutti i contesti lavorativi, come il lavoro di squadra e la comunicazione efficace.

L'attività formativa realizzata è stata pienamente conforme a quanto previsto dal contratto della formazione professionale, che stabilisce l'obbligo di aggiornamento per tutto il personale. In particolare, per il personale dell'area "erogazione" – formatori, coordinatori e tutor – è previsto un monte ore minimo di 100 ore di aggiornamento (riparametrato per i rapporti part-time), mentre per le altre figure professionali il riferimento è di 36 ore. Nel conteggio rientrano sia le attività formative strutturate sia quelle individuali. Nel corso dell'anno formativo 2024/25 l'86,2% del personale ha partecipato ad almeno un'iniziativa di formazione, confermando l'attenzione della Fondazione allo sviluppo professionale continuo. Le attività hanno

coinvolto soprattutto il personale formativo, amministrativo e direttivo, mentre per il personale ausiliario la partecipazione si è concentrata sugli aggiornamenti obbligatori in materia di sicurezza. Complessivamente sono stati attivati 90 percorsi formativi per un totale di 622 ore di formazione (rispetto alle 1.115 ore dell'anno formativo 2023/24). Nonostante la riduzione delle ore complessive dei corsi, le ore di partecipazione del personale sono aumentate in modo significativo, passando da 2.931 a 4.231,5 ore. Questo dato evidenzia un coinvolgimento più ampio delle risorse umane, favorito dall'organizzazione di percorsi più brevi e mirati e dall'utilizzo di modalità formative diversificate – in presenza, online e on the job – che hanno reso la formazione più accessibile e continua nel tempo. A livello complessivo di Ente è stato raggiunto l'obiettivo di svolgere almeno il 60% delle attività in forma strutturata, con un risultato di Ente pari al 69,3%. Si registra inoltre un aumento delle ore medie di formazione per il personale dell'area erogazione, passate da 33,1 a 57,4 ore.

L'aggiornamento tecnico ha coinvolto tutte le sedi della Fondazione. Tra le iniziative più significative si segnalano il percorso "Valutazione degli apprendimenti nel sistema delle competenze", promosso dalla sede di Brescia, il corso "Oltre

Classroom – le app didattiche” organizzato dalla sede di Bagnolo Mella e diversi percorsi dedicati all'intelligenza artificiale, che hanno coinvolto il personale di più sedi.

Le attività relative al sistema qualità, all'accreditamento e al modello 231/01 sono state realizzate in tutte le sedi, prevalentemente attraverso iniziative gestite dai referenti interni.

In questo ambito rientrano anche i gruppi di miglioramento, strumenti di confronto e condivisione finalizzati alla manutenzione e allo sviluppo del sistema qualità. Nel corso dell'anno sono stati attivati i gruppi di miglioramento su: qualità, bilancio sociale, miglioramento IEF, inclusione, servizi per il lavoro, contrasto al disagio, promozione e immagine.

Nel corso dell'anno formativo 2024/25 sono stati inoltre organizzati, tramite ENAC NAZIONALE e con il finanziamento di FOND.ER, diversi corsi di aggiornamento sulla sicurezza finalizzati al completamento dell'adeguamento alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/08. Sono stati aggiornati preposti, squadre di primo soccorso, addetti antincendio e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Parallelamente sono stati realizzati momenti informativi e formativi per tutto il personale sul tema della privacy.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, tra le iniziative più rilevanti si segnalano i percorsi “Prevenzione e contrasto del bullismo e del cyberbullismo”, “Neuroscienze in classe” e “Comportamenti sfidanti e oppositivi in classe”, che hanno coinvolto formatori di diverse sedi. Alcuni dipendenti hanno inoltre partecipato a iniziative formative all'estero grazie al programma Erasmus+, contribuendo ad arricchire il patrimonio di competenze dell'Ente. Un ambito particolarmente rilevante riguarda la formazione identitaria, elemento centrale della proposta educativa della Fondazione. Nel sistema canossiano il formatore non è chiamato solo a trasmettere conoscenze, ma



anche ad accompagnare la crescita personale e professionale degli studenti. Accanto alla competenza disciplinare è quindi fondamentale la capacità di riconoscere e valorizzare l'unicità di ciascuna persona, promuovendo dialogo, responsabilità e apprendimento attivo attraverso metodologie orientate allo sviluppo delle competenze. Attraverso i momenti formativi l'Ente favorisce la condivisione di questo approccio educativo e il confronto tra colleghi, promuovendo un atteggiamento positivo e attento verso gli studenti. In questo ambito sono stati realizzati sei percorsi o momenti formativi. Tra le iniziative più significative si segnalano il seminario di presentazione del Bilancio Sociale, realizzato presso la sede di Como, l'evento organizzato in occasione dei 250 anni dell'Istituto Canossiano, dal titolo “A 250 anni, la responsabilità di una missione”, e il tradizionale seminario di Venezia “Learning for life”, promosso da ENAC NAZIONALE ETS.

4.3. VALORIZZAZIONE

L'indagine di clima e soddisfazione, realizzata annualmente, rappresenta uno degli strumenti principali utilizzati dalla Fondazione per analizzare e valorizzare il personale. I risultati vengono esaminati dal Consiglio di Amministrazione in occasione del riesame della direzione e successivamente condivisi con il personale nelle singole sedi.

Il questionario è composto da 36 domande, di cui 35 suddivise in otto sezioni tematiche: condizioni lavorative (2 domande), sviluppo professionale (4 domande), compiti e responsabilità (5 domande), colleghi e collaborazione (7 domande), fiducia, impegno e coinvolgimento (2 domande), informazione e comunicazione (4 domande), rapporto diretto con il responsabile di sede (5 domande), ambiente di lavoro e innovazione (6 domande), oltre a una valutazione complessiva finale dell'anno formativo.

Come di consueto, il questionario è stato somministrato al personale dipendente. I questionari compilati sono stati 71, pari al 74,0% delle persone a cui erano stati consegnati. Il 94,4% degli intervistati collabora con la Fondazione da oltre due anni. Per la valutazione dei risultati è stata fissata una soglia di riferimento pari a 3,5 per ciascun indicatore. In 34 quesiti su 36 questo valore è stato raggiunto o superato, in alcuni casi anche in misura significativa, come evidenziato nella tabella di sintesi (scala da 1 a 5, dove 1 corrisponde a “per niente”, 2 a “poco”, 3 a “sufficiente”, 4 a “abbastanza” e 5 a “completamente”).

L'indicatore relativo alla retribuzione rimane al di sotto della soglia minima di riferimento, attestandosi a 3,2, nonostante il rinnovo del contratto di lavoro avvenuto alla fine del 2023 e il conseguente adeguamento delle retribuzioni.

Anche l'indicatore relativo alla equa ripartizione dei carichi di lavoro non raggiunge la soglia, pur collocandosi su un valore molto vicino (3,4). Nel complesso, i risultati dell'indagine evidenziano un livello di soddisfazione elevato e diffuso, con valori medi superiori alla soglia di riferimento nella quasi totalità degli indicatori e una buona omogeneità tra le diverse dimensioni analizzate.

Nella parte finale del questionario è stato chiesto ai partecipanti di indicare i principali punti di forza e di debolezza



LIVELLO DI SODDISFAZIONE MEDIO PER TUTTE LE SEDI (MIN.1 MAX.5)	24/25	23/24
1. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro e dei mezzi che utilizzo sono adeguati	4,3	4,3
2. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili e prendendo sufficienti pause	3,9	3,8
3. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito	3,8	3,7
4. Ricevo adeguata informazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	4,0	3,9
5. I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,9	3,8
6. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,2	4,2
7. I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,9	3,7
8. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,6	4,5
9. Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	4,2	4,3
10. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	4,2	4,1
11. Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto al mercato esterno, tenuto conto dell'impegno richiesto	3,2	3,2
12. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare	4,3	4,1
13. Ai formatori si chiede di partecipare alle decisioni che riguardano la sede formativa	3,9	3,8
14. Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,3	4,3
15. C'è buona collaborazione tra i colleghi	4,0	4,1
16. I formatori della mia sede sono aggiornati e aperti all'innovazione	4,2	4,0
17. La collaborazione con le altre sedi funziona bene	3,8	3,6
18. Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti fra i colleghi	3,4	3,5
19. Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'Ente da altre realtà che svolgono analoghi servizi	4,3	4,2
20. La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	4,0	3,7
21. Conosco le strategie, obiettivi e risultati della mia organizzazione	4,2	4,1
22. Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	4,3	4,1
23. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,7	3,6
24. I formatori fanno un buon lavoro di comunicazione con le famiglie	4,5	4,3
25. Le persone che lavorano nella mia sede vengono trattate dal Referente di sede in modo corretto e professionale	4,7	4,5
26. Ritengo importante che le mie prestazioni vengano valutate	4,5	4,4
27. Ho una buona relazione con il mio responsabile diretto	4,7	4,5
28. Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,2	4,1
29. La Direzione coinvolge il personale nelle decisioni che riguardano le attività della sede	4,5	4,4
30. La sede formativa è favorevole a strategie didattiche innovative	4,4	4,2
31. Le attrezzature laboratoriali sono continuamente aggiornate	4,4	4,3
32. Gli spazi laboratoriali sono facilmente fruibili	4,3	4,1
33. La connessione internet è adeguata	4,1	3,7
34. I dispositivi digitali (LIM, computer, ecc.) sono adeguati	4,4	4,1
35. Le risorse multimediali sono prontamente disponibili	4,3	4,1
36. Complessivamente mi considero soddisfatto per il lavoro svolto in questo anno	4,1	4,2

percepiti all'interno dell'Ente. I punti di forza maggiormente segnalati, in continuità con quanto emerso nell'anno precedente, riguardano: l'utilità sociale della professione, il rapporto con i colleghi e il rapporto con gli allievi. Le criticità emerse – in particolare quelle legate alla retribuzione, alla visibilità sociale della professione e all'organizzazione del lavoro – rappresentano elementi di attenzione utili per orientare le azioni di miglioramento e le scelte organizzative dei prossimi anni. Accanto al questionario, in ogni sede è previsto anche un colloquio individuale di fine anno tra il referente di sede e il personale. In questo momento di confronto viene riletta l'esperienza dell'anno formativo alla luce dei punti di forza e delle criticità emerse. Il colloquio prende avvio da un questionario di autovalutazione, compilato sia dal collaboratore sia dal responsabile, che costituisce la base per il dialogo e la condivisione degli esiti.

4.4. COMPENSI E RETRIBUZIONI

La Fondazione applica al proprio personale il CCNL della Formazione Professionale (2024–2027) e il Contratto Regionale lombardo, rinnovato a fine 2024 e sottoscritto dalle principali organizzazioni sindacali e dall'associazione datoriale AEF, di cui la Fondazione fa parte.

Le retribuzioni sono quindi definite dal contratto collettivo. A partire dal 2025/26 sarà in vigore un accordo aziendale che disciplinerà il sistema di incentivi al personale previsto dal contratto.

I membri del Consiglio di Amministrazione operano a titolo gratuito, salvo compensi per specifici incarichi interni.

Il Revisore percepisce €3.000 annui più oneri e IVA, mentre il Presidente dell'Organismo di Vigilanza riceve un gettone di €100 per seduta.

Il Direttore è assunto al IX livello del CCNL di riferimento. Il rapporto tra la retribuzione lorda più alta e quella più bassa dei lavoratori dipendenti è pari a 3,1, ben al di sotto del limite massimo di 8 fissato dal Codice del Terzo Settore.

L'Ente non si avvale di volontari (ad eccezione del servizio civile) e non eroga rimborsi spese.

4.5. ALCUNI ASPETTI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Le assenze

ASSENZE PER MALATTIA E INFORTUNIO NELL'A.F. 2024/25

Indicatori	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
N. ore assenza per malattia e infortunio	3.200	112	3.313
N. ore lavorabili	120.930	5.333	126.263
% ore assenza per malattia e infortunio	2,6%	2,1%	2,6%
N. ore medie di assenza per malattia e infortunio nell'anno	54	37	52,9

Il tasso di assenza per malattia e infortunio nell'a.f. 2024/25 è stato complessivamente del 2,6% (rapporto tra ore di assenza per malattia e infortunio rispetto a quelle lavorabili), in calo di 0,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente. La durata delle malattie per l'90,3% circa dei casi è stata di modesta entità (minore o uguale a 100 ore); si registrano però 6 eventi di lunga durata che rappresentano il 46,2% circa delle ore di malattia totali.

Equilibrio vita privata e lavoro

Il Consiglio di Amministrazione promuove la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, compatibilmente con la situazione della Fondazione. Dal 2010 è prevista la possibilità, su richiesta, di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per le dipendenti rientrate dalla maternità. Nel 2024/25 è stata approvata una nuova richiesta di riduzione. Inoltre, l'Ente consente l'adesione volontaria alla “Banca Ore”, che offre maggiore flessibilità oraria e la possibilità di usufruire di ferie o permessi aggiuntivi, in coerenza con le esigenze di servizio.



5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

FORMAZIONE

197

Corsi

73.617

Ore

2.592

Destinatari

SERVIZI PER IL LAVORO

7

Tipologie di servizi
oltre allo stage

6.192

Ore

387

Destinatari

Di cui ragazzi inseriti in percorsi di apprendistato art. 43

28

Apprendistato ART. 43

1.700

(57,1% del totale destinatari)

GIOVANI (DI CUI 158 CON DISABILITÀ)

giovani impegnati nelle azioni di formazione di base e orientamento
(Diritto-Dovere Istruzione e Formazione) prevalentemente in uscita dalla scuola
secondaria di primo grado, in percorsi personalizzati e in percorsi di quinto anno

2.979

DESTINATARI

141

(4,7%)

APPRENDISTI

giovani lavoratori e lavoratrici
appena inseriti nel mercato
del lavoro con contratti
di apprendistato o con stage

387

(13,0%)

SERVIZI PER IL LAVORO

uomini e donne in difficoltà
lavorativa in fase
di riqualificazione

436

(14,6%)

TEMPO LIBERO

persone che attraverso
la formazione permanente
vogliono approfondire
e/o coltivare una passione
personale rispetto
ad alcune tematiche

315

(10,6%)

CORSI DEI SERVIZI
PER IL LAVORO/
REINSERIMENTO

uomini e donne in difficoltà
lavorativa (anche con
disabilità) in fase
di riqualificazione che
hanno partecipato
ad attività formative

5.1. LE AREE DI ATTIVITÀ E I DESTINATARI

La Fondazione opera all'interno del sistema lombardo della formazione professionale, un ambito che nel corso degli anni ha conosciuto profonde trasformazioni, ampliando progressivamente il proprio raggio d'azione e integrando nuovi servizi e funzioni. Oggi, accanto ai percorsi formativi orientati allo sviluppo e alla riqualificazione di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, l'attività comprende anche interventi di politica attiva, finalizzati a favorire l'inserimento e la ricollocazione professionale attraverso servizi strutturati di orientamento, accompagnamento e formazione mirata.

Formazione, lavoro e territorio sono oggi dimensioni sempre più interconnesse.

La Fondazione si colloca in questo spazio, promuovendo percorsi educativi e professionali che accompagnano le persone nello sviluppo delle proprie competenze e nella costruzione del proprio futuro.

Questa evoluzione ha rafforzato il collegamento con il sistema educativo, con il mercato del lavoro e con il tessuto produttivo locale, contribuendo allo sviluppo economico e sociale del territorio. Nonostante i cambiamenti intervenuti nel tempo, un principio è rimasto prioritario: la centralità e la valorizzazione della persona. La formazione professionale non si limita infatti alla trasmissione di competenze tecniche, ma rappresenta un percorso educativo più ampio, capace di promuovere integrazione sociale, contrastare il disagio giovanile e ridurre il rischio di marginalizzazione. Questo aspetto assume un valore particolare per i giovani che frequentano i percorsi di secondo ciclo, che costituiscono il cuore dell'attività della Fondazione e che trovano nelle sedi non solo un

luogo di apprendimento, ma anche uno spazio di socializzazione, educazione e sostegno. In questa prospettiva, la formazione professionale diventa uno strumento fondamentale per prevenire l'abbandono scolastico e favorire l'inserimento lavorativo, contribuendo allo sviluppo di competenze umane, sociali e culturali indispensabili per affrontare il futuro.

Nel tempo l'attenzione alla dimensione lavorativa ha assunto un ruolo sempre più rilevante. Attraverso la legge regionale 22/2006, la Regione Lombardia, ha consentito ai centri di formazione professionale di affiancare ai percorsi formativi tradizionali i servizi per il lavoro, introducendo la possibilità di accreditarsi per l'erogazione di servizi di orientamento, riqualificazione e ricollocazione professionale. Questo percorso è stato successivamente rafforzato dal decreto legislativo 150/2015, che ha ridefinito il quadro delle politiche attive del lavoro. Grazie a questi strumenti, le sedi della Fondazione hanno ampliato la propria funzione sociale, sostenendo le persone nella ricerca di opportunità occupazionali e accompagnandole nell'ingresso o nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Oggi i centri offrono un sistema integrato di formazione e accompagnamento al lavoro, in cui i percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale si affiancano ai servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. In questo contesto, la collaborazione con le aziende del territorio rappresenta un elemento essenziale per garantire che la formazione risponda alle reali esigenze del mercato e favorisca percorsi di inserimento lavorativo efficaci e duraturi. Questo approccio è ulteriormente rafforzato dalla

diffusione della metodologia duale, che integra formazione e esperienza diretta in azienda, e dallo sviluppo di modelli formativi realizzati in collaborazione con il sistema produttivo.

Parallelamente, il rapporto con il territorio si è progressivamente consolidato. La qualità dell'istruzione e della formazione incide infatti in modo diretto sullo sviluppo economico locale, contribuendo a ridurre le disuguaglianze sociali e a migliorare il benessere delle persone.

Grazie a un dialogo costante con il sistema produttivo e con le istituzioni, le sedi della Fondazione sono oggi chiamate a svolgere un ruolo sempre più articolato, rispondendo non solo ai bisogni educativi dei giovani, ma anche alle esigenze di aggiornamento professionale degli adulti e alle richieste di formazione provenienti dalle imprese.

Questa evoluzione ha portato a un ampliamento e a una maggiore diversificazione dell'utenza, rendendo necessaria una strutturazione più chiara delle attività. Per meglio rappresentare le iniziative realizzate, la Fondazione suddivide le proprie azioni in tre macro-aree, in base ai destinatari primari a cui si rivolgono:

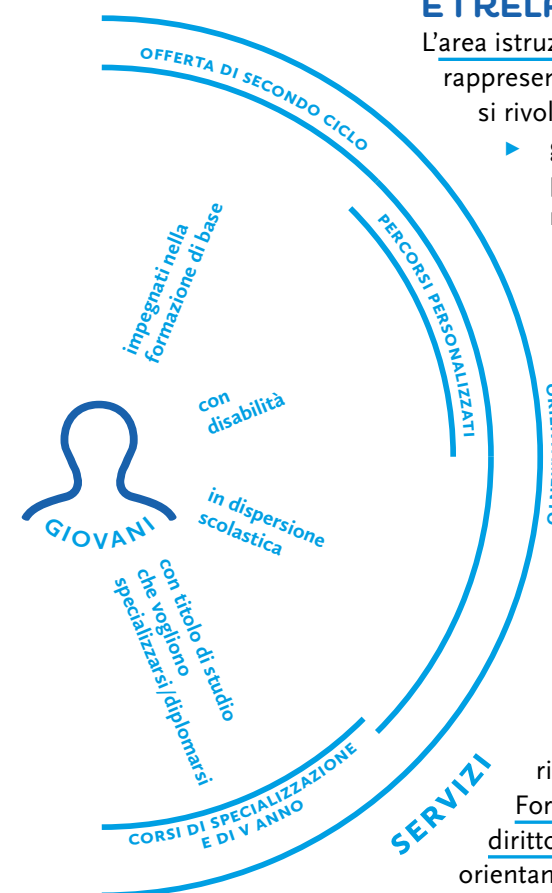
- ▶ istruzione e formazione dei giovani, con percorsi che coniugano apprendimento teorico e pratico per favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro (Area giovani);
- ▶ servizi per gli adulti, finalizzati alla riqualificazione professionale, all'orientamento e al reinserimento lavorativo, con particolare attenzione alle fasce più fragili della popolazione (Area adulti);
- ▶ formazione per le imprese, volta a soddisfare il fabbisogno di competenze del tessuto produttivo locale e a favorire la competitività del sistema economico regionale (Area imprese).

LE TRE AREE DI ATTIVITÀ E I RELATIVI DESTINATARI

L'area istruzione e formazione dei giovani, che per il nostro Ente rappresenta il cuore della Missione, include tutte le attività che si rivolgono a:

- ▶ giovani impiegati nelle azioni di formazione di base prevalentemente in uscita dalla scuola media (ma non solo, come vedremo nella sezione specifica a loro dedicata) che desiderano intraprendere un percorso formativo pratico e fortemente orientato al lavoro;
- ▶ giovani in dispersione scolastica che vogliono rimettersi in gioco attraverso percorsi di formazione fortemente connessi con il lavoro;
- ▶ giovani con disabilità che vogliono seguire un percorso formativo per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione che valorizzi le loro capacità;
- ▶ giovani, con titolo di studio, che per avvicinarsi al mondo del lavoro cercano un percorso formativo professionalizzante o un corso per ottenere il Diploma di maturità.

Per questi soggetti la Fondazione realizza nelle sue sedi un'ampia varietà di servizi che possono essere ricondotti ai percorsi di secondo ciclo di Istruzione e Formazione Professionale (IFFP) per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione (e relativi servizi di orientamento) anche dedicati a ragazzi con disabilità e percorsi di specializzazione professionale/di diploma (quinto anno).





Il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IEFP) si focalizza sull'implementazione di percorsi formativi che includono una significativa componente di apprendimento pratico in contesto lavorativo. Questo approccio si basa sul modello duale, (modalità prevalente del sistema formativo lombardo), che alterna momenti di formazione teorica in aula a esperienze dirette sul campo, per facilitare l'acquisizione di competenze professionali e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.

La formazione in contesto lavorativo prevede tre tipologie principali:

- ▶ alternanza scuola-lavoro simulata, indirizzata principalmente agli studenti del primo anno o con particolari fragilità. Questa modalità simula l'ambiente lavorativo per preparare gli studenti alle esperienze di alternanza reale;
- ▶ alternanza scuola-lavoro rafforzata, caratterizzata da percorsi esperienziali in azienda. Questa modalità coinvolge direttamente gli studenti nell'erogazione di servizi o nella produzione di beni, sia all'interno che all'esterno dell'istituto formativo.
- ▶ apprendistato duale, finalizzato all'ottenimento di qualifiche professionali, diplomi di istruzione secondaria superiore e certificati di specializzazione tecnica superiore.

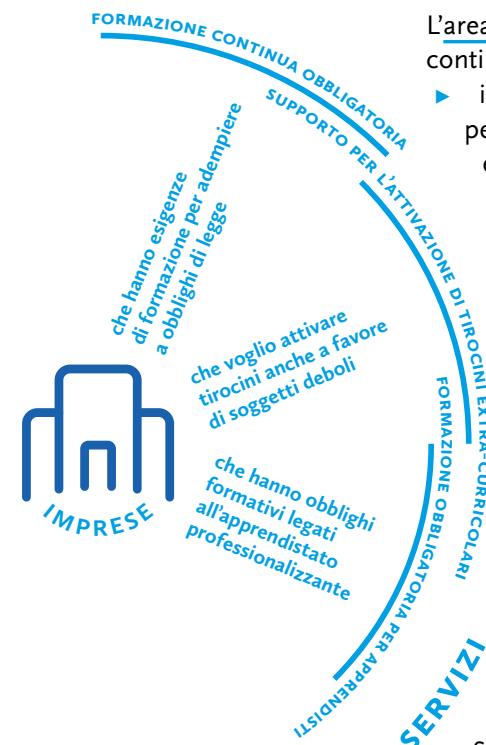
Rientrano in questa area anche i servizi di orientamento come di seguito descritti.

I percorsi di specializzazione professionale, invece, sono finalizzati all'ampliamento delle competenze professionalizzanti dei partecipanti, normalmente persone già in possesso di un titolo di studio di secondo ciclo, e si realizzano, nel caso delle nostre sedi, attraverso l'offerta di percorsi IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore). Questa tipologia formativa, anche se rivolta a ragazzi che hanno già acquisito un titolo, viene collocata in questa area perché rappresenta la naturale continuazione dei percorsi di IV anno anche se questi corsi sono finalizzati all'acquisizione di un titolo di specializzazione tecnica superiore. Vengono proposti anche percorsi annuali per l'accesso all'esame di maturità.

L'area adulti include le azioni rivolte a:

- ▶ persone, anche in condizione di svantaggio, in difficoltà occupazionale che hanno la necessità di trovare una nuova collocazione lavorativa o di azioni di formazione e/o di sostegno all'occupabilità anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dalle politiche attive del lavoro;
- ▶ persone già occupate che vogliono riqualificarsi sia per svolgere al meglio la propria professione sia per cambiare settore lavorativo;
- ▶ persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

Rientrano in questa area anche i servizi che, grazie all'accreditamento ai servizi al lavoro, le sedi possono offrire a persone in difficoltà lavorativa per agevolare il loro reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di attività che le politiche attive regionali consentono di realizzare.



L'area imprese ricomprende tutte le attività legate alla formazione continua e all'apprendistato professionalizzante e si rivolge a:

- ▶ imprese che hanno esigenze di formazione per il proprio personale per adempiere a obblighi di legge (sicurezza, ecc.) e/o per realizzare percorsi di sviluppo;
 - ▶ imprese che vogliono attivare tirocini extracurricolari anche a favore di utenza debole;
 - ▶ imprese che devono rispettare gli obblighi formativi legati ai contratti di apprendistato professionalizzante.
- In particolare, ricomprende azioni formative di qualificazione e riqualificazione professionale rivolte a occupati che necessitano di formazione obbligatoria per la loro tipologia contrattuale (apprendistato), a dipendenti di aziende che richiedono il supporto dei Centri per la riqualificazione del proprio personale e più in generale i servizi alle imprese che i Centri possono offrire per la gestione di stage extracurricolari, piani formativi, ecc..

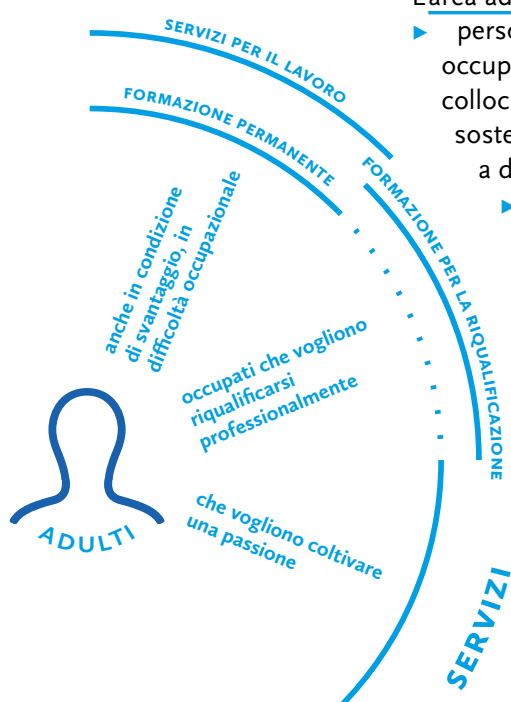
Tutte queste attività sono prevalentemente svolte in regime di accreditamento con la Regione Lombardia e finanziate attraverso il meccanismo della dote. La Fondazione eroga però anche servizi di natura privata di formazione permanente e continua, in alcuni casi su committenza di aziende.

5.2. RELAZIONI E PARTNERSHIP

La qualità dei percorsi formativi si rafforza attraverso il dialogo continuo con imprese, istituzioni e realtà sociali del territorio.

Per un ente di formazione professionale, la capacità di costruire e consolidare reti territoriali rappresenta un elemento fondamentale per svolgere efficacemente la propria funzione. La collaborazione con il tessuto produttivo, le istituzioni e le realtà associative consente infatti di migliorare la qualità dell'offerta formativa e di favorire l'inserimento occupazionale degli studenti, accompagnandoli nel passaggio dal percorso formativo al mondo del lavoro. Consapevole dell'importanza di questo approccio, la Fondazione ha destinato specifiche risorse umane alla gestione delle relazioni esterne, con l'obiettivo di sviluppare e consolidare una rete ampia e strutturata di partnership. Nel tempo questa strategia ha favorito la costruzione di rapporti significativi con aziende, istituzioni, associazioni ed enti pubblici e privati, rafforzando la presenza della Fondazione sul territorio e rendendola, in alcuni ambiti, un punto di riferimento per settori formativi strategici. Grazie alla capacità di lavorare in sinergia con diversi interlocutori, la Fondazione ha consolidato la propria reputazione come operatore accreditato dinamico e attento alle esigenze del contesto socio-economico. Le collaborazioni attivate assumono forme diverse, dai protocolli formali a modalità di cooperazione più operative e flessibili, e riguardano ambiti differenti: dalla pianificazione strategica alla progettazione formativa, dalla promozione dei percorsi didattici all'arricchimento delle competenze professionali e personali di studenti e docenti.

La partecipazione ad aggregazioni formali, sia storiche sia di più recente costituzione, consente inoltre alla Fondazione di operare all'interno di un sistema provinciale e regionale di enti





accreditati, contribuendo ai tavoli tecnici interistituzionali e partecipando a iniziative condivise di sviluppo e innovazione.

Le relazioni attive nelle diverse sedi possono essere ricondotte a tre principali aree di intervento. La prima riguarda l'arricchimento dell'offerta professionale, attraverso collaborazioni che permettono di ampliare le competenze tecniche e di mantenere un costante allineamento con le richieste del mercato del lavoro. La seconda è orientata alla formazione integrale della persona, valorizzando non solo le competenze professionali ma anche lo sviluppo delle abilità trasversali e della crescita personale. La terza area riguarda il supporto nelle situazioni di fragilità, attraverso percorsi di accompagnamento rivolti agli studenti che si trovano in condizioni di difficoltà o a rischio di esclusione sociale. Attraverso questo modello di cooperazione, strutturato ma al tempo stesso dinamico, la Fondazione conferma il proprio ruolo di ponte tra formazione e mondo del lavoro, contribuendo allo sviluppo del territorio e al miglioramento delle opportunità di qualificazione e occupazione per giovani e adulti.

Gli interlocutori strategici

AZIENDE

Un soggetto particolarmente importante per i Centri è rappresentato dalle aziende presenti nel territorio di riferimento che:

- ▶ contribuiscono nella fase della progettazione dei percorsi dando indicazioni in modo che siano più aderenti ai bisogni del contesto territoriale;
- ▶ accolgono i ragazzi durante l'alternanza (circa 900 stage in un anno) e in apprendistato;
- ▶ sono destinatarie di percorsi formativi per i propri dipendenti (apprendisti e/o formazione continua tramite i fondi interprofessionali);
- ▶ possono trovare sostegno da parte dei Centri nei momenti di crisi con gli interventi che la Regione prevede a supporto delle situazioni di difficoltà.

Nel corso degli anni il livello di collaborazione con le imprese si è progressivamente evoluto. Le aziende non si limitano più a ospitare gli studenti per le esperienze di stage, ma partecipano attivamente alla progettazione dei percorsi formativi,

contribuendo alla definizione di progetti specifici per gli allievi e collaborando, con il supporto dei tutor, anche alla valutazione delle esperienze formative. Con alcune realtà si è sviluppato un dialogo costante finalizzato a rendere l'offerta formativa sempre più coerente con le esigenze del mercato del lavoro locale. In particolare, l'introduzione del Sistema Duale ha rafforzato ulteriormente il rapporto con il tessuto produttivo, trasformando molte imprese in veri e propri partner formativi. Le aziende con cui collaborano le diverse sedi della Fondazione sono prevalentemente micro e piccole imprese, appartenenti ai comparti produttivi di riferimento dei settori professionali oggetto dei percorsi formativi, in particolare ristorazione e trasformazione agroalimentare. Accanto alle singole realtà aziendali, interlocutori importanti sono anche le associazioni di categoria, che

rappresentano specifici comparti produttivi, come nel caso della ristorazione e del florovivaismo.

LE SCUOLE SECONDARIE DI PRIMO E SECONDO GRADO

Poiché una parte significativa delle attività della Fondazione è dedicata ai percorsi IEF, risultano fondamentali i rapporti con le scuole secondarie di primo grado, da cui provengono molti degli studenti che si iscrivono ai corsi. La presenza di un canale di comunicazione costante con questi istituti consente di accogliere i ragazzi disponendo fin dall'inizio di informazioni utili per costruire percorsi formativi realmente personalizzati già nelle prime settimane di attività. Questo dialogo permette inoltre di individuare eventuali difficoltà o segnali di disagio che spesso emergono già durante la frequenza della scuola secondaria di primo grado.

In questo modo diventa possibile intervenire tempestivamente, contribuendo a prevenire fenomeni di dispersione scolastica che si manifestano negli anni successivi. Rilevanti sono anche i rapporti con le scuole secondarie di secondo grado, in particolare per favorire i percorsi di riorientamento degli studenti che, dopo l'avvio dell'anno formativo, comprendono di aver effettuato una scelta non pienamente adeguata alle proprie aspettative o attitudini.

Negli ultimi anni la collaborazione si è ulteriormente sviluppata attraverso la definizione di protocolli e accordi che consentono agli studenti qualificati o diplomati interessati di frequentare il quarto o quinto anno degli istituti professionali, di sostenere l'esame di maturità e conseguire il diploma quinquennale, anche presso le sedi della Fondazione.



I SERVIZI DI SOSTEGNO PRESENTI NEL TERRITORIO

Per tutte le sedi della Fondazione riveste grande importanza la collaborazione con la rete dei soggetti presenti sul territorio, in particolare con le realtà del privato sociale, come associazioni, centri di ascolto, parrocchie, centri diocesani, Caritas, forze dell'ordine, servizi sanitari e ospedalieri.

Queste collaborazioni favoriscono il coinvolgimento di queste realtà nella gestione di tematiche rilevanti per la formazione integrale della persona, contribuendo a sostenere i percorsi

educativi e a rafforzare l'attenzione alle dimensioni relazionali e sociali della crescita degli studenti.

Il lavoro in rete con questi soggetti consente inoltre all'Ente di disporre di un supporto importante nell'accompagnamento delle persone con disabilità o con bisogni educativi speciali, favorendo la costruzione di contesti didattici ed educativi efficaci sia dal punto di vista relazionale sia nello sviluppo di competenze, anche di carattere professionalizzante. Un ruolo particolarmente rilevante è svolto dai Servizi Sociali e dalle ASST, con cui tutte le sedi della Fondazione collaborano nella gestione delle situazioni che coinvolgono studenti che vivono condizioni personali o familiari particolarmente complesse. Il confronto con questi servizi rappresenta un supporto prezioso per affrontare in modo condiviso le criticità che possono emergere nel percorso formativo.

GLI ORGANISMI DEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE

A livello di Ente la Fondazione mantiene attive diverse collaborazioni con altri operatori del sistema della formazione professionale, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo delle attività e favorire il confronto tra realtà che operano nello stesso ambito. La Fondazione è infatti associata a:

- ▶ ASF – Associazione di Servizi Formativi, costituita da enti di formazione professionale espressione del privato sociale, con l'obiettivo di promuovere sinergie e sviluppare servizi innovativi a favore di imprese e professionisti attraverso progetti finanziati da soggetti pubblici e privati;
- ▶ AEF – Associazione Enti di Formazione, che rappresenta gli enti di formazione nelle sedi di confronto regionale, in particolare nelle trattative relative al contratto di lavoro del settore;
- ▶ CONFAP LOMBARDIA – Confederazione Nazionale Formazione Aggiornamento Professionale, organismo nato nel 1974 su iniziativa della Conferenza Episcopale Italiana, che si propone come luogo di confronto tra enti di formazione per verificare la qualità delle attività formative e promuovere iniziative e prospettive comuni;

- ▶ ENAC NAZIONALE ETS, con cui la Fondazione collabora per lo sviluppo di piani di aggiornamento e riqualificazione delle risorse umane, finanziati tramite FOND.ER – Fondo Enti Religiosi, fondo paritetico interprofessionale previsto dalla legge 388/2000 per promuovere la formazione continua dei dipendenti degli enti religiosi.
- ▶ FONDAZIONE ITS ACADEMY – Innovaprofessioni per il turismo e le attività culturali, nata nel 2014 con l'obiettivo di offrire al territorio lombardo percorsi formativi di alto livello, progettati in stretta relazione con i bisogni delle imprese dei settori turistico e culturale.

A livello territoriale, inoltre, le direzioni delle sedi partecipano a diversi tavoli tecnici istituzionali, in particolare nell'ambito delle attività di orientamento a livello provinciale.



AREA ISTRUZIONE E FORMAZIONE GIOVANI

5.3. QUADRO D'INSIEME

L'offerta formativa di secondo ciclo della Fondazione si rivolge a giovani a partire dai 14 anni, provenienti dalla scuola secondaria di primo grado, e a coloro che hanno interrotto gli studi senza conseguire un titolo. I percorsi consentono di ottenere una qualifica o un diploma professionale, fornendo competenze tecnico-operative immediatamente spendibili nel mondo del lavoro. Accanto alla dimensione professionalizzante, i corsi promuovono anche la crescita educativa, culturale e personale attraverso un approccio fondato su “sapere, saper essere, saper fare e agire”, con l'obiettivo di formare persone consapevoli e preparate.

Un elemento distintivo dell'offerta è la flessibilità dei percorsi, che consente agli studenti di acquisire crediti certificati utili per eventuali passaggi tra il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IEFP) e quello dell'istruzione tradizionale.

Particolare attenzione è riservata agli studenti con bisogni educativi speciali, per i quali sono previsti percorsi personalizzati e specifici servizi di supporto. L'accesso ai corsi è inoltre agevolato dalla Dote regionale, che copre interamente i costi di frequenza.

L'offerta formativa della Fondazione affonda le proprie radici nella tradizione educativa canossiana, che coniuga una forte impronta professionalizzante con un'attenzione costante verso le persone più fragili. La platea degli studenti è molto eterogenea: accanto a giovani motivati da una precoce vocazione professionale sono presenti ragazzi che arrivano dopo esperienze scolastiche difficili o segnate da insuccessi e demotivazione.

In molti casi si tratta di studenti con difficoltà personali o sociali – persone con disabilità, adolescenti dropout o ragazzi di recente immigrazione – che necessitano di un contesto formativo capace di accoglierli e valorizzarli. Per alcuni l'iscrizione a un percorso IEFP rappresenta una scelta orientata all'apprendimento di un mestiere e a un rapido inserimento lavorativo; per altri costituisce invece una seconda opportunità dopo un'esperienza scolastica negativa.

In questo contesto, la forte dimensione laboratoriale consente agli studenti di apprendere attraverso l'esperienza diretta, favorendo il recupero della motivazione e della fiducia nelle proprie capacità. Le sedi della Fondazione svolgono un ruolo importante nel prevenire il rischio di dispersione scolastica e nel favorire l'integrazione sociale. L'attenzione al singolo studente non riguarda solo l'ambito formativo, ma comprende anche un significativo lavoro educativo e di accompagnamento personale.

Docenti e tutor si trovano infatti spesso a gestire situazioni complesse sul piano relazionale ed emotivo, che richiedono un costante dialogo con famiglie e servizi socio-sanitari del territorio.

OBIETTIVI DI GESTIONE DELL'ANNO IN QUESTA AREA DI ATTIVITÀ E LORO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Obiettivo di gestione	Livello di raggiungimento
Numero allievi medio classi prime almeno pari a 18	Obiettivo raggiunto: 22,7
Successo formativo almeno pari al 50% (tra prosecuzione studi e inserimento lavorativo)	Obiettivo raggiunto: 87,0%
Livello di soddisfazione min.3,5/5	Obiettivo raggiunto: 4,0/5

I percorsi triennali consentono di ottenere una qualifica professionale, mentre i corsi di quarto anno permettono di conseguire un diploma professionale, ampliando le possibilità di inserimento lavorativo o di prosecuzione degli studi. Tutti i piani formativi prevedono una forte componente pratica, strettamente collegata alle attività produttive del territorio.

L'integrazione tra formazione e mondo del lavoro è garantita da un ampio numero di attività laboratoriali, dall'alternanza scuola-lavoro (circa 330 ore all'anno a partire dal secondo anno), da visite aziendali e dal coinvolgimento diretto di imprenditori e professionisti nelle attività didattiche.

Un ambito rilevante riguarda i percorsi personalizzati per studenti con disabilità certificata, programmi triennali della durata di circa 880 ore all'anno, seguiti da un quarto anno integrativo per i minorenni. Pur non rilasciando una qualifica professionale, questi percorsi garantiscono una certificazione delle competenze acquisite, in linea con il repertorio standard della formazione professionale. La Fondazione realizza tali percorsi presso la sede di Milano via Benaco, dove sono attivati specifici interventi di supporto e inclusione. I dati di dettaglio saranno presentati nella sezione successiva dedicata agli studenti con disabilità certificata.

A partire dall'anno formativo 2021/22, l'offerta si è ulteriormente ampliata con l'introduzione dei percorsi di quinto anno finalizzati al conseguimento del diploma di maturità. Questo passaggio rappresenta un importante passo verso l'innalzamento del livello di qualificazione dei giovani, ampliando le opportunità occupazionali e di prosecuzione degli studi e rafforzando il collegamento con il sistema produttivo.

FIGURE FORMATE NELLE DIVERSE SEDI

Figure professionali IEFP	SEDE
 Operatore della ristorazione (preparazione degli alimenti e allestimento piatti/allestimento sala e somministrazione piatti e bevande) * Tecnico di cucina * Tecnico dei servizi di sala-bar	Brescia, Bagnolo M., Milano Brescia, Bagnolo M. Brescia, Bagnolo M.
 Operatore ai servizi d'impresa * Tecnico dei servizi di impresa: amministrazione e contabilità	Milano, Como Milano, Como
 Operatore delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno * Tecnico delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	Brescia, Bagnolo M., Magenta Brescia, Bagnolo M., Magenta
 Operatore agricolo: coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra * Tecnico agricolo	Brescia Brescia
 Operatore grafico: ipermediale * Tecnico grafico	Magenta, Bagnolo M., Magenta, Bagnolo M.



La sperimentazione del modello 4+2

La sperimentazione della filiera tecnologico-professionale 4+2, promossa dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, introduce un modello formativo che rafforza l'integrazione tra scuola, imprese e formazione terziaria. Il percorso prevede il conseguimento del diploma in quattro anni, con la possibilità di proseguire per ulteriori due anni negli ITS Academy, favorendo lo sviluppo di competenze tecnico-professionali attraverso attività pratiche e laboratoriali. In questo quadro si inseriscono le esperienze realizzate dalle nostre sedi durante l'anno formativo. In particolare, la sede di Magenta ha partecipato alla sperimentazione all'interno di una filiera formativa con capofila ECOP di Vimercate, insieme ad altri soggetti del sistema formativo e dell'istruzione superiore, tra cui ITS Rizzoli, IT Bassi e diversi centri di formazione professionale del territorio con un percorso di prima annualità grafica, strutturato secondo le indicazioni regionali e caratterizzato da una particolare attenzione al rafforzamento delle competenze di base, soprattutto nelle aree dei linguaggi e matematico-scientifica.

Nel corso dell'anno sono stati organizzati momenti di confronto tra i partner della filiera per analizzare i bisogni formativi e definire le attività previste dalla sperimentazione.

Una parte significativa del lavoro ha riguardato la compilazione della scheda di correlazione degli apprendimenti, finalizzata a individuare casi di esercizio e output utili a documentare il raggiungimento delle competenze previste. Sono stati inoltre attivati gruppi di lavoro tematici: la sede ha collaborato con CNOS-FAP, in particolare per l'area linguistica e per lo sviluppo delle competenze trasversali. Gli esiti del lavoro sono stati poi raccolti dal capofila e condivisi con tutti i partner della filiera.



All'interno del percorso è stata inoltre attivata una Scuola Impresa Simulata di 200 ore, dedicata al tema dell'Agenda 2030, che ha coinvolto più discipline e favorito l'applicazione pratica delle competenze. Il progetto è tuttora in fase di sviluppo e revisione, con l'obiettivo di rafforzare l'attenzione alle competenze europee ENTRECOMP, LIFECOMP e DIGCOMP e di valorizzare l'utilizzo di unità formative e casi tratti dall'Atlante del Lavoro.

Il percorso è collegato ai profili professionali dell'area digital media e marketing dei dati, offrendo agli studenti la possibilità di proseguire gli studi in un ITS biennale o di accedere all'esame di diploma.

DATI FONDAMENTALI ATTIVITÀ FORMATIVA IN AREA GIOVANI NELL'ULTIMO BIENNIO (CORSI IEFP, PERCORSI PERSONALIZZATI, V ANNO E ATTIVITÀ INTEGRATIVE)

Sede	2024/25			2023/24		
	N. classi	N. ore curriculari totali	N. studenti	N. classi	N. ore curriculari totali	N. studenti
Bagnolo Mella	24	17.900	434	31	16.664	370
Brescia	40	28.879	775	41	30.269	776
Como	9	5.528	99	56*	7.242*	666*
Magenta	15	9.126	267	21	9.463	239
Milano-Via Benaco	15	9.080	180	22	10.113	193
Totale	103	70.513	1.755	171	73.751	2.244

* La variazione consistente registrata è dovuta al venir meno degli interventi a favore dei fragili nella sede di Como dopo la conclusione del finanziamento (vedi Bilancio Sociale 2023/2024 pag.58).

Percorsi di secondo ciclo/integrativi	Giovani coinvolti
46 corsi triennali per un totale di 45.555 ore	929 giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado e/o provenienti da altre scuole secondarie di secondo grado
12 percorsi di quarto anno per un totale di 11.885 ore	202 giovani in possesso di qualifica triennale
3 percorsi di apprendistato art.43 per la qualifica per un totale di 2.975 ore	7 giovani in possesso di qualifica
1 percorso di apprendistato art.43 per il diploma per un totale di 990 ore	21 giovani in possesso di qualifica
3 percorsi formativi in ambito IEFP riservati a giovani con disabilità per un totale di 2.643 ore	36 giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado e/o provenienti da altre scuole secondarie di secondo grado con certificazione di disabilità
1 percorso integrativo riservato a giovani con disabilità per un totale di 881 ore	12 giovani con certificazione di disabilità minorenni
35 percorsi anche pomeridiani contro la dispersione e/o di potenziamento dell'offerta (anche all'estero) per un totale di 3.604 ore erogate	509 giovani frequentanti i Centri
Percorsi per l'ottenimento del Diploma di Stato	
2 percorsi di V anno per un totale di 1.980 ore	39 giovani in possesso di diploma

5.4. L'ATTIVITÀ FORMATIVA DI SECONDO CICLO

La metodologia

CARATTERISTICHE DI FONDO DELL'APPROCCIO FORMATIVO:

- ▶ centralità della cultura del lavoro;
- ▶ riferimento dei processi formativi alla competenza;
- ▶ rilevanza del linguaggio come strumento di mediazione;
- ▶ strategia dell'alternanza formativa;
- ▶ rilevanza dei laboratori intesi come "situazioni di apprendimento";
- ▶ enfasi sui prodotti reali (sotto forma di elaborati, testi, procedure, metodologie, strumenti, ma anche rappresentazioni);
- ▶ personalizzazione dei percorsi, in modo da mettere in luce e quindi in valore i talenti di ciascuno.

L'approccio metodologico adottato nei percorsi formativi della Fondazione si basa su un modello didattico attivo, fondato sull'apprendimento esperienziale e sull'integrazione tra conoscenze teoriche, abilità pratiche e competenze trasversali.

L'obiettivo è consentire a ogni studente di acquisire competenze professionalizzanti concrete, attribuendo senso e utilità agli apprendimenti proposti. Il metodo di insegnamento, fortemente orientato alla pratica, si sviluppa attraverso attività laboratoriali, alternanza scuola-lavoro e un accompagnamento costante da parte di docenti e tutor. Le esperienze operative rappresentano per gli studenti un importante fattore di motivazione e di crescita personale.

La formazione professionale proposta dalla Fondazione si distingue per la capacità di rimotivare allo studio e rafforzare l'autostima degli studenti. Rispetto ai modelli scolastici tradizionali, la didattica privilegia il saper fare, valorizzando gli aspetti pratici anche nelle discipline di base.

Grazie all'accompagnamento dei tutor e all'utilizzo di metodologie didattiche inclusive, gli studenti riescono a sviluppare fiducia nelle proprie capacità e a raggiungere risultati positivi.

Questo approccio facilita l'apprendimento di giovani con stili cognitivi diversi e livelli di partenza eterogenei, garantendo percorsi attenti alle esigenze di ciascuno.

In linea con la missione della Fondazione, la didattica inclusiva rappresenta uno dei pilastri dell'offerta formativa. Le differenze tra gli studenti vengono accolte e valorizzate nelle attività quotidiane, favorendo una crescita sia individuale sia collettiva. L'obiettivo è consentire a tutti gli allievi di raggiungere il massimo livello possibile di apprendimento e di partecipazione sociale.

La programmazione didattica è organizzata in modo interdisciplinare e per unità formative, con un forte orientamento alla personalizzazione dei percorsi.

Il monitoraggio del livello di raggiungimento delle competenze e la valutazione finale considerano la crescita complessiva dello studente, non solo i risultati nelle singole discipline.

Grande importanza è attribuita anche al dialogo con le famiglie, coinvolte nella vita dei Centri e nel percorso educativo dei ragazzi, favorendo un'alleanza formativa che sostiene il processo di apprendimento.

Un ruolo centrale è svolto dal tutor di corso, che monitora il percorso formativo degli studenti, gestisce le dinamiche di classe, individua eventuali bisogni specifici e coordina le attività didattiche. Il tutor rappresenta un punto di riferimento per i ragazzi e mantiene il raccordo con aziende, famiglie e operatori del territorio.





L'esperienza di alternanza consente agli studenti di integrare teoria e pratica, entrando progressivamente in contatto con il mondo del lavoro e sviluppando competenze professionali concrete.

L'alternanza simulata rappresenta una prima esperienza di apprendimento in contesto lavorativo, che prepara gli studenti all'ingresso nei percorsi di alternanza in azienda previsti negli anni successivi.

L'alternanza scuola-lavoro

L'alternanza scuola-lavoro rappresenta un elemento centrale della formazione professionale, perché consente agli studenti di acquisire esperienza diretta nel contesto lavorativo e di sviluppare competenze immediatamente spendibili.

Nei percorsi IEF, compresi quelli rivolti agli studenti con disabilità, l'alternanza è prevista a partire dal secondo anno e si svolge secondo le disposizioni della Regione Lombardia.

Per garantire l'efficacia di questa esperienza, la Fondazione investe risorse significative nell'accompagnamento e nel monitoraggio dei percorsi, mantenendo un dialogo costante con i referenti aziendali. Le aziende partecipano alla progettazione delle attività formative e alla valutazione finale degli studenti, contribuendo a rendere l'esperienza coerente con le esigenze del mercato del lavoro. Nel corso dell'anno formativo 2024/25 sono stati attivati circa 900 percorsi di alternanza, coinvolgendo tutti gli studenti delle classi seconde e terze per un periodo medio di 330 ore (pari a oltre il 30% delle ore annuali) e quelli delle classi quarte per un periodo minimo di 400 ore. Nei percorsi personalizzati la durata dell'esperienza varia in base ai progetti individuali.

L'efficacia di queste attività dipende in larga misura dalla qualità delle relazioni con le aziende del territorio, con cui vengono stipulate convenzioni che regolano le modalità di collaborazione.

La struttura flessibile dei percorsi consente di integrare periodi di formazione in aula con esperienze di apprendimento in contesti lavorativi, mantenendo un equilibrio tra teoria e pratica.

Molte delle imprese coinvolte fanno parte del nucleo storico di aziende partner che collaborano da anni con la Fondazione.

Grazie a questa rete di relazioni, l'alternanza scuola-lavoro rappresenta non solo un'esperienza formativa, ma anche un importante strumento di inserimento lavorativo.

L'alternanza simulata

A partire dall'anno formativo 2022/23, la formazione in contesto lavorativo prevista dal Sistema Duale è stata estesa anche alle classi prime attraverso la modalità dell'alternanza scuola-lavoro simulata (o alternanza protetta).

Questo modello consente agli studenti più giovani di avvicinarsi progressivamente alla realtà del lavoro, adattando le attività alla loro età e alle esigenze formative. Per gli studenti con meno di 15 anni rappresenta una prima esperienza pratica preparatoria all'inserimento nei contesti produttivi reali previsto dal secondo anno; per quelli che hanno già compiuto 15 anni costituisce un'introduzione strutturata alle esperienze di alternanza e tirocinio in azienda.

L'alternanza simulata coinvolge tutte le classi prime per una quota pari ad almeno il 15% delle ore del corso, mantenendo un collegamento concreto con il mondo del lavoro. Ciò avviene attraverso diverse modalità, tra cui la realizzazione di commesse per aziende, il coinvolgimento di esperti nelle fasi di progettazione e valutazione delle attività e la partecipazione a parti di processi produttivi reali attraverso il progetto Scuola Impresa.

Nei casi di Impresa Simulata, la commessa può essere proposta da un'azienda del settore oppure sviluppata internamente, riproducendo le dinamiche di un contesto produttivo reale.

L'alternanza scuola-lavoro simulata rappresenta una metodologia efficace per favorire l'apprendimento pratico e rafforzare il collegamento tra scuola e impresa. L'esperienza operativa e il confronto con aziende e professionisti permettono agli studenti di acquisire competenze concrete, sviluppare maggiore consapevolezza del mondo del lavoro e rafforzare la propria autostima.

ESEMPI DI ESPERIENZE DI ALTERNANZA SIMULATA REALIZZATE NEL CORSO DELL'ANNO FORMATIVO 2024/25 NEI DIVERSI SETTORI



SETTORE AGRARIO

Nella sede di Brescia, l'alternanza simulata ha assunto la forma di una vera e propria commessa affidata da un ente del territorio per la manutenzione di spazi verdi e di un oliveto. Gli studenti hanno potuto operare in un contesto reale, accompagnati da momenti di preparazione in aula e da attività pratiche sul campo. L'esperienza ha permesso di affrontare temi legati alla sicurezza sul lavoro, alla tutela ambientale e al valore sociale dell'attività svolta, rafforzando il legame tra formazione e utilità per la comunità.



SETTORE CUCINA

Per gli studenti del percorso personalizzato di Operatore della ristorazione, l'alternanza simulata si è sviluppata attraverso la gestione

di un servizio interno di preparazione e vendita di panini. Gli allievi hanno partecipato a tutte le fasi del processo, dalla pianificazione degli acquisti alla preparazione dei prodotti, fino alla vendita e al calcolo dei costi. L'esperienza ha consentito di lavorare su compiti concreti e ripetitivi, favorendo l'acquisizione di abilità operative e il rispetto delle procedure.



SETTORE SERVIZI D'IMPRESA

Nelle sedi di Milano Benaco e Como, l'alternanza simulata ha coinvolto le classi prime del percorso di Operatore dei servizi di impresa, attraverso la partecipazione al programma di Impresa Simulata. Gli studenti hanno ricostruito il funzionamento di un'impresa commerciale, assumendo ruoli e responsabilità legati alle principali funzioni aziendali. L'attività ha permesso di integrare discipline diverse e di lavorare in modo cooperativo, favorendo un apprendimento attivo e concreto. Particolarmente significativa è stata la collaborazione tra le due sedi, che ha previsto momenti di lavoro condiviso in presenza, rafforzando le competenze relazionali e la capacità di operare in gruppo.



Inclusione e integrazione socio-lavorativa

I PROGETTI BUSSOLA E 9+

L'avviso del Programma Regionale FSE+ 2021-2027, "Inclusione sociale e integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità", è finalizzato a sostenere progetti capaci di ridurre le barriere che le persone con disabilità o fragilità incontrano nel percorso verso l'autonomia e l'ingresso nel mondo del lavoro.

In questo contesto, la Fondazione ha aderito a due reti territoriali, realizzando:

- ▶ il progetto Bussola, nel territorio di Brescia;
- ▶ il progetto 9+, nel territorio della Bassa Bresciana Centrale.

PROGETTO BUSSOLA

Il progetto Bussola (Bisogni Unici, Soluzioni Specifiche, Orientamento, Lavoro, Autonomia), realizzato nella realtà locale di Brescia, si è rivolto a studenti con disabilità frequentanti gli ultimi due anni del ciclo di istruzione.

L'obiettivo è stato quello di favorire l'inclusione attiva e preparare in modo graduale l'accesso al mondo del lavoro, attraverso percorsi formativi mirati e condivisi con una rete di enti locali.

La sede di Brescia ha curato la progettazione e la realizzazione delle attività formative, focalizzate sia sull'acquisizione di competenze pratiche di base nei settori della cucina e dei servizi di sala-bar, sia sul rafforzamento delle competenze trasversali legate all'approccio al lavoro, come il rispetto delle regole, la collaborazione, la sicurezza e la gestione dei tempi.

In sintesi sono stati organizzati percorsi formativi laboratoriali nei settori cucina e sala-bar; azioni finalizzate allo sviluppo di competenze trasversali spendibili in diversi contesti lavorativi e attività di osservazione strutturata dei partecipanti in vista del pre-inserimento lavorativo con il coinvolgimento attivo di una rete territoriale di enti e servizi.

PROGETTO 9+

Il progetto 9+, realizzato nel contesto locale dell'Ambito 9 – Bassa Bresciana Centrale, ha avuto come finalità principale la promozione del diritto alla vita indipendente e all'inclusione sociale delle persone con disabilità. L'intervento si è concentrato sul superamento del divario tra percorso scolastico e ingresso nel mondo del lavoro, costruendo un percorso continuo che accompagnasse i giovani dalla formazione all'inserimento lavorativo.

Il progetto ha operato lungo tre direttrici: sviluppo delle competenze, orientamento ed empowerment di giovani e famiglie, e rafforzamento della collaborazione tra enti di formazione, servizi del terzo settore e sistema produttivo. Le azioni si sono sviluppate in particolare nel settore agroalimentare, in coerenza con la vocazione del contesto territoriale.

Il progetto ha coinvolto giovani con disabilità tra i 16 e i 34 anni, le loro famiglie e il personale scolastico, all'interno di una rete ampia e strutturata, coordinata dall'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona – Ambito 9.

In sintesi, sono stati realizzati 9 percorsi formativi e laboratori pratici; 30 tirocini lavorativi; 1 sportello di informazione e orientamento; azioni di empowerment per giovani e famiglie e eventi territoriali di restituzione e coinvolgimento.



INTERVENTI PER IL CONTRASTO AL DISAGIO SOCIALE E LE ATTIVITÀ A FAVORE DEI SOGGETTI FRAGILI

Nell'anno formativo 2024/25 le sedi hanno sviluppato interventi accomunati dalla stessa finalità: sostenere gli studenti più fragili e rafforzare il ponte tra formazione e mondo del lavoro, prevenendo situazioni di insuccesso formativo.

Presso il CFP di Bagnolo Mella è stato realizzato il progetto "Un inclusivo ponte per il lavoro", che ha coinvolto studenti, docenti ed esperti in un percorso integrato centrato sullo sviluppo delle competenze tecniche e delle soft skills. Accanto alla formazione nel settore grafico, è stato dato ampio spazio al lavoro sulle competenze trasversali – comunicazione, collaborazione, problem solving, gestione del tempo – attraverso metodologie inclusive e cooperative. Il progetto ha trovato il suo momento culminante in un'esperienza concreta di alternanza scuola-lavoro in occasione della fiera Seridò, dove 48 studenti hanno potuto misurarsi con attività reali, consolidando quanto appreso in un contesto operativo. L'iniziativa ha inoltre promosso dinamiche di peer education e ha posto le basi per un futuro sviluppo in chiave di scuola-impresa, rafforzando l'idea di una formazione capace di coniugare inclusione e professionalità.

In parallelo, la sede di Milano Benaco ha attivato interventi integrativi mirati, con particolare attenzione agli studenti in difficoltà e a quelli di recente immigrazione. Attraverso uno sportello "Help" pomeridiano e corsi di recupero e potenziamento di italiano, gli allievi hanno potuto ricevere un supporto personalizzato per colmare lacune disciplinari, migliorare il metodo di studio e rafforzare la padronanza linguistica. Lo sportello, attivato su richiesta dello studente, ha favorito anche una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione nel percorso di apprendimento. I corsi di lingua, svolti lungo tutto l'anno, hanno contribuito a migliorare comprensione, lessico ed espressione orale, con ricadute positive sulla partecipazione in classe e sulla fiducia personale.



Pur nella diversità degli strumenti adottati, entrambe le esperienze confermano una scelta educativa chiara: investire in percorsi inclusivi e personalizzati, capaci di valorizzare le potenzialità di ciascuno e di rendere la scuola un luogo in cui competenze, fiducia e prospettive future possano crescere insieme.

L'offerta formativa

FIGURE PROFESSIONALI FORMATE PER SEDE NELL'ANNO FORMATIVO 2024/25

Figura professionale	Sedi	N. sezioni qualifica (triennali)	N. sezioni diploma (4° anno)	N. percorsi personalizzati per giovani con disabilità	N. studenti
Operatore della ristorazione: preparazione degli alimenti e allestimento piatti/Tecnico di cucina	Bagnolo Mella, Brescia, Milano-Benaco	13	3	4	287
Operatore della ristorazione: allestimento sala e somministrazione piatti e bevande/ Tecnico dei servizi di sala-bar	Bagnolo Mella, Brescia	6	2		133
Operatore delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno/Tecnico delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	Bagnolo Mella, Brescia, Magenta	12	3		295
Operatore ai servizi d'impresa/ Tecnico dei servizi di impresa: amministrazione e contabilità	Como, Milano-Benaco	8	2		166
Operatore agricolo: coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra/ Tecnico agricolo: coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra	Brescia	3	1		90
Operatore grafico: ipermediale/Tecnico grafico	Bagnolo Mella, Magenta	7	2		101
Totale		49	13	4	1.207

Gli studenti

Nelle tabelle successive si considereranno 1.207 ragazzi frequentanti tutte le tipologie di attività in questo ambito, compresi i giovani che si sono formati tramite l'apprendistato art. 43 e con l'esclusione dei frequentanti i corsi di v anno e le attività integrative (di cui si forniranno di seguito i dati specifici).

STUDENTI PER GENERE

Genere	Numero	% su totale
Maschi	699	57,9
Femmine	508	42,1
Totale	1.207	100,0 %

STUDENTI PER CITTADINANZA

Cittadinanza	Numero	% su totale
Italia	999	82,8
Altri Paesi UE	24	2,0
Paesi extra UE	184	15,2
Totale	1.207	100,0 %

STUDENTI BES* (SENZA DISABILITÀ CERTIFICATA)

Tipologia	Numero	% su totale
Con DSA con diagnosi	206	17,1
Altri BES non certificati	97	8,0
Totale	303 su 1.207	25,1 %

* Si definiscono BES i ragazzi con bisogni educativi speciali. Sono compresi anche i ragazzi DSA ovvero con disturbi specifici di apprendimento.

STUDENTI DROPOUT

Provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o bocciature	Numero	% su totale
Nel primo anno	103	29,1
In anni successivi	99	11,6
Totale	202 su 1.207	16,7 %

STUDENTI CON DISABILITÀ CERTIFICATA

	Numero	% su totale
Con disabilità certificata nei percorsi non personalizzati	110	9,5
Con disabilità certificata nei percorsi personalizzati **	48	100,0
Totale	158 su 1.207	13,1 %

** non sono inclusi 74 ragazzi con certificazione che hanno partecipato a progetti non ordinamentali

UN FOCUS SUGLI STUDENTI DROPOUT¹

Il settore della formazione professionale svolge un ruolo importante nell'accogliere e sostenere giovani che vivono situazioni di vulnerabilità sociale e culturale, tra cui studenti stranieri e ragazzi che hanno interrotto il percorso scolastico tradizionale.

¹ Si definiscono dropout i ragazzi che, dopo aver abbandonato uno o più percorsi scolastici/formativi, decidono di reinserirsi nel sistema della scuola/formazione.

CLASSI ETÀ RAGAZZI ISCRITTI AL 1° ANNO NELLE SEDI DELLA FONDAZIONE (A.F. 2024/25)

Sede	14 anni (o meno)	15 anni	16 anni	Più di 16 anni	Totale
Bagnolo Mella	38	27	10	2	77
Brescia	114	37	12		163
Como	7	6	3		16
Magenta	30	18	7	4	59
Milano-Benaco	13	14	9	3	39
Totale	202	102	41	9	354
% su totale	59,1	29,8	12,0	2,6	100%

DROPOUT ACCOLTI NEI PERCORSI IEFP DEI CFP

Sede	Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Totale
Bagnolo Mella	26	7		2	35
Brescia	37	23	4	5	69
Como	12	4	2		18
Magenta	17	4	7	1	29
Milano-Benaco	11	17	12	11	51
Totale	103	55	25	19	202
% su totale annualità	29,1	17,5	8,4	7,9	16,7

Nel corso dell'anno formativo 2024/25 la Fondazione ha accolto 202 studenti provenienti da altre scuole a seguito di abbandoni o insuccessi scolastici. Il fenomeno è particolarmente evidente nelle classi prime, dove i nuovi inserimenti di studenti dropout sono stati 103, pari al 29,1% del totale (103 su 354). Anche nelle classi successive si registra comunque un numero significativo di ingressi, con 99 studenti che hanno scelto di proseguire il proprio percorso formativo presso la Fondazione.

Analizzando l'età degli studenti iscritti ai primi anni dei corsi emerge che il 40,9% ha 15 anni o più, dato che evidenzia percorsi scolastici caratterizzati da difficoltà già a partire dalla scuola secondaria di primo grado. Il valore risulta in aumento rispetto all'anno precedente, confermando una tendenza ormai consolidata nel profilo degli studenti accolti.

I colloqui iniziali con i ragazzi e le loro famiglie evidenziano che molti studenti si avvicinano alla formazione professionale alla ricerca di un'opportunità di reinserimento dopo esperienze scolastiche negative o bocciature, spesso legate a scelte scolastiche non coerenti con le proprie inclinazioni o a difficoltà nello studio.

Nelle classi successive l'inserimento è generalmente facilitato dalla presenza di studenti con esperienze scolastiche simili, favorendo la costruzione di un contesto di apprendimento inclusivo e condiviso. In questo quadro, la metodologia didattica adottata dalle sedi si dimostra efficace nel sostenere la motivazione e nel riattivare l'interesse per l'apprendimento.

Per prevenire ulteriori situazioni di insuccesso viene attivato un processo strutturato di accoglienza e orientamento, che coinvolge l'intera équipe formativa e accompagna gli studenti nell'inserimento nel gruppo classe.

Un ruolo centrale è svolto dal tutoraggio costante, che garantisce un accompagnamento personalizzato lungo tutto il percorso formativo.

Per alcuni studenti sono previste attività di supporto specifiche, in particolare per il rafforzamento delle competenze linguistiche e per lo sviluppo dell'autonomia nello studio.

Questo lavoro si realizza attraverso strategie didattiche mirate, progettate per rispondere alle diverse esigenze degli studenti e favorire una crescita personale e professionale equilibrata.

Questi dati confermano come la formazione professionale rappresenti non solo un'opportunità educativa, ma anche uno strumento di inclusione sociale, capace di offrire nuove prospettive di successo scolastico e personale a giovani che si trovano in situazioni di difficoltà o a rischio di esclusione.



ARTICOLAZIONE DEL SERVIZIO DI ORIENTAMENTO

Destinatari e obiettivi	Tipologia di iniziative
Orientamento in ingresso, rivolto agli studenti in uscita dalla scuola secondaria di primo grado e alle loro famiglie con l'obiettivo di far conoscere la proposta formativa delle Sedi. Si tratta di interventi di informazione orientativa, formazione orientativa e consulenza orientativa.	▶ open day; ▶ incontri informativi nelle scuole secondarie di primo grado; ▶ colloqui con le famiglie dei potenziali utenti dei percorsi; ▶ particolari percorsi che coinvolgono i ragazzi delle scuole secondarie di primo grado (per esempio attraverso giornate di frequenza del Centro da parte dei ragazzi interessati ai percorsi o iniziative rivolte ai ragazzi con disabilità).
Orientamento in uscita, rivolto ai ragazzi del terzo e del quarto anno con l'obiettivo di fornire un panorama del mercato del lavoro e delle modalità per l'accesso con lo scopo di promuovere l'occupabilità.	▶ moduli formativi di orientamento al lavoro finalizzati a facilitare l'inserimento lavorativo dei ragazzi che frequentano l'ultimo anno; ▶ servizi individualizzati di accoglienza, consulenza e orientamento; ▶ attività di monitoraggio dello stato occupazionale e promozione dell'incontro tra domanda e offerta.
Riorientamento, con l'obiettivo di aiutare i ragazzi che intendono cambiare percorso di studi.	▶ attività di colloquio individuale con i ragazzi e le famiglie sia nel caso risulti necessario riorientare in altra scuola i partecipanti ai nostri corsi sia nel caso in cui si presentino ragazzi provenienti da altre scuole che vorrebbero iscriversi ai nostri percorsi.

DATI SULLE ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO

Attività realizzate	Numero iniziative	Numero partecipanti	Numero iscritti tra i partecipanti*
Open day anche virtuali	16	341	158
Colloqui in ingresso		109	71
Campus interni	33	114	32
Iniziative nelle scuole medie	20	967	23
Campus esterni	19	374	

*Si precisa che alcuni ragazzi hanno partecipato a più attività prima di decidere di iscriversi.

Un momento particolarmente significativo è rappresentato dalle attività di accoglienza, che assumono un ruolo centrale nei percorsi triennali. L'obiettivo è favorire fin da subito il senso di appartenenza degli studenti alla comunità scolastica.

All'inizio del primo anno vengono realizzati progetti specifici di accoglienza, pensati per rispondere alle aspettative dei nuovi iscritti e accompagnare le famiglie nella conoscenza del percorso formativo.

Le attività si basano su una metodologia didattica flessibile e inclusiva, che utilizza strumenti come giochi di ruolo, lavori di gruppo, schede conoscitive e momenti di confronto. Questo approccio favorisce un clima collaborativo e facilita l'integrazione degli studenti nella vita scolastica.

Accanto alle attività in presenza, anche i social network rappresentano un canale importante per raggiungere e coinvolgere studenti e famiglie, offrendo contenuti informativi e orientativi facilmente accessibili. L'integrazione tra momenti di incontro diretto e strumenti digitali consente di sviluppare un orientamento più ampio e inclusivo, capace di accompagnare gli studenti nelle scelte formative e sostenere un percorso di crescita personale e scolastica consapevole.

I servizi di orientamento

L'orientamento accompagna gli studenti nelle scelte formative e nel loro percorso educativo.

Attraverso attività di informazione, accoglienza e accompagnamento, la Fondazione sostiene una scelta consapevole e favorisce un inserimento positivo nella comunità scolastica.

L'orientamento, sia nella fase precedente all'ingresso sia durante l'intero percorso educativo, rappresenta un elemento importante per favorire il successo formativo degli studenti e prevenire situazioni di dispersione scolastica.

Questo processo inizia già prima dell'iscrizione, attraverso la collaborazione con le altre istituzioni educative, incontri informativi realizzati da formatori e studenti e l'organizzazione di open day dedicati alla presentazione dell'offerta formativa e della vita dei Centri.



PERCORSI PERSONALIZZATI NELL'A.F. 2024/25

Figura professionale	N. percorsi	N. studenti
Operatore della ristorazione: preparazione degli alimenti e allestimento piatti Percorso triennale	3	36
Operatore della ristorazione: preparazione degli alimenti e allestimento piatti Anno integrativo	1	12
Totale	4*	48*

* valori già inclusi nelle tabelle precedenti

I percorsi personalizzati per studenti con disabilità certificata

Attraverso percorsi personalizzati e un accompagnamento costante, la Fondazione sostiene gli studenti con disabilità nello sviluppo delle proprie potenzialità e nella costruzione del proprio progetto di vita. Presso la sede di Milano-Benaco è attiva una proposta formativa rivolta esclusivamente a studenti con disabilità certificata, prevalentemente provenienti dalla scuola secondaria di primo grado. Il percorso è accompagnato da servizi di orientamento, accoglienza, inserimento protetto e sostegno all'apprendimento, con l'obiettivo di favorire la crescita della persona sul piano educativo, sociale e professionale.

L'approccio educativo si fonda sulla personalizzazione del percorso formativo e sulla costruzione di una rete di collaborazione tra famiglie, educatori e operatori sanitari. Gli studenti sono seguiti costantemente da formatori che propongono attività finalizzate allo

sviluppo di competenze utili per l'integrazione sociale e lavorativa. La proposta formativa si caratterizza per alcuni elementi fondamentali:

- ▶ **ORIENTAMENTO E ACCOGLIENZA.** Il contatto con lo studente avviene prima dell'ingresso nel percorso formativo, permettendo di conoscere il ragazzo, la famiglia e la rete dei servizi territoriali e di definire un primo progetto personalizzato.
- ▶ **TUTORAGGIO.** Ogni allievo è affiancato da un tutor che rappresenta un punto di riferimento stabile e mantiene il raccordo con famiglia, servizi territoriali e aziende, monitorando nel tempo il progetto formativo individuale.
- ▶ **PERSONALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA.** Attraverso una fase iniziale di osservazione vengono costituiti gruppi di apprendimento omogenei e definiti moduli didattici specifici, favorendo relazioni positive e contenuti formativi adeguati alle esigenze degli studenti.
- ▶ **ALTERNANZA IN AZIENDA.** I tirocini rappresentano un momento significativo per lo sviluppo dell'autonomia personale e delle competenze professionali. Le esperienze di stage sono progettate e monitorate insieme ai tutor aziendali e coinvolgono diverse realtà produttive, individuate in base alle caratteristiche di ciascun allievo.
- ▶ **ACCOMPAGNAMENTO IN USCITA.** Al termine del percorso viene definito per ogni studente un piano d'azione personalizzato. In base alle caratteristiche individuali, alcuni allievi vengono orientati verso il collocamento mirato nel mondo del lavoro, mentre altri verso servizi educativi, formativi o socio-assistenziali che integrano attività occupazionali nel progetto di vita autonoma.



Il sistema duale

Il sistema duale rappresenta oggi uno degli elementi centrali dell'offerta formativa della Fondazione, rafforzando il collegamento tra formazione e mondo del lavoro attraverso una collaborazione strutturata con le imprese del territorio.

L'esperienza del sistema duale, avviata nell'anno formativo 2015/16, ha rappresentato per i nostri centri un'importante opportunità di arricchimento dell'offerta formativa, inizialmente affiancata ai percorsi tradizionali.

Nel tempo questa metodologia è diventata il fulcro dei percorsi triennali e di quarto anno, nei quali la dimensione lavorativa e professionale assume un ruolo centrale sia nella progettazione sia nell'attuazione del piano educativo.

In questo modello il lavoro diventa l'asse portante del percorso formativo, superando la frammentazione delle discipline e valorizzando la dimensione professionale.

La formazione in azienda assume un ruolo sempre più rilevante grazie alla collaborazione con le imprese, che non si limitano a ospitare gli studenti in stage ma si configurano come veri e propri partner formativi, partecipando alla progettazione, realizzazione e valutazione dei percorsi. Il coinvolgimento del mondo imprenditoriale rappresenta quindi un elemento distintivo: la formazione non è più

esclusivamente di competenza dell'ente formativo. Il successo del percorso non si misura soltanto nel conseguimento del titolo di studio, ma anche nella capacità di favorire l'occupabilità e l'integrazione sociale degli studenti.

La gestione dei percorsi è resa possibile grazie alla collaborazione tra i tutor dell'alternanza delle sedi e i tutor aziendali, che svolgono un ruolo centrale nell'accompagnamento degli studenti. Le sedi della Fondazione offrono loro momenti di formazione e supporto, garantendo un monitoraggio costante della qualità dei percorsi.

Le aziende coinvolte hanno espresso valutazioni molto positive sull'esperienza e hanno manifestato la volontà di proseguire la collaborazione.

L'esperienza del sistema duale si sviluppa principalmente attraverso due modalità:

- ▶ alternanza scuola-lavoro, che integra periodi di formazione in aula con esperienze operative in azienda;
- ▶ apprendistato per la qualifica e il diploma, che consente di conseguire un titolo di studio attraverso un percorso formativo svolto in parte presso il centro di formazione e in parte in azienda.

A queste modalità si affianca l'esperienza della Scuola Impresa, attiva dal 2013 in alcune sedi della Fondazione, che arricchisce ulteriormente l'offerta formativa integrando competenze scolastiche e professionalizzanti.



L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

A partire dall'anno formativo 2022/23, tutti i percorsi realizzati dall'Ente sono stati progettati secondo il modello duale. Come ricordato nella sezione dedicata all'alternanza, anche i percorsi di prima annualità prevedono una quota di alternanza simulata, introdotta per rispettare le indicazioni del modello.

I percorsi duali si caratterizzano per una struttura flessibile, che alterna periodi di formazione in aula a esperienze di apprendimento in azienda. Questa metodologia richiede un forte coinvolgimento delle imprese già nella fase di progettazione dei percorsi. Se da un lato ciò consente di rendere la formazione più coerente con le esigenze del mercato del lavoro, dall'altro richiede un significativo lavoro di sensibilizzazione delle aziende rispetto al loro ruolo nel processo formativo.

La principale criticità riguarda infatti la disponibilità delle imprese ad accogliere gli studenti per periodi prolungati e ad adottare un approccio formativo nell'affiancamento delle attività lavorative. Allo stesso tempo, l'esperienza dimostra come molti studenti

risultino particolarmente motivati ad apprendere in contesti operativi, dove il tutor aziendale assume anche un ruolo educativo e di trasmissione delle competenze professionali.

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

L'apprendistato di primo livello, previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 81/2015, rappresenta un percorso formativo alternativo ai percorsi tradizionali per il conseguimento di qualifiche e diplomi professionali, inclusi quelli di istruzione secondaria superiore e di specializzazione tecnica superiore.

Il contratto è rivolto ai giovani fino ai 25 anni e consente di conseguire un titolo di studio attraverso un percorso "duale" che integra la formazione presso il Centro di Formazione Professionale con l'esperienza lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro, beneficiando di condizioni contrattuali vantaggiose, collabora con l'ente formativo per sostenere la crescita professionale del giovane lavoratore, permettendogli di acquisire competenze sia attraverso l'esperienza sul campo sia attraverso le attività formative proposte dal centro.

Questo strumento presenta anche una forte valenza socio-educativa, poiché offre:

- ▶ una risposta concreta al problema dell'inoccupazione e della disoccupazione giovanile;
- ▶ un'alternativa formativa per studenti a rischio di abbandono scolastico, permettendo loro di inserirsi nel mondo del lavoro senza rinunciare al conseguimento di un titolo di studio.

Un elemento determinante per il successo dei percorsi è stata la sinergia tra tutor aziendali e tutor formativi, il cui coordinamento ha sostenuto la crescita dei giovani lavoratori. Agli apprendisti è stato inoltre garantito un accompagnamento costante, con attività di monitoraggio e supporto per affrontare eventuali difficoltà personali o motivazionali.

L'APPRENDISTATO DUALE IN SINTESI:

- ▶ 28 contratti di apprendistato attivati (2 per la qualifica – 26 per il diploma);
- ▶ 24 studenti hanno completato con successo il percorso conseguendo il titolo di studio;
- ▶ 4,5 / 5 il livello medio di gradimento espresso dai partecipanti;
- ▶ 16 apprendisti attualmente occupati;
- ▶ 12 ancora impiegati presso lo stesso datore di lavoro.

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE AZIENDE (VOTI DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio
Valutazione del Progetto Formativo (coerenza con figura professionale)	5,0
Valutazione dell'esperienza rispetto alle aspettative	5,0
Impegno del tutor	5,0
Livello di collaborazione con il CFP	5,0
Livello delle conoscenze iniziali del ragazzo	5,0
Disponibilità a ripetere l'esperienza	5,0

Nell'anno formativo 2024/25 sono stati attivati 28 contratti di apprendistato: 2 per la qualifica e 26 per il diploma; 24 ragazzi hanno completato con successo il percorso conseguendo il titolo di studio previsto. Questo risultato è stato raggiunto anche grazie al supporto motivazionale offerto dai docenti e alla collaborazione delle aziende coinvolte.

Il livello di gradimento espresso dai partecipanti al termine del percorso ha registrato un punteggio medio di 4,5 su 5. Anche il questionario somministrato alle aziende coinvolte ha restituito risultati significativi (tabella a fianco).

Alla data di rilevazione 11/12/25, 16 ragazzi risultano occupati (9 a tempo indeterminato, 6 a tempo determinato e 1 come lavoratore autonomo). Di questi, 12 sono ancora impiegati presso lo stesso datore di lavoro, 2 hanno ripreso gli studi, 1 sta svolgendo uno stage retribuito e 5 risultano attualmente in cerca di occupazione.



1.487
CLIENTI DEL RISTORANTE
DIDATTICO 2024/25
NELLE DUE SEDI

ASPETTI IMPORTANTI PER LA GESTIONE DELLA SCUOLA IMPRESA:

- un'attività finalizzata all'acquisizione di competenze mediante lo svolgimento di un compito lavorativo richiede uno sforzo notevole di riprogettazione didattica da parte di tutto il corpo docente al fine di garantire un percorso di apprendimento multidisciplinare, utile per arricchire il curriculum scolastico previsto per le classi;
- i formatori per partecipare attivamente e fattivamente all'iniziativa devono reinventare il proprio ruolo mettendosi in relazione diretta con i propri studenti. Aspetto non sempre facile e scontato.



LE SCUOLA IMPRESA

La Scuola Impresa consente agli studenti di sperimentare attività produttive reali all'interno del percorso formativo, sviluppando competenze professionali e capacità imprenditoriali.

Le Scuole Impresa rientrano tra le metodologie del sistema duale e sono previste non solo nei percorsi di IV anno, ma anche nelle III annualità e, in alcuni casi, nelle classi seconde.

Le prime esperienze sono state avviate nel gennaio 2013 nei settori della ristorazione, della trasformazione agroalimentare e dell'agricoltura. A partire dall'anno formativo 2016/17, l'iniziativa è stata estesa anche al settore della grafica.

La Scuola Impresa rappresenta un percorso didattico finalizzato a sviluppare negli studenti una mentalità imprenditoriale, competenza sempre più importante per affrontare con consapevolezza il proprio futuro professionale. "Fare impresa a scuola" significa adottare una metodologia didattica che valorizza gli aspetti pratici e dinamici dell'apprendimento, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali particolarmente apprezzate dal mondo del lavoro e utili anche per la realizzazione personale, l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita della comunità. Agli studenti che hanno partecipato al progetto Scuola Impresa è stato somministrato un questionario di valutazione. L'analisi dei dati (riportati nella tabella) evidenzia un elevato livello di apprezzamento da parte dei partecipanti, con valutazioni positive per tutti gli indicatori considerati.

I risultati mostrano inoltre che l'esperienza ha contribuito a rafforzare alcune competenze trasversali, in particolare la capacità di lavorare in gruppo e in autonomia, il miglioramento delle abilità comunicative e la capacità di affrontare situazioni impreviste.

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE RAGAZZI SCUOLA IMPRESA (VOTI DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio
Capacità di lavorare in gruppo	4,0
Capacità di rispettare i tempi e portare a termine un lavoro	4,1
Capacità di comunicare	4,1
Capacità di valorizzare le tue competenze	3,6
Capacità di risolvere problemi e affrontare situazioni impreviste	4,0
Capacità di lavorare in autonomia	4,0
Capacità di organizzare il lavoro	4,1
Soddisfazione complessiva	4,2

UN'ESPERIENZA DI APPRENDISTATO.

Nell'anno formativo 2024/25 la sede di Milano – via Benaco ha attivato un percorso di apprendistato di primo livello finalizzato al conseguimento della qualifica di Operatore ai servizi di impresa.

Il percorso è stato progettato per consentire a un allievo, c.v., di concludere il triennio formativo attraverso un'esperienza integrata tra formazione e lavoro, valorizzando al contempo le competenze maturate in ambito professionale.

L'apprendistato si è svolto da metà settembre a fine maggio, per un totale di 1.264 ore, così articolate:

- 188 ore di formazione esterna presso il CFP;
- 807 ore di formazione interna in azienda;
- 269 ore di attività lavorativa.

L'azienda coinvolta è TESTAMI SRL, realtà attiva nel settore della ristorazione e dell'organizzazione eventi, con sede principale in Alzaia Naviglio Grande (zona San Cristoforo, Milano) e attività itinerante tramite food truck specializzato in cucina toscana.

All'interno dell'azienda, l'apprendista è stato affiancato dal titolare e ha svolto attività coerenti con il profilo professionale di riferimento, in particolare:

- gestione della documentazione fiscale relativa a fornitori e clienti;
- organizzazione dell'agenda eventi;
- registrazione della prima nota contabile.

La scelta del percorso in apprendistato è maturata a seguito della situazione scolastica dell'allievo. Dopo il trasferimento dall'ITE Allende-Custodi al CFP CANOSSA nel terzo

anno, nell'a.f. 2023/2024 non era stato ammesso all'esame di qualifica a causa di un numero eccessivo di assenze. In accordo con la famiglia, nel giugno 2024 è stata quindi proposta l'attivazione di un contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del Jobs Act, con una duplice finalità: da un lato consentire il conseguimento della qualifica professionale, dall'altro consolidare la sua esperienza lavorativa in un contesto aziendale in cui era già inserito come collaboratore familiare. Nel corso dell'anno l'allievo ha mostrato un'evoluzione positiva. Le valutazioni intermedia e finale riportate nel Dossier Individuale sono risultate molto buone nell'area professionale e complessivamente adeguate nelle discipline dell'area di base. La presenza in azienda è stata costante e responsabile; la frequenza al CFP, pur non sempre assidua, è rimasta entro i limiti previsti, segnando un miglioramento significativo rispetto all'anno precedente. L'allievo è stato ammesso all'esame di qualifica e ha conseguito la qualifica con una valutazione complessiva di 65/100, in linea con il suo percorso formativo e con risultati particolarmente positivi nella parte tecnico-professionale.

L'esperienza di apprendistato si è rivelata uno strumento efficace di rimotivazione e responsabilizzazione. Grazie al conseguimento della qualifica e all'esperienza maturata, c.v. ha successivamente ottenuto un'assunzione presso il ristorante di una catena alberghiera milanese, consolidando così il proprio inserimento nel mercato del lavoro.

PROGETTI SCUOLA-IMPRESA NELL'A.F. 2024/25

Progetto (per settore)	Sede	N. studenti	Fatturato
Settore della ristorazione			
Ristorante didattico	Sede di Brescia	175	€ 28.508
Ristorante didattico	Sede di Bagnolo Mella	73	€ 7.239
Settore integrato cucina-pasticceria – sala/bar: fornitura di prodotti con servizio sala per eventi catering su commissione			
Servizio catering e banqueting	Sede di Brescia	310	€ 6.887
Attività di Spaccio. Settore pasticceria: vendita interna di prodotti di pasticceria legata al calendario del Ristorante Didattico e su prenotazione. Settore florovivaistico: produzione e vendita miele, marmellate e fiori.			
Spaccio didattico (vendita di prodotti a catalogo della pasticceria/cesti, di piante/fiori, miele, confetture e olio)	Sede di Brescia	446	€ 13.663
Spaccio didattico (vendita di prodotti a catalogo della pasticceria)	Sede di Magenta	43	€ 8.904
Settore grafico: progettazioni grafiche sia tradizionali sia multimediali			
Scuola Impresa grafica	Sede di Magenta	25	€ 860

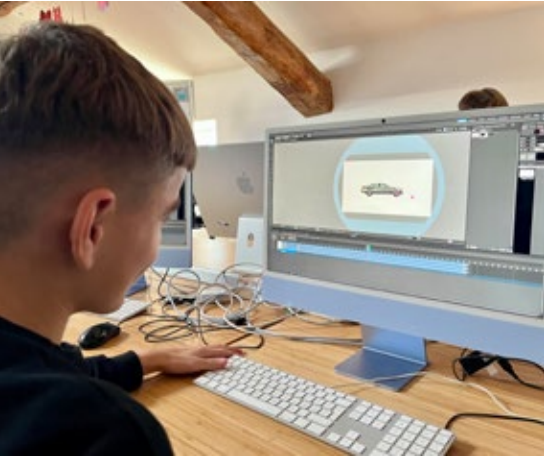


ESPERIENZE ALL'ESTERO

L'internazionalizzazione rappresenta per il nostro Ente una leva strategica per arricchire e innovare l'offerta formativa, preparando i giovani ad affrontare con successo un mondo sempre più interconnesso. La conoscenza delle lingue straniere e la mobilità professionale diventano strumenti chiave per promuovere la crescita personale e professionale degli studenti, oltre a favorire l'aggiornamento continuo del personale docente. Grazie al supporto di ENAC NAZIONALE ETS, il nostro Ente partecipa da anni a programmi di mobilità internazionale, in particolare attraverso il programma Erasmus, coinvolgendo sia studenti che formatori in esperienze di scambio significative.

Nel periodo di riferimento 41 studenti, accompagnati da 8 tutor, hanno preso parte a mobilità di durata variabile (da 2-3 settimane fino a 3 mesi) in diversi Paesi europei, tra cui Spagna, Francia, Portogallo, Germania e Belgio. Inoltre, 14 formatori hanno partecipato a percorsi di formazione e visite a realtà educative internazionali (job shadowing). Le nostre sedi hanno anche ospitato studenti e formatori stranieri, creando un ambiente di scambio culturale reciproco. Le esperienze di mobilità hanno avuto l'obiettivo di migliorare le competenze linguistiche, favorire l'acquisizione di competenze professionali attraverso tirocini presso aziende e centri di formazione, e sviluppare soft skills fondamentali per l'inserimento nel mondo del lavoro e per la cittadinanza attiva. La figura del tutor accompagnatore si è rivelata fondamentale per supportare gli studenti nella gestione delle sfide linguistiche, emotive e organizzative. I risultati dei questionari di soddisfazione evidenziano un bilancio estremamente positivo: il 100% degli studenti si dichiara soddisfatto dell'esperienza, con il 58,8% molto soddisfatto; il 91,2% ha migliorato le proprie competenze linguistiche e il 94,1% ha riscontrato un impatto positivo sugli apprendimenti.

Anche i formatori hanno tratto significativi benefici dalle attività internazionali: il 100% ha percepito un miglioramento delle competenze linguistiche e il 64% ha registrato progressi nelle competenze professionali, con un livello di soddisfazione complessivo molto buono. Il confronto con modelli educativi e organizzativi di altri Paesi ha stimolato riflessioni e scambi di buone pratiche, contribuendo all'innovazione didattica e metodologica delle nostre sedi. Significativo è stato anche il dialogo con altri CFP della Fondazione e con le realtà di ENAC di diverse regioni, favorendo la creazione di una rete di collaborazione e la condivisione di esperienze. Queste attività testimoniano il valore dell'internazionalizzazione come strumento per formare cittadini consapevoli, competenti e pronti ad affrontare le sfide di un futuro sempre più globale.





I RISULTATI

Ogni anno le sedi analizzano i risultati delle attività formative considerando tre aspetti principali:

- ▶ gli apprendimenti, per i corsi che rilasciano titoli di qualifica o diploma e/o certificazioni delle competenze;
- ▶ il gradimento delle attività svolte, per tutti i corsi;
- ▶ il successo formativo, per i corsi IEFEP e/o per i corsi rivolti a persone disoccupate.

GLI APPRENDIMENTI

La valutazione degli apprendimenti si basa sul livello di competenze raggiunto dai partecipanti in relazione agli standard previsti per i percorsi formativi. Poiché l'obiettivo principale dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale è lo sviluppo delle competenze, la tradizionale valutazione per singola disciplina è stata superata.

In tutte le sedi della Fondazione è stato adottato un sistema di comunicazione dei risultati che riporta le competenze affrontate nel periodo di riferimento, accompagnate dalle evidenze osservate e dal livello raggiunto. La valutazione è espressa attraverso tre livelli:

- ▶ A (base)
- ▶ B (intermedio)
- ▶ C (avanzato).

Questa scala è coerente con gli standard regionali per la certificazione delle competenze.

Nel corso dell'anno formativo gli studenti vengono valutati tramite prove strutturate collegate agli obiettivi delle unità formative. I risultati sono sintetizzati nelle schede di valutazione intermedia elaborate dalle équipes dei formatori e condivisi periodicamente con le famiglie.

La valutazione finale prevede prove pluri-competenze, progettate sulla base delle rubriche di riferimento, che consentono di verificare contemporaneamente più competenze e conoscenze.

Tali prove si svolgono nei momenti chiave del percorso:

- ▶ al termine dell'anno formativo per il passaggio alla classe successiva;
- ▶ in occasione del rilascio dei titoli di studio.

La valutazione finale si articola in due fasi:

- ▶ una valutazione interna, effettuata dalle équipes dei formatori per stabilire il passaggio alla classe successiva, l'ammissione agli esami o la certificazione delle competenze;
- ▶ la valutazione per il conseguimento del titolo (qualifica o diploma), svolta alla presenza di una commissione d'esame con Presidente nominato dalla Regione Lombardia.

A differenza delle valutazioni intermedie, la normativa regionale prevede che il voto finale sia espresso in centesimi.

Nel corso dell'anno formativo 2024/25 gli esiti risultano sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente. La quota di studenti non ammessi è passata dal 9,4% al 10,0%.

Complessivamente l'86,6% degli iscritti ai percorsi triennali e di IV anno ha concluso positivamente l'anno formativo, proseguendo il percorso o conseguendo il titolo previsto. Il tasso di abbandono si è attestato al 3,4%.

Gli studenti che hanno conseguito la qualifica o il diploma hanno riportato un voto medio pari a 74/100.

ESITI SCOLASTICI PERCORSI TRIENNALI E DI QUARTO ANNO

Esito	2024/25		2023/24	
	N.	%	N.	%
Promossi	1.045	86,6	1.003	84,4
Bocciati	121	10,0	141	11,9
Ritirati	41	3,4	44	3,7
Totale	1.207	100%	1.156	100%

N. RITIRI E BOCCIATI PER SEDE

Sede	N. ritiri	N. bocciati	Di cui hanno lasciato il CFP	% su totale iscritti di sede
Bagnolo Mella	13	13	12	11,9
Brescia	11	11	33	13,0
Como	1	1	3	6,9
Magenta	5	5	13	16,9
Milano Benaco	11	11	7	16,9
Totale	41	141	66	13,4%*

* sul totale iscritti (1.207)

MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO IL RITIRO

Motivo	N.	% su totale iscritti
Trasferimento famiglia/motivi di salute	9	0,7
Riorientamento al lavoro	4	0,3
Riorientamento in un'altra scuola	7	0,6
Altro motivo	14	1,2
Dato non disponibile	7	0,6
Totale	41	3,4%

SITUAZIONE DEGLI STUDENTI BOCCIATI (RILEVATA ENTRO 4-6 MESI DALLA CONCLUSIONE DELL'A.F.)

Situazione	2024/25		2023/24	
	N.	%	N.	%
Reiscritti presso lo stesso CFP	53	43,8	73	51,8
Isritti in altra scuola	6	5,0	19	13,5
Lavorano	7	5,8	17	12,1
Neet	11	9,1	16	11,3
Altro / non rilevabile	44	36,4	16	11,3
Totale	121	100%	109	100%

Un'analisi più approfondita delle interruzioni evidenzia che una parte significativa non è riconducibile a una reale dispersione scolastica.

Escludendo infatti i casi di trasferimento familiare, inserimento lavorativo o passaggio ad altro istituto, la percentuale di abbandoni effettivamente critici si riduce all'1,7%.

Con riferimento agli studenti non ammessi all'anno successivo, il monitoraggio effettuato all'inizio dell'anno formativo seguente mostra che l'85,7% di coloro che è stato possibile contattare ha comunque proseguito un percorso formativo o lavorativo. In particolare:

- ▶ il 68,8% si è nuovamente iscritto presso la stessa sede formativa;
- ▶ il 16,8% ha scelto un altro istituto o ha iniziato un'attività lavorativa.

Non è stato possibile rilevare il dato per il 36,4% degli studenti coinvolti.





IL GRADIMENTO

Ogni anno, in tutte le sedi della Fondazione, vengono somministrati questionari di gradimento ai partecipanti alle attività formative, con l'obiettivo di monitorare in modo sistematico la qualità percepita dei servizi offerti. Per i percorsi finanziati da Regione Lombardia vengono utilizzati i questionari predisposti dall'ente finanziatore; per le altre attività si adottano strumenti elaborati nell'ambito del Sistema Qualità della Fondazione, in coerenza con le procedure interne di monitoraggio e miglioramento continuo. Di seguito si riportano i principali risultati dell'indagine rivolta a studenti e famiglie.

Indagine di soddisfazione degli studenti

Sono stati raccolti 914 questionari, pari all'83,5% degli aventi diritto. Il questionario è composto da 15 domande, suddivise in quattro macro-aree di valutazione. I punteggi sono espressi su una scala da 1 a 5.

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE STUDENTI (VOTI DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2024/25	Voto medio 2023/24
Attinenza del percorso formativo rispetto alle attese, grado di applicazione degli insegnamenti e clima d'aula	4,0	4,0
Preparazione del personale docente/tutor	4,1	4,0
Organizzazione della sede e del corso	3,9	4,0
Adeguatezza delle infrastrutture/strumentazione	4,1	4,1

I risultati confermano un livello di soddisfazione complessivamente elevato e stabile rispetto all'anno precedente, con particolare apprezzamento per la preparazione del personale e per l'adeguatezza delle dotazioni tecnico-laboratoriali.

Indagine di soddisfazione delle famiglie

Il Sistema Qualità della Fondazione prevede anche un questionario specifico rivolto alle famiglie degli studenti. Nell'anno formativo sono stati raccolti 881 questionari, pari al 76,5% degli aventi diritto. Anche in questo caso emerge un livello di soddisfazione molto positivo, con punteggi particolarmente elevati in relazione alla qualità della relazione educativa, al supporto offerto dal tutor e alla valutazione complessiva dell'esperienza formativa.

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE FAMIGLIE (VOTI DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2024/25	Voto medio 2023/24
L'organizzazione delle attività è risultata ben articolata?	4,2	4,3
Il calendario del corso è risultato ben strutturato?	4,2	4,3
Le comunicazioni relative al corso sono state puntuali?	4,3	4,3
Il servizio di contatto ed accompagnamento offerto dal tutor/coordinatore è stato efficace?	4,4	4,4
I rapporti con la Direzione e il personale del Centro sono risultati adeguati?	4,4	4,4
L'esperienza formativa ha contribuito a migliorare i rapporti con suo figlio/a?	4,1	4,2
Complessivamente l'esperienza formativa di suo figlio/a presso il CFP è stata positiva?	4,5	4,4

IL SUCCESSO FORMATIVO

Il successo formativo non coincide esclusivamente con i risultati scolastici o occupazionali, ma con la capacità di ciascuno di individuare il proprio percorso: nel lavoro, nella prosecuzione degli studi o nella partecipazione attiva alla comunità. Per questo motivo, a sei mesi dalla conclusione dei percorsi, gli studenti vengono ricontattati per conoscere la loro situazione e comprendere in che misura l'esperienza formativa abbia contribuito al loro percorso. A coloro che risultano occupati viene inoltre chiesto di valutare il contributo offerto dalle sedi della Fondazione nella ricerca del lavoro. Le interviste sono state realizzate nel mese di dicembre 2025 utilizzando il questionario predisposto da Regione Lombardia. Per l'anno formativo 2024/25, la Fondazione si è posta l'obiettivo che almeno il 50% dei qualificati, diplomati o certificati risulti occupato o inserito in un ulteriore percorso formativo entro sei mesi dal termine degli studi. Si tratta di un indicatore significativo, che misura concretamente la capacità dell'Ente di accompagnare i giovani verso prospettive coerenti con le competenze acquisite. L'analisi comparata con la precedente annualità evidenzia un quadro complessivamente stabile negli esiti a sei mesi: la quota di studenti occupati o inseriti in ulteriori percorsi formativi rimane sostanzialmente invariata (86,0%). A fronte di questo risultato complessivo, nell'ultima annualità si registra una maggiore incidenza della prosecuzione degli studi, in particolare nei percorsi triennali (dal 59,8% al 66,0%), con una conseguente riduzione della quota di occupati (dal 27,2% al 20,0%).

ESITI OCCUPAZIONALI PER AMBITO FORMATIVO A 6 MESI

Figure professionali formate	% occupati	% iscritti ad altri percorsi formativi	% tirocinio extracurricolare	% disoccupati	% non rispondono	N. totale
Operatore della ristorazione: preparazione alimenti e allestimento piatti	6,9%	82,8%		3,4%	6,9%	58
Operatore della ristorazione: preparazione alimenti e allestimento piatti (percorso personalizzato terzo anno e anno integrativo)	8,3%	91,7%				24
Tecnico di cucina	32,4%	48,6%		18,9%		37
Operatore della ristorazione: allestimento sala e somministrazione piatti e bevande	8,0 %	854,0%		8,0%		25
Tecnico dei servizi di sala-bar	60,9%	30,4%		4,3%	4,3%	23
Operatore delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	5,5 %	87,7%		5,5%	1,4%	73
Tecnico delle produzioni alimentari: lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	49,0%	19,6%	3,9%	23,5%	3,9%	51
Operatore ai servizi d'impresa	10,0%	87,5%				40
Tecnico dei servizi di impresa: amministrazione e contabilità	14,7%	76,5%		5,9%		34
Operatore agricolo: coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra	28,6 %	71,4%				21
Tecnico agricolo: coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra	47,4 %	10,5%		42,1%		19
Operatore grafico: ipermediale		97,7%		2,3%		44
Tecnico grafico	32,%	8,0%		52,0%	8,0%	25
Totale	27,2%	59,8%	1,7%	8,4%	2,9%	474

OCCUPAZIONE COMPLESSIVA NEI SETTORI PROFESSIONALI	
Settori	%
Ristorazione – cucina	18,9%
Ristorazione – sala	16,8%
Produzioni alimentari	30,5%
Servizi di Impresa	9,5%
Agricolo	15,8%
Grafico	8,4%
Totale % su totale occupati	100% su 95

In diversi ambiti – ristorazione, produzioni alimentari, servizi di impresa e grafica – i percorsi di qualifica mostrano una prevalenza delle iscrizioni a ulteriori percorsi formativi rispetto all’ingresso diretto nel mercato del lavoro.

Questo andamento appare coerente con il rafforzamento dell’offerta di IV e V anno e con una crescente consapevolezza dell’importanza di una qualificazione più elevata.

Parallelamente, i percorsi di diploma professionale (IV anno) continuano a evidenziare una maggiore capacità di inserimento lavorativo rispetto ai triennali. In diversi settori, in particolare ristorazione e ambito agricolo, i diplomati presentano percentuali di occupazione sensibilmente superiori rispetto agli operatori, confermando il valore del diploma professionale come leva di occupabilità.

Permangono tuttavia differenze tra i settori. Le produzioni alimentari e la ristorazione mantengono una buona capacità di inserimento lavorativo. Il settore grafico, invece, continua a mostrare alcune criticità, con una forte prevalenza della prosecuzione degli studi e una quota rilevante di disoccupazione tra i diplomati.

Nel complesso emerge una tendenza sempre più evidente verso una maggiore continuità formativa.

ESITI OCCUPAZIONALI PER SEDE

Sede	% occupati	% iscritti ad altri percorsi formativi	% tirocinio extracurricolare	% disoccupati	% non rispondono	N. totale
Bagnolo Mella	14,4%	61,3%		18,0%	6,0%	111
Brescia	28,9%	62,3%		7,4%	1,0%	204
Como	9,5%	85,7%		2,3%	2,0%	42
Magenta	14,8%	57,4%	3,0%	24,6%		61
Milano Benaco	12,5%	83,9%		1,8%	2,0%	56
Totale Ente	20,0%	66,0%	0,3%	11,0%	2,5%	474

Il confronto tra le due annualità a livello di sede restituisce un quadro articolato ma coerente con l’andamento complessivo dell’Ente.

La sede di Brescia continua a distinguersi per il livello più elevato di occupazione, pur registrando una diminuzione accompagnata da un aumento della prosecuzione degli studi.

A Como si osserva un lieve miglioramento dell’occupazione, mentre rimane prevalente la scelta di proseguire gli studi.

La sede di Milano Benaco mantiene livelli di occupazione sostanzialmente stabili e registra un ulteriore incremento della prosecuzione degli studi.

A Bagnolo Mella si rileva una diminuzione dell’occupazione e un aumento della disoccupazione, dato che evidenzia la necessità di rafforzare le connessioni con il territorio e le opportunità di transizione al lavoro.

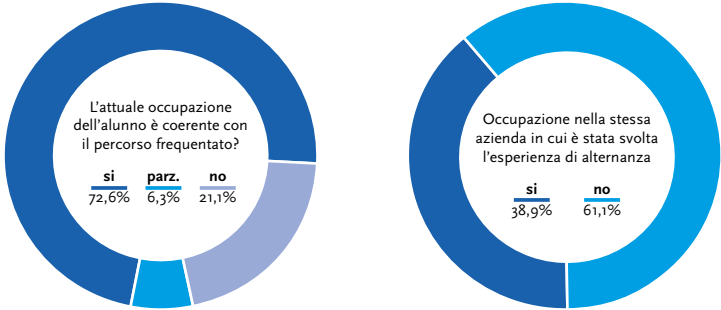
A Magenta l’occupazione cresce leggermente e la prosecuzione degli studi rimane stabile, anche se la quota di disoccupazione risulta più elevata rispetto alle altre sedi.

Tra gli studenti occupati, la forma contrattuale più diffusa è il tempo indeterminato, prevalentemente nella forma dell’apprendistato, seguito dal contratto a tempo determinato.

Una quota significativa di studenti ha trovato lavoro nello stesso settore del percorso di studi, confermando l’allineamento tra formazione e mercato del lavoro.



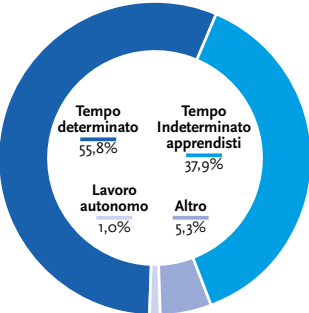
INCIDENZA DEL PERCORSO FORMATIVO NELL’ESITO OCCUPAZIONALE



Inoltre, il 38,9% degli occupati lavora presso l’azienda in cui aveva svolto l’esperienza di alternanza scuola-lavoro, evidenziando il ruolo strategico di queste attività per l’inserimento professionale.

Nel complesso, i dati confermano la capacità dei percorsi della Fondazione di accompagnare la maggior parte degli studenti verso una continuità formativa o lavorativa, evidenziando al tempo stesso l’importanza di rafforzare ulteriormente il collegamento con il sistema produttivo per favorire l’occupazione immediata dei diplomati.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEGLI OCCUPATI



IL PROGETTO

Si tratta di un percorso rivolto a studenti diplomati dei percorsi di IEF in uscita dal 4° anno per la loro partecipazione al corso annuale di Istruzione e Formazione Professionale, diretto a sostenere l'esame di Stato, utile all'accesso all'Università, all'Alta formazione artistica, musicale, coreutica e agli ITS.

Il corso annuale integrativo di Istruzione e Formazione Professionale si colloca all'interno dell'offerta formativa di Istruzione e Formazione Professionale della Regione Lombardia. Gli enti di formazione possono presentare l'offerta formativa per i corsi annuali ma hanno l'obbligo di stipulare uno specifico accordo con un Istituto Professionale di Stato ubicato in Regione Lombardia per attivare adeguate azioni di progettazione del corso stesso, nonché di affiancamento e accompagnamento in funzione dell'ammissione all'esame di Stato. I percorsi si svolgono presso il CFP mentre l'esame presso la scuola statale anche se i ragazzi partecipano in qualità di candidati interni al pari dei ragazzi della scuola.

PARTECIPANTI PER GENERE

Genere	Numero	% su totale
Maschi	20	51,3
Femmine	19	48,7
Totale	39	100%

ESITI FORMATIVI

	N.	%
Ottenimento titolo (promossi)	35	89,7
Abbandoni	2	5,1
Non idonei	2	5,1
Totale	39	100%

5.5. IL CORSO ANNUALE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER L'ACCESSO ALL'ESAME DI STATO

Nell'anno formativo 2024/25 la Fondazione ha realizzato due percorsi annuali di quinta annualità finalizzati all'ammissione all'esame di maturità per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore.

Il primo percorso è stato attivato nella sede di Brescia per il conseguimento del Diploma in servizi enogastronomici, mentre il secondo nella sede di Como per il Diploma commerciale, entrambi realizzati in collaborazione con istituti professionali statali.

Complessivamente sono stati coinvolti 39 studenti, provenienti dai diversi indirizzi formativi delle sedi della Fondazione.

DATI FONDAMENTALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CON RILASCIO DI TITOLO NELL'ULTIMO ANNO

Sede	2024/25			2023/24		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
Brescia	1	990	25	1	990	26
Como	1	990	14	1	990	12
Totale	2	1980	39	2	1980	38

In particolare:

- ▶ 25 studenti della sede di Brescia avevano provenienza prevalente dai percorsi di Tecnico di cucina (14), Tecnico delle produzioni alimentari (10) e Tecnico dei servizi di sala-bar (1). Due studenti provenivano dalla sede di Bagnolo Mella, dato in lieve calo rispetto agli anni precedenti.
- ▶ 14 studenti della sede di Como provenivano dal percorso di Tecnico per i servizi d'impresa.

I percorsi sono stati strutturati secondo un impianto formativo coerente con i requisiti previsti per l'accesso all'Esame di maturità, mantenendo un equilibrio tra area culturale di base e area tecnico-professionale.

All'interno dei gruppi classe erano presenti anche studenti con bisogni educativi speciali, per i quali sono stati predisposti interventi personalizzati, in linea con il principio di inclusione che caratterizza l'azione educativa della Fondazione.

Al termine delle attività didattiche:

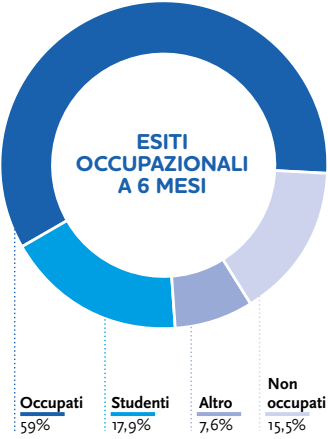
- ▶ 23 studenti della sede di Brescia sono stati scrutinati, ammessi all'esame di maturità e tutti diplomati;
- ▶ 14 studenti della sede di Como hanno completato il percorso conseguendo il diploma.

Nel complesso, il tasso di successo è stato pari al 100% degli studenti ammessi all'esame. La media delle valutazioni finali si è attestata intorno a 69/100, evidenziando un livello di preparazione complessivamente adeguato, pur con differenze tra i singoli profili.



RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE STUDENTI (VOTI DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2024/25	Voto medio 2023/24
Attinenza del percorso formativo rispetto alle attese, grado di applicazione degli insegnamenti e clima d'aula	3,7	4,2
Preparazione del personale docente/tutor	3,7	4,0
Organizzazione della sede e del corso	3,7	3,9
Adeguatezza delle infrastrutture/strumentazione	3,9	4,2



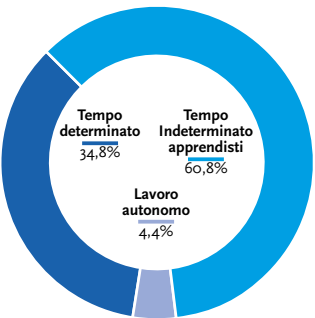
Anche a seguito dell'impegno richiesto, l'esperienza ha lasciato nei diplomati un forte senso di realizzazione e fiducia nelle proprie capacità, confermando il valore di un'offerta educativa strutturata e coerente con le esigenze del mercato del lavoro.

Nel loro insieme, questi percorsi evidenziano la solidità dell'impianto formativo e la capacità della Fondazione di accompagnare gli studenti al conseguimento del diploma.

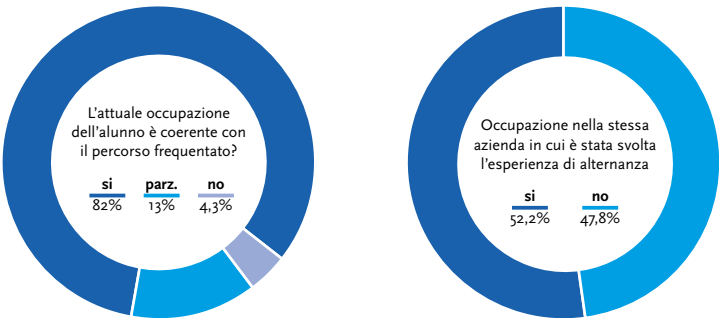
Il quinto anno si conferma quindi uno snodo strategico della filiera formativa: un tempo di consolidamento delle competenze tecnico-professionali e culturali, ma anche un'importante occasione di crescita personale e di orientamento consapevole verso le scelte future, sia nel mondo del lavoro sia nella prosecuzione degli studi.

Di seguito vengono presentati i dati relativi al successo formativo a sei mesi dalla conclusione del percorso e alcune informazioni di dettaglio sugli esiti occupazionali dei diplomati.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEGLI OCCUPATI



INCIDENZA DEL PERCORSO FORMATIVO NELL'ESITO OCCUPAZIONALE





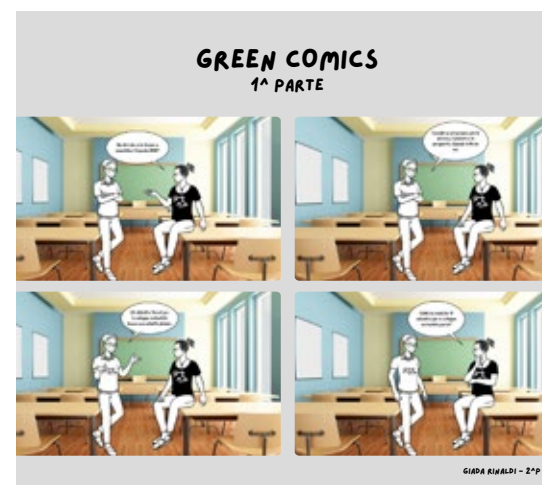
5.6. ALTRE ATTIVITÀ DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER I GIOVANI

Di seguito alcune delle tante iniziative realizzate nelle sedi. I dati in termini di ore e partecipanti sono stati inseriti nelle tabelle riepilogative iniziali.

SEDE DI BAGNOLO MELLA

Nel corso dell'anno formativo, la sede ha proposto agli studenti dell'area grafica un percorso articolato e coerente, capace di unire progettazione, creatività e confronto diretto con il mondo professionale.

- **PROGETTO COCKTAIL BAR.** Gli allievi di terza grafica sono stati coinvolti in un laboratorio dedicato alla realizzazione di una comunicazione completa per un'attività reale. Guidati da un professionista del settore, hanno sviluppato un progetto per un cocktail bar, partendo dallo studio del logo e dell'identità visiva, per poi concentrarsi sulla progettazione del menu, sulla simulazione di un sito web e sulla creazione di contenuti social per l'evento di apertura. L'esperienza ha permesso di comprendere concretamente come nasce e si sviluppa un progetto di comunicazione, integrando competenze tecniche e capacità creative.
- **PROGETTO A RIFARE IL MONDO.** Le classi prima e quarta grafica hanno affrontato un percorso artistico dedicato ai temi della sostenibilità e della pace. Attraverso la realizzazione di un leporello personale con la tecnica dello stencil, gli studenti hanno riflettuto su parole chiave, simboli e forme semplici, per poi approfondire il testo poetico "A rifare il mondo". Il lavoro ha favorito un dialogo tra espressione artistica e contenuti valoriali, stimolando la capacità di tradurre concetti complessi in immagini significative. Il percorso si è completato con un laboratorio di fotografia professionale di ritratto rivolto alla classe quarta grafica. Gli studenti hanno approfondito l'uso consapevole delle luci e l'organizzazione del set fotografico, sperimentando tecniche e strumenti propri dell'ambito professionale. Gli scatti realizzati sono stati selezionati e inseriti nei portfolio personali, rafforzando la consapevolezza delle



competenze acquisite. Nel loro insieme, queste esperienze hanno offerto agli studenti un percorso formativo completo: dalla progettazione grafica alla comunicazione visiva, dall'espressione artistica alla fotografia professionale. Un cammino che ha valorizzato talento, creatività e preparazione tecnica, accompagnando i ragazzi verso una maggiore maturità personale e professionale.

- **PROGETTO GREEN COMICS (CONCORSO CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA).** La sede si è aggiudicata il primo premio al concorso per la realizzazione di progetti di educazione alla sicurezza e alla salute (anno 2024), confermando l'impegno costante nella promozione della cultura della prevenzione e della responsabilità. Gli studenti del secondo anno del corso Operatore delle Produzioni Alimentari hanno realizzato dei fumetti sul tema dello sviluppo sostenibile, dopo un percorso di approfondimento su Agenda 2030, ruolo dell'ONU ed economia circolare. Divisi in piccoli gruppi, hanno progettato personaggi e dialoghi utilizzando l'app Storytribe. Il progetto, sviluppato in modo interdisciplinare, ha favorito l'acquisizione di competenze digitali, comunicative e di cittadinanza attiva, oltre al potenziamento delle principali soft skills europee. L'esperienza è risultata innovativa perché ha posto lo studente al centro del processo di apprendimento ed è stata validata come metodologia replicabile negli anni successivi.

SEDE DI BRESCIA

- **CONCORSO PROMOSSO DAL CONSORZIO DEI PRODUTTORI D'OLIO DEL GARDA DOP.** Gli studenti dei corsi di cucina e sala hanno conquistato il primo posto al concorso promosso dal Consorzio produttori dell'Olio del Garda DOP, presentando il piatto "L'ECO DEL GARDA: EVO...EVO...EVO", una proposta che valorizza le eccellenze del territorio attraverso tecnica, creatività e cura nella presentazione. Il risultato ha rappresentato un importante riconoscimento per il lavoro di squadra e per la qualità della preparazione raggiunta dagli studenti.
- **CONCORSO CHEF PER UNA NOTTE – SCHOOL EDITION.** La sede ha partecipato all'undicesima edizione del progetto "Chef per una notte – School edition", promosso dal Giornale di Brescia e da Teletutto. Gli studenti di cucina e sala si sono cimentati nell'elaborazione di una ricetta a partire da un ingrediente assegnato, curando anche la presentazione e l'abbinamento con le bevande. Il confronto con una giuria di alto livello, composta da professionisti del settore, ha rappresentato un'occasione preziosa di crescita e di orientamento verso il futuro professionale.





SEDE DI MAGENTA

La sede ha sviluppato progetti che hanno unito competenze professionali, valorizzazione del territorio e crescita personale.

- ▶ GUIDA PER UN GIORNO. La classe terza grafico ha lavorato sulle soft skills attraverso un'esperienza concreta sul territorio. Dopo un sopralluogo e un percorso di preparazione presso Villa Annoni e il Museo Storico Civico di Cuggiono, gli studenti hanno assunto direttamente il ruolo di guide, accompagnando genitori e studenti della scuola secondaria di primo grado in una visita guidata. L'iniziativa si è conclusa con un momento conviviale organizzato dagli allievi di quarta pasticceria. Il progetto ha favorito autonomia, collaborazione, capacità comunicativa e senso di responsabilità.
- ▶ PAESAGGI SONORI. Le classi terza grafico e terza panetteria hanno partecipato al concorso promosso da Regione Lombardia, in collaborazione con il Parco del Ticino, dal titolo "Territorio, una scuola a cielo aperto". Il progetto scelto invitava a raccontare l'ambiente naturale attraverso il senso dell'udito. Dopo lezioni in aula con guide naturalistiche e un'uscita presso la z.n.o. La Fagiana, gli studenti hanno realizzato prodotti finali differenti: la classe grafica ha creato un file audio con relativo making of, mentre la classe panetteria ha prodotto un video in stile telegiornale. L'esperienza ha permesso di sviluppare creatività, capacità di osservazione e valorizzazione del territorio.



TESTIMONIANZE DALLE NOSTRE SEDI...

A proposito di Servizio Civile

L'esperienza di Servizio Civile si è rivelata estremamente positiva sia dal punto di vista personale che professionale. Fin dal primo giorno sono stato accolto con grande disponibilità da parte del personale scolastico, degli insegnanti e in seguito anche da parte degli studenti, il che ha facilitato notevolmente il mio inserimento nell'ambiente scolastico. Durante i mesi trascorsi, ho avuto l'opportunità di affiancare i docenti in diverse attività scolastiche, partecipare all'organizzazione di progetti didattici e supportare gli studenti, specialmente quelli che avevano maggiori difficoltà. In particolar modo ho avuto la possibilità di aiutare alcuni ragazzi con delle lacune in lingua inglese e per un paio di mesi ho avuto l'occasione di tenere alcune lezioni interamente in inglese nelle classi di quarta, sempre sotto la supervisione di un docente. Inoltre, un'altra mansione che ho ricoperto è stata affiancare l'insegnante di informatica durante le ore di laboratorio. Dal punto di vista professionale, l'esperienza mi ha insegnato a lavorare in squadra, a rispettare le tempistiche e le responsabilità assegnate, e ad adattarmi a contesti dinamici. Ho imparato molto sull'organizzazione interna di un centro formativo professionale e sul lavoro quotidiano degli insegnanti, elementi che prima non conoscevo nel dettaglio. Dal punto di vista personale, invece, ho maturato una maggiore consapevolezza di me stesso, delle mie capacità ma anche dei miei limiti. Il contatto diretto con gli studenti mi ha aiutato a sviluppare una maggiore empatia, pazienza e senso di responsabilità. Mi sono sentito utile e parte di un progetto più grande, volto alla crescita e al benessere dei ragazzi. Per concludere, considero l'esperienza del Servizio Civile come una tappa fondamentale del mio percorso formativo. Mi ha arricchito sotto molti punti di vista e mi ha fatto riflettere sull'importanza del ruolo educativo nella società.

Articolo di "Ticino notizie" Bici Cargo

BICI GARGO – CITTA' DI MAGENTA

Il progetto grafico nasce nell'ambito delle attività di promozione dell'offerta formativa del Centro e, in particolare, del nuovo percorso di Sala-Bar. L'iniziativa prevede un'azione di buzz marketing attraverso l'utilizzo di una bici cargo promozionale, che nell'ultima settimana di maggio 2025 ha attraversato le vie di Magenta

in occasione delle celebrazioni organizzate dal Comune per il riconoscimento della città avvenuto nel 1947.

Cogliendo l'opportunità offerta dalle iniziative cittadine, il Centro di formazione ha rilanciato la propria offerta formativa coinvolgendo direttamente gli studenti nella progettazione e realizzazione della campagna di comunicazione.



Il gruppo classe ha partecipato alle diverse fasi del progetto: definizione dell'iniziativa, ricerca storica sull'evento, analisi delle strategie di buzz marketing, produzione di contenuti e post promozionali – anche con il supporto di strumenti di intelligenza artificiale – traduzione dei materiali e organizzazione dell'evento finale. L'attività si è conclusa con l'Open Day di primavera, organizzato sabato 24 maggio presso la sede di via San Biagio, durante il quale sono stati proposti una colazione e un aperitivo preparati dagli studenti per presentare il nuovo corso di Sala-Bar e far conoscere le attività del centro. L'iniziativa è stata inoltre raccontata da TG IMPRESE, con gli interventi di Laura Pizzotti, responsabile della sede del CFP CANOSSA di Magenta, e Andrea Ravanelli, docente di Pasticceria, che hanno illustrato il valore dei percorsi professionali offerti dal centro. L'offerta formativa comprende percorsi triennali che permettono di conseguire una Qualifica professionale riconosciuta, favorendo l'ingresso nel mercato del lavoro. A partire dall'anno formativo 2025/2026 sarà inoltre attivato il nuovo indirizzo Operatore della ristorazione – allestimento sala e somministrazione bevande. Accanto alle competenze tecniche, i percorsi promuovono lo sviluppo di competenze trasversali come il lavoro di squadra, il senso di responsabilità, la precisione e l'attenzione ai dettagli, contribuendo a formare giovani professionisti capaci di affrontare con consapevolezza il proprio futuro lavorativo.

La Testimonianza di un genitore

Gentile Prof.ssa, è passato del tempo ma ci tengo ad aggiornarla in merito a mio figlio M.G. Nell'ultimo anno e mezzo, M. ha iniziato a lavorare come operaio presso un'azienda di Erbusco. Dapprima, tramite agenzia con contratti quindicinali, quindi mensili. È stato poi assunto a tempo determinato dall'azienda e, prima del previsto, a tempo indeterminato. Prima di accettare, aveva anche ricevuto proposta di un'assunzione a tempo indeterminato (con vitto e alloggio) dal cuoco del Ristorante Pio IX di Corte Franca, dove si recava, quando poteva, a dare una mano nel weekend. Era tentato di accettare perché appassionato del lavoro in cucina. Valutando insieme tanti aspetti, tra cui il fatto del non essere allora automunito e dei sacrifici sia sul piano sportivo che relazionale, ha deciso di rifiutare l'offerta come aiuto cuoco e di accettare quella come operaio. Ha avuto tante soddisfazioni e ne sta avendo ancora. Il primo anno ha saputo affrontare tante fatiche, tra cui un ruolo pesante, come ultimo arrivato, e il fatto di dover stare 12 ore fuori casa per il dover ricorrere ai mezzi pubblici per andare e tornare dal lavoro. Ad oggi, è riuscito prendere la patente e a pagarsi l'auto ed è stato valorizzato sul lavoro sia con un aumento in salario che con un cambio di ruolo, meno faticoso. Lo vedo soddisfatto, anche di fare ore straordinarie, all'occorrenza. Sappiamo che non è il lavoro della sua vita. Lui è ambizioso. Ma, intanto, credo vada bene così. Ci tenevo ad aggiornarla e a ringraziare lei, i colleghi e la dirigente scolastica per la passione e la dedizione con cui svolgete il vostro lavoro. Siete stati un aiuto fondamentale per me, come genitore, e per M. per la sua crescita. Spesso si dà voce alle lamentele e spesso gli insegnanti sono nel mirino. Troppo raramente si spende qualche minuto per i ringraziamenti. Io vi ringrazio per l'attenzione resa al benessere di M. negli anni con voi e credo che lui, anche se inconsapevolmente, abbia fatto proprie la fiducia e il senso di responsabilità che siete riusciti a trasmettergli. Vi ringrazio di Cuore. Con sincera gratitudine. M. S.





AREA ADULTI

Le tipologie formative previste dalla Regione Lombardia

La Regione nell'ambito delle indicazioni per l'offerta formativa definisce:

- ▶ **FORMAZIONE PERMANENTE:** i percorsi o le attività formative di aggiornamento e alfabetizzazione funzionale, volti all'acquisizione e/o sviluppo di competenze anche di carattere culturale e sociale relative al profilo personale e professionale di soggetti adulti;
- ▶ **FORMAZIONE CONTINUA:** i percorsi o le attività formative rivolte all'aggiornamento, alla qualificazione e perfezionamento delle competenze professionali dei lavoratori; si tratta di uno strumento per la crescita della propria professionalità, utilizzabile anche indipendentemente dal settore o dalle esigenze dell'impresa;
- ▶ **SPECIALIZZAZIONE:** i percorsi finalizzati all'acquisizione di competenze caratterizzanti ambiti di specializzazione di figure o profili professionali;
- ▶ **OFFERTA ABILITANTE:** i percorsi relativi a figure professionali previste dalla normativa statale, il cui standard formativo ai fini dell'esercizio professionale sul territorio nazionale è definito a livello nazionale.

5.7. QUADRO DI INSIEME

Rientrano in questo ambito le attività di formazione continua, permanente e i servizi per il lavoro.

Gli ambiti di intervento sono molto variegati ma spesso richiamano quelli delle figure professionali di base formate, anche se i settori tematici sono generalmente più estesi e legati alle richieste del territorio.

I destinatari di queste attività possono essere:

- ▶ persone in difficoltà occupazionale che hanno la necessità di trovare una nuova collocazione lavorativa (anche in condizione di svantaggio);
- ▶ persone che vogliono riqualificarsi/aggiornarsi per migliorare o modificare la propria situazione lavorativa;
- ▶ persone che attraverso la formazione desiderano coltivare una passione personale.

Alle persone in difficoltà lavorativa la Fondazione rende disponibili una serie di servizi di supporto al reinserimento al lavoro sulla base delle tipologie di attività che le politiche attive regionali consentono di realizzare.

Nel corso dell'anno 2024/25 sono riprese le attività serali legate ai corsi per il tempo libero.

I servizi per il lavoro, invece, si sono riattivati non solo con il progetto EMERGO, ma anche grazie alla ripresa delle attività GOL.

OBIETTIVI DI GESTIONE

Obiettivo	Livello di raggiungimento
Livello di partecipazione ai corsi a catalogo almeno pari a 8 per corso	Raggiunto: media dei partecipanti ad ogni corso 11,3
Livello di soddisfazione espresso dai partecipanti almeno pari a 3,5/5	Raggiunto: media 4,8
Attivazione di almeno 40 doti lavoro	Raggiunto: 384 nuove doti attivate relative a due dispositivi diversi.

5.8. LA FORMAZIONE PERMANENTE

Rientrano in questa sezione corsi, generalmente a pagamento e riconosciuti dalla Regione che prevedono, alla conclusione, il rilascio di una certificazione delle competenze a coloro che hanno raggiunto i risultati previsti. In questo ambito, nel corso dell'anno, non sono stati erogati corsi, ad eccezione di quelli legati alla misura GOL di seguito descritta.

5.9. I SERVIZI PER IL LAVORO

Si tratta di una serie di servizi destinati a sostenere l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro di disoccupati, inoccupati, lavoratori in mobilità e lavoratori in cassa integrazione. I servizi per il lavoro possono essere finanziati attraverso il sistema della Dote della Regione Lombardia. Nel corso dell'anno 2024/25 sono state attivate complessivamente 384 doti, di cui 365 nell'ambito della Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) e 19 sul piano EMERGO. Sono stati attivati anche 3 tirocini extracurricolari nella sede di Brescia. Molte di queste doti si concluderanno nel prossimo anno formativo.

QUADRO DI INSIEME DELL'OFFERTA DI SERVIZI PER IL LAVORO DA PARTE DELLE SEDI

Sede	2024/25				2023/24			
	N. Utenti	Tirocini (N.ore)	Servizi di accompagnamento (N.ore)	Formazione (N.ore)	N. Utenti	Tirocini (N.ore)	Servizi (N.ore)	Formazione (N.ore)
Bagnolo	145		822	822	95		476	630
Brescia	115	960	819	920	119		675	713
Magenta	38		344	180	71		237	192
Milano Benaco	67	300	984	190	67	843	632	80
Milano Benaco-EMERGO	19	1.525	438		23	3.595	479	
TOTALE	384	2.785	3.407	2.092	375	4.438	2.499	1.615

DETTAGLIO CANDIDATI GOL PER PERCORSO

	N. partecipanti	%
Reinserimento	216	59,2
Upskilling	88	24,1
Reskilling	46	12,6
Lavoro e inclusione	15	4,1
Totale	365	100%

Il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) è un'iniziativa nazionale finanziata dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR. Rappresenta il pilastro della riforma delle politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di contrastare la disoccupazione attraverso servizi di inserimento, reinserimento e riqualificazione professionale. Il programma mira a migliorare le opportunità di ricerca e accompagnamento al lavoro per chi è in cerca di una nuova occupazione, offrendo un supporto mirato e personalizzato.

Il percorso di politica attiva proposto ai candidati viene individuato in esito all'assessment della persona, volto a definirne il profilo. In base al punteggio complessivo conseguito in questa fase, la persona viene assegnata ad uno dei seguenti percorsi di politica attiva:

- ▶ **PERCORSO 1 – REINSERIMENTO LAVORATIVO**, per i lavoratori per cui non si prevede attività di formazione specifica a valere sul Programma GOL, ma prevalentemente servizi di orientamento e intermediazione finalizzati all'accompagnamento al lavoro;

I Servizi per il lavoro

I Servizi per il Lavoro offrono un supporto personalizzato per favorire l'inserimento o il reinserimento professionale, articolandosi in tre aree principali:

- ▶ **ACCOGLIENZA E ORIENTAMENTO:** definizione del percorso e bilancio delle competenze per individuare punti di forza e aree di miglioramento e per costruire un progetto professionale su misura;
- ▶ **FORMAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO:** supporto nella ricerca attiva del lavoro e sviluppo di competenze con supporto nella ricerca di opportunità professionali;
- ▶ **INSERIMENTO LAVORATIVO:** avvio al lavoro, monitoraggio dei tirocini e sostegno all'autoimprenditorialità; incontro tra domanda e offerta, per facilitare l'inserimento lavorativo. I disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego possono accedere gratuitamente a questi servizi prenotando una dote GOL. Questo sistema integrato garantisce un sostegno efficace e personalizzato, migliorando le opportunità occupazionali dei partecipanti.

- ▶ **PERCORSO 2 – UPSKILLING**, in cui gli interventi formativi richiesti sono generalmente di breve durata e dal contenuto professionalizzante, richiedendosi un'attività meno intensa per il necessario adeguamento delle competenze;
- ▶ **PERCORSO 3 – RESKILLING**, in cui è necessaria invece una più robusta attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato;
- ▶ **PERCORSO 4 – LAVORO ED INCLUSIONE**, nei casi di bisogni complessi.

GOL si inserisce in una strategia più ampia, volta a sviluppare un sistema integrato di servizi per il lavoro e la formazione lungo tutto l'arco della vita. Questo approccio tiene conto delle esigenze individuali e si coordina con le politiche sociali e di sviluppo economico.

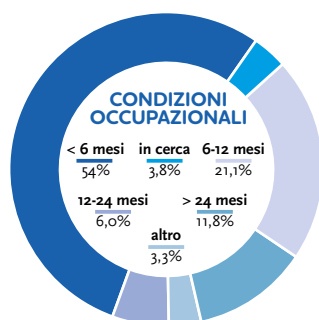
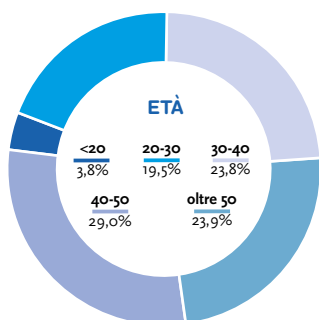
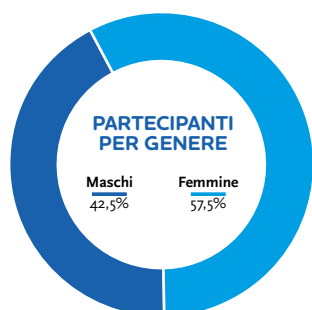
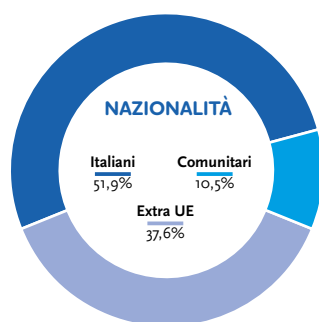
Un elemento chiave del programma è la collaborazione tra servizi pubblici e privati, che permette di offrire un supporto più efficace e capillare. La tipologia e la durata dei servizi variano in base alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari, garantendo un approccio flessibile e su misura. Tutti i disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego sono invitati a prenotare una dote GOL, che consente loro di accedere gratuitamente a servizi per il lavoro e a corsi di formazione gratuiti per migliorare le competenze e aumentare le possibilità di trovare lavoro. Nell'ultimo anno sono state erogate complessivamente circa 2.970 ore di servizi a favore dei 365 nuovi utenti e di coloro che, avviati l'anno precedente, avevano ancora delle attività da completare. Inoltre, sono stati attivati 34 corsi di formazione in diversi settori.

Nonostante un iniziale scetticismo, la maggior parte dei partecipanti ha manifestato grande interesse e soddisfazione nei confronti della formazione, al punto da richiedere l'accesso a ulteriori corsi. La valutazione della formazione è stata molto positiva: 4,6/5 rispetto alla soddisfazione per il corso e 4,3/5 rispetto all'utilità che potrà avere per un successivo inserimento lavorativo. Questo modello ha permesso di offrire un supporto concreto a chi cerca lavoro, combinando orientamento,

TEMATICHE DEI CORSI GOL

	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
Ristorazione/Pasticceria	22	1.662	161
Informatica/competenze digitali	10	380	71
Corsi ambito amministrativo-segretariale	2	70	11
Totale	34	2.042	232
Totale anno precedente	26	1.650	164

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI GOL



EMERGO

DATI IN SINTESI

GENERE
Maschi 47,4%
Femmine 52,6%



ETÀ
< 20 15,8%
20-30 57,9%
31-40 15,8%
41-50 10,5%



NAZIONALITÀ
Italiana 63,2%
Extra UE 36,8%



TITOLO DI STUDIO
Licenza media 57,9%
Diploma 5,3%
Laurea 36,8%



LA RETE DEL PROGETTO

Il capofila CONSORZIO SIR è un socio del gruppo cooperativo CGM SOCIALE ed Ente a marchio ANFFAS (partner del progetto). La rete è composta da ORIENTAMENTO E FORMAZIONE SRL, CE.SVI.P. LOMBARDIA SOC. COOP. e ENAC LOMBARDIA. Tutti i componenti dell'ATS hanno lunga esperienza sul tema della disabilità e lavoro.

formazione e accompagnamento, con l'obiettivo di migliorare l'inserimento occupazionale e promuovere percorsi di crescita professionale sostenibili.

Tuttavia, l'inserimento lavorativo ha incontrato alcune difficoltà, principalmente legate a fattori personali come vincoli familiari, età avanzata o specifiche esigenze individuali.

Dal monitoraggio effettuato a 6 mesi dalla conclusione della dote è emerso che 56 utenti, pari al 33,5% del totale, hanno trovato un posto di lavoro stabile. Di questi, il 37,5% è stato assunto con contratto a tempo indeterminato, il 53,6% con contratto a tempo determinato e l'8,9% con contratti diversi.

Il Progetto EMERGO (acronimo di Esperienza Metodologia E Risorse Generano Opportunità) è il piano per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità gestito dalla Città Metropolitana di Milano, al quale partecipiamo come membri di una ATS con capofila Consorzio Sir dall'anno 2017/18. A partire da un'accurata valutazione del fabbisogno, il Progetto prevede una presa in carico con l'erogazione di una serie di servizi tra loro integrati con la finalità di accompagnare la persona o nell'avvicinamento al mercato del lavoro o nel sostegno al mantenimento del proprio impegno lavorativo.

Le persone possono essere seguite per due annualità successive con l'obiettivo che si inseriscano stabilmente nel mondo del lavoro e comunque di offrire loro esperienze in ambito protetto, che migliorino il loro grado di autonomia e determinino un arricchimento di competenze, conoscenze e abilità, anche relazionali.

A completamento della sezione si precisa che sono stati attivati anche 3 tirocini extracurricolari della durata di 6 mesi ciascuno a favore di due ragazze e un ragazzo, in due casi presso due strutture nel settore della ristorazione e in un caso presso un'associazione.



5.10. FORMAZIONE PER CHI VUOLE COLTIVARE UNA PROPRIA PASSIONE

TEMATICHE DEI CORSI

	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
Ristorazione	20	156	281
Pasticceria	8	104	148
Competenze digitali	1	16	7
Totale	39	276	436

PARTECIPANTI PER GENERE

Genere	Numero	% su totale
Maschi	175	40,1
Femmine	261	59,9
Totale	436	100%

La formazione dedicata a chi desidera coltivare una passione comprende un'ampia gamma di opportunità educative, sia formali (come l'istruzione e la formazione professionale certificata) sia non formali, che spaziano in diversi ambiti.

Queste iniziative sono aperte a tutti, indipendentemente dall'età o dalla condizione lavorativa.

Nel corso dell'anno le attività formative sono riprese nelle sedi di Brescia e Bagnolo Mella. È stato erogato un corso anche nella sede di Milano, via della Chiusa. Complessivamente, sono stati attivati 39 corsi, coinvolgendo 436 partecipanti. L'offerta formativa si è focalizzata in particolare sui settori della ristorazione e della pasticceria.

I partecipanti presentano profili eterogenei per titolo di studio, professione ed età. Molti adulti scelgono di investire tempo e risorse per ampliare le proprie competenze personali, dimostrando grande motivazione, interesse e determinazione nel frequentare le lezioni tecnico-pratiche, spesso programmate in orario serale.

DATI FONDAMENTALI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL TEMPO LIBERO NELL'ULTIMO BIENNIO

Sede	2024/25			2023/24		
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. corsi	N. ore	N. partecipanti
Bagnolo Mella	9	56	62	2	18	25
Brescia	29	204	367	26	172	339
Chiusa	1	16	7			
Totale	39	276	436	28	190	364

RISULTATI INDAGINE DELLA SODDISFAZIONE (VOTO DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2024/25	Voto medio 2023/24
Il corso è stato corrispondente alle tue aspettative	4,8	4,8
Rispetto agli obiettivi del corso i contenuti sono stati coerenti	4,7	4,9
La preparazione tecnica del personale docente e la metodologia di insegnamento sono state adeguate	4,8	4,9
L'organizzazione e la sede del corso sono state adeguate	4,8	4,8
I materiali didattici, le infrastrutture a disposizione sono stati adeguati	4,8	4,9



AREA IMPRESE

5.11. QUADRO DI INSIEME

I servizi che la Fondazione offre alle imprese sono molto contenuti e, nel corso dell'anno di riferimento, si sono limitati all'erogazione dei moduli di formazione obbligatoria per l'apprendistato professionalizzante (art. 44 D.Lgs. 81/2015).

L'attività rivolta alle aziende rappresenta un ambito importante di sviluppo per le sedi della Fondazione. Pur in presenza di attività molto contenute rispetto agli obiettivi di gestione programmati, è stato possibile aumentare il numero delle collaborazioni attive e il livello programmato di soddisfazione dei partecipanti è stato superato.

OBIETTIVI DI GESTIONE

Obiettivo	Livello di raggiungimento
Aumentare il numero delle collaborazioni con le imprese	Raggiunto. Stipulate 168 nuove convenzioni di collaborazione con aziende per la realizzazione di stage
Livello di soddisfazione dei partecipanti almeno pari a 3,5/5	Livello raggiunto e superato (4,1 media della soddisfazione dei partecipanti)

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione previsto nel Piano Formativo Individuale. È rivolto a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 per chi sia già in possesso di una qualifica professionale rilasciata dal sistema di Istruzione e Formazione). La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni, elevabili a 5 solo per particolari profili professionali nell'ambito dell'artigianato. Regione Lombardia programma e finanzia la formazione di base e trasversale degli apprendisti assunti attraverso avvisi gestiti dalle province. In assenza di finanziamenti possono essere attivati corsi finanziati direttamente dalle aziende. Il totale delle ore previste nel triennio di contratto per la formazione di base e trasversale tiene conto del titolo di studio posseduto dagli apprendisti:

- ▶ 120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (licenza media) o privi di titolo di studio;
- ▶ 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione;
- ▶ 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.

Le aree di contenuto della formazione di base e trasversale sono disciplinate da Regione Lombardia. Il Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP) prevede i seguenti ambiti:

- ▶ relazioni e comunicazione in ambito lavorativo;
- ▶ economia e organizzazione aziendale;
- ▶ diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa;
- ▶ sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- ▶ competenze linguistiche;
- ▶ competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- ▶ competenza digitale;
- ▶ competenze sociali e civiche.

È possibile il riconoscimento di un credito formativo, nella misura massima di 8 ore, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.12. I CORSI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DATI FONDAMENTALI CORSI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'ULTIMO BIENNIO

Sede	2024/25				2023/24			
	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. aziende	N. corsi	N. ore	N. partecipanti	N. aziende
Bagnolo Mella	1	40	12	8	1	40	14	10
Brescia	6	240	90	90	3	120	42	42
Magenta	1	40	14	14	4	136	50	33
Milano Benaco	2	72	30	25	2	72	30	30
Totale	10	392	141	137	18	688	196	196

Si tratta di percorsi finalizzati all'aggiornamento, alla qualificazione e al perfezionamento delle competenze professionali dei lavoratori.

Questi corsi si svolgono normalmente in orario di lavoro. I corsi sono stati erogati sia in presenza sia in modalità a distanza (FAD).

I destinatari di queste azioni formative sono giovani di età compresa tra 18 (17 se in possesso di qualifica) e 29 anni, assunti con contratto di apprendistato presso aziende lombarde che, tramite i corsi offerti, svolgono la formazione obbligatoria.

Provengono dai più svariati ambiti professionali. La durata di questa formazione varia a seconda del titolo di studio posseduto e riguarda prevalentemente aree trasversali comuni a tutte le figure professionali (sicurezza, comunicazione, qualità, ecc.).

L'attività è erogata nelle nostre sedi all'interno della rete Formapprendisti e con il coordinamento di Associazione Servizi Formativi, a cui l'Ente aderisce e che copre tutti i territori in cui operano le sue sedi (ad eccezione di Como); la rete fornisce alle aziende del territorio servizi di pianificazione del percorso formativo, formazione e attestazione per i propri apprendisti.

La formazione viene finanziata attraverso progetti "quadro" che comprendono un catalogo di proposte formative. La rete consente alle aziende con sede legale o operativa sul territorio delle Province di Milano e di Brescia di accedere al finanziamento pubblico per la formazione degli apprendisti, con la garanzia di essere accompagnate in tutte le fasi del processo.

Negli ultimi anni, accanto alle attività a finanziamento pubblico, si stanno sviluppando anche attività finanziate direttamente dalle aziende.

TIPOLOGIA GIURIDICA AZIENDE

Tipologia giuridica	N. aziende	% su totale
Società di persone	36	26,3
Srl	75	54,7
Spa	26	19,0
Totale	137	100%

DIMENSIONE (NUMERO DIPENDENTI) AZIENDE

Dimensione	N. aziende	% su totale
Micro e Piccole (1-50)	63	46,0
Medie (51-250)	50	36,5
Grandi (250+)	24	17,5
Totale	137	100%

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE PARTECIPANTI (VOTO DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2024/25	Voto medio 2023/24
Attinenza del percorso formativo rispetto alle attese, grado di applicazione degli insegnamenti e clima d'aula	4,2	3,6
Contenuti del corso	4,2	3,8
Preparazione del personale docente / tutor	4,3	4,1
Organizzazione della sede e del corso	4,3	3,9
Adeguatezza delle infrastrutture/strumentazione	4,3	3,9

RISULTATI INDAGINE SODDISFAZIONE IMPRESE (VOTO DA 1 A 5)

Aspetto	Voto medio 2023/24	Voto medio 2022/23
Utilità del corso (rispetto a obiettivi e contenuti/ argomenti trattati)	4,2	3,8
Organizzazione delle attività (rispetto a orari e sede di svolgimento)	4,4	4,1
Assistenza ricevuta (nella fasi di iscrizione e organizzazione del corso)	4,2	4,0
Gradimento complessivo	4,1	3,9
Consigliereste la nostra struttura ad altri?	4,3	4,2



6. SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA



6.1. LE RISORSE ECONOMICHE

IL SISTEMA DI ACCREDITAMENTO REGIONALE

L'accREDITamento, in Regione Lombardia, è la condizione per l'accesso ai finanziamenti pubblici e comporta l'assunzione da parte del soggetto accreditato, nei confronti della Regione, dell'impegno a garantire Servizi di Istruzione e Formazione Professionale/Servizi per il Lavoro rispettando una serie di standard definiti dalla Regione stessa.

Grazie all'accREDITamento le sedi della Fondazione hanno la possibilità di avere un riconoscimento economico per le attività che svolgono purché coerenti con il modello della Regione. In questo momento la quasi totalità del finanziamento pubblico che la Fondazione percepisce proviene dai fondi regionali direttamente (bilancio regionale) o indirettamente, tramite il Fondo Sociale Europeo e/o il Ministero del Lavoro. La modalità con cui la Regione finanzia gli enti accreditati varia a seconda dei dispositivi.

In sintesi, la modalità che è stata maggiormente utilizzata rispetto alle attività realizzate nell'anno di riferimento prevede il riconoscimento di una quota ad ogni partecipante all'attività che ha garantito un livello di frequenza almeno pari ai limiti previsti con l'assegnazione. Nella generalità dei casi, i contributi prevedono una rendicontazione a costi standard.

SINTESI DATI ECONOMICI

	2024/25	2023/24
Ricavi e proventi	7.901.266	7.481.708
Costi e oneri	7.680.992	7.245.498
Imposte dell'esercizio	155.516	173.739
Avanzo/disavanzo	64.758	62.471

Per un approfondimento sui dati di questo paragrafo si rimanda al Bilancio di esercizio, che viene integralmente pubblicato sul sito della Fondazione.

Provenienza delle risorse economiche

I ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a € 7.901.266, con un aumento del 5,6 % rispetto al precedente esercizio.

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Origine	A.F. 2024/25			A.F. 2023/24		
	Da enti pubblici	Da privati	Totale	Da enti pubblici	Da privati	Totale
Ricavi/proventi dai servizi erogati	7.410.187	263.879	7.674.066	7.009.452	370.103	7.379.555
Altro*	150.820	76.381	227.200	5.094	97.058	102.153
Totale	7.561.007	340.260	7.901.266	7.014.546	467.161	7.481.708

* La voce comprende un contributo di circa 108.600 euro, derivante da un riparto straordinario della Regione relativo all'anno 2022/23, connesso all'aumento dei costi energetici a seguito dell'inizio della guerra, oltre a una serie di rimborsi, una piccola liberalità e alcune rivalutazioni.

A parte le donazioni e i contributi, tutti i ricavi hanno natura contrattuale, in larga parte con la Pubblica Amministrazione e, in tale ambito, prevalentemente attraverso il sistema dote che prevede l'assegnazione all'utente della quota per usufruire del servizio da parte della Regione Lombardia.

La Fondazione è accreditata presso la Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro e l'accREDITamento viene rinnovato annualmente a seguito della verifica effettuata dalla Regione sul mantenimento dei requisiti previsti.

I pagamenti da parte della Regione in generale avvengono entro 30-90 giorni dalle scadenze previste¹.

Il rispetto di questa tempistica ha permesso alla Fondazione di non avere grossi squilibri finanziari.

¹ Generalmente per i percorsi lunghi sono previsti al massimo due acconti in corso d'anno e il saldo a conclusione dei percorsi; per i servizi al lavoro e i corsi brevi il saldo avviene in un'unica soluzione dopo la conclusione.



CONTRIBUTI RICEVUTI DA FONDAZIONI

Nome ente erogante	Progetto / iniziativa finanziata	Importo totale deliberato	Importo di competenza Ente ultimo anno
Fondazione Bresciana	Un inclusivo ponte per il lavoro – Bagnolo Mella	12.600	6.895
Totale		12.600	6.895

RIPARTIZIONE RICAVI/PROVENTI DAI SERVIZI EROGATI PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO

Tipologia dei servizi	Da enti pubblici	Da privati	Totale
Area Giovani	7.377.327	166.477	7.543.804
Area Adulti	20.274	58.261	78.535
Area Imprese	12.586	39.141	51.727
Totale	7.410.187	263.879	7.674.066

Nel corso dell'anno si è realizzato nella sede di Bagnolo Mella il progetto “Un inclusivo ponte per il lavoro” realizzato con il contributo della Fondazione Bresciana e in partnership con la Cooperativa La Nuvola nel Sacco. Il contributo ha permesso di supportare le attività di alternanza dei ragazzi più fragili dei corsi di grafica. Le attività svolte sono descritte nel cap.5.

RIPARTIZIONE DEI RICAVI/PROVENTI PER SERVIZI EROGATI RICEVUTI DA ENTI PUBBLICI

Tipologia di enti	Importo
Regione/UE/Ministero	7.141.115
Comuni	210.797
Province e Altri	58.275
Totale	7.410.197

RIPARTIZIONE DEI RICAVI/PROVENTI PER SERVIZI EROGATI DA PRIVATI

Tipologia di soggetti	Importo
Persone fisiche	212.139
Aziende	39.140
Fondazioni/Enti Privati	12.600
Totale	263.879



Utilizzo delle risorse economiche

I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a € 7.836.508, con un aumento del 5,6% rispetto al precedente esercizio.

Come per tutte le realtà che erogano servizi, la voce di costo più rilevante è rappresentata da quella relativa alle risorse umane, che rappresenta il 60,0% dei costi totali.

COSTI E ONERI (AL NETTO DELLE IMPOSTE)

	A.F. 2024/25	A.F. 2023/24
Personale dipendente	3.244.257	3.382.146
Personale non dipendente	1.365.777	1.213.205
Affitto, utenze e manutenzioni immobili (con relativi ammortamenti)	1.338.185	894.219
Acquisto e manutenzione attrezzature (con relativi ammortamenti)	403.223	350.279
Beni di consumo e servizi per esercitazioni didattiche	1.013.367	1.050.493
Altro	316.182	355.157
Totale	7.680.992	7.245.498

Per quanto riguarda la voce relativa all'acquisto e alla manutenzione delle attrezzature, si precisa che tutte le sedi della Fondazione sono dotate di laboratori moderni, coerenti con i diversi profili professionali dei percorsi formativi, oltre che di aule e spazi didattici attrezzati. Ogni anno vengono realizzati interventi di manutenzione e ammodernamento, in particolare nei laboratori, per mantenere ambienti di apprendimento aggiornati rispetto alle evoluzioni del mondo del lavoro. L'aumento delle spese registrato nell'anno, pari a circa il 50%, è legato soprattutto agli interventi realizzati per l'allestimento degli spazi destinati a due nuovi percorsi formativi: il percorso di logistica nella sede di Brescia e quello di sala-bar nella sede di Magenta.

Gli interventi strutturali più rilevanti vengono generalmente programmati nel periodo estivo, quando le attività didattiche sono sospese. Sul sito delle sedi, all'indirizzo www.cfpcanossa.it, è inoltre possibile consultare aule e laboratori e, in alcuni casi, effettuare un tour virtuale delle strutture

6.2. ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI

L'Ente non ha effettuato nel corso dell'esercizio 2024/25 alcuna attività di raccolta fondi e non ha una struttura dedicata a tale attività.

6.3. EVENTUALI CRITICITÀ

Nel corso dell'esercizio non si è manifestata alcuna criticità gestionale con rilievo economico-finanziario.



7. ALTRE INFORMAZIONI

CONTENZIOSI
E CONTROVERSIE

LOTTA CONTRO
LA CORRUZIONE



IMPATTO AMBIENTALE

Codice
di comportamento
ambientale

Impatti ambientali
determinati dall'attività
operativa delle sedi

Qualificazione
delle figure professionali
formate da un punto
di vista ambientale

Formazione civica
degli studenti da un punto
di vista ambientale

7.1. CONTENZIOSI E CONTROVERSIE

Nel corso dell'esercizio non si è avuto alcun contenzioso/controversia rilevante ai fini della rendicontazione sociale (relativamente al personale, alla salute e sicurezza, alla tutela dei dati personali, alla gestione dei servizi, agli aspetti ambientali).

7.2. IMPATTO AMBIENTALE

Nel contesto attuale, la sostenibilità ambientale rappresenta una delle sfide più rilevanti per la società. I centri di formazione professionale, in quanto luoghi di educazione e crescita, hanno la responsabilità di sensibilizzare i giovani verso comportamenti più consapevoli e responsabili, promuovendo pratiche sostenibili sia nei percorsi formativi sia nella vita quotidiana. La Fondazione si impegna a integrare questi principi nelle proprie attività educative e formative, contribuendo alla diffusione di una cultura della sostenibilità e di una cittadinanza attenta agli impatti ambientali delle proprie azioni. Questo capitolo illustra le principali iniziative realizzate dalle sedi per promuovere la sostenibilità e favorire una maggiore consapevolezza ambientale tra studenti e personale.

Gli impatti ambientali derivanti dall'attività operativa delle sedi

Le sedi formative della Fondazione sono collocate all'interno degli Istituti Canossiani e, per questo motivo, l'Ente dispone di margini di intervento limitati nella gestione degli immobili, fatta eccezione per la manutenzione ordinaria. Questa condizione rende talvolta complessa la rilevazione puntuale dei consumi energetici, poiché la Fondazione non è intestataria di tutti i contratti di fornitura.

Nonostante questi limiti, la Fondazione promuove azioni orientate alla riduzione dell'impatto ambientale, attraverso l'utilizzo di attrezzature eco-compatibili e interventi finalizzati alla diminuzione dei consumi, nei limiti delle possibilità operative.

A partire dall'anno formativo 2012/13, è stato inoltre adottato un Codice di comportamento per un Centro ambientalmente sostenibile, con l'obiettivo di diffondere buone pratiche e iniziative di sensibilizzazione per la tutela dell'ambiente all'interno delle sedi formative. Nella sezione seguente vengono presentati i principali dati relativi ai consumi energetici delle sedi, utili a monitorare l'impatto ambientale delle attività della Fondazione.

EFFICIENZA ENERGETICA E RISCALDAMENTO

Il riscaldamento delle sedi viene gestito con una regolazione attenta degli orari di accensione e spegnimento per garantire il comfort termico nelle aule e negli spazi comuni. Nei laboratori con attrezzature che generano calore (informatica, cucina, pasticceria), si limita l'utilizzo dei caloriferi e, si promuove un utilizzo consapevole di porte e finestre per minimizzare la dispersione termica.



CONSUMI ENERGIA TERMICA E RELATIVE EMISSIONI		
SEDE*	Consumo (KWh)	Emissioni (tonnellate CO2 equivalenti)**
Bagnolo Mella	206.928	44,3
Brescia	99.002	21,2
Brescia teleriscaldamento	251.141	56,5
Magenta	102.841	22,0
Milano	65.298	14,0
Totale	725.210	158,1
Totale 2023/24	642.053	134,5

* Dati non disponibili per le sedi di Como e Milano, via della Chiusa
** Fonte dei fattori di emissione: parametri indicati in "ABI Lab – Documento di supporto per la rendicontazione di sostenibilità secondo gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) in materia ambientale – Focus su obblighi di informativa E1-5, E1-6 – versione dicembre 2025", che si basano sui dati pubblicati da ISPRA con riferimento all'anno 2023".

Per quanto riguarda l'energia elettrica, sono stati adottati provvedimenti per la riduzione dei consumi, tra cui:

- ▶ progressiva sostituzione delle lampade tradizionali con lampade a LED negli spazi comuni, nei corridoi e nei laboratori; in questo ambito è stato fatto un investimento significativo nella sede di Bagnolo Mella dove sono stati sostituiti tutti i corpi illuminanti;
- ▶ utilizzo di timer per l'accensione e lo spegnimento automatico di distributori di bevande e merende;
- ▶ acquisto di attrezzature didattiche e strumentazione a basso consumo energetico;
- ▶ installazione di un impianto fotovoltaico nella sede di Magenta per la produzione di energia elettrica per alimentare anche l'impianto di riscaldamento. L'impianto è stato messo in funzione nel mese di giugno 2025.

RIDUZIONE DELL'USO DELLA CARTA E DIGITALIZZAZIONE

Per limitare il consumo di carta, si promuovono pratiche di stampa fronte-retro e il riutilizzo di fogli già utilizzati. La comunicazione interna ed esterna sta progressivamente migrando verso formati digitali tramite e-mail e bacheche elettroniche.

Inoltre, nei casi in cui si renda necessaria la stampa di documenti ufficiali, si utilizza carta riciclata o certificata FSC.

CONSUMI ENERGIA ELETTRICA E RELATIVE EMISSIONI		
SEDE***	Consumo (kWh)	Emissioni (tonnellate CO2 equivalenti)****
Bagnolo Mella	85.259	22,0
Brescia	172.271	44,5
Magenta	64.475	16,6
Milano	14.771	3,8
Totale	336.776	86,9
Totale 2023/24	306.053	94,4

*** Dati non disponibili per le sedi di Como e Milano, via della Chiusa
**** Fonte dei fattori di emissione: parametri indicati in "ABI Lab – Documento di supporto per la rendicontazione di sostenibilità secondo gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) in materia ambientale – Focus su obblighi di informativa E1-5, E1-6 – versione dicembre 2025", che si basano sui dati pubblicati da ISPRA con riferimento all'anno 2023".

CONSUMI DI CARTA FORMATO A3 E A4 (IN KG)		
Sede	A.F. 2024/25	A.F. 2023/24
Bagnolo Mella	249,0	550,3
Brescia	871,5	709,7
Como	62,3	ND
Magenta	597,6	672,3
Milano-Benaco	308,8	348,6
Milano-Chiusa	74,7	112,1
Totale	2.163,9	2.393,0



LA RACCOLTA DIFFERENZIATA E GESTIONE DEI RIFIUTI

Tutte le sedi effettuano la raccolta differenziata in base ai regolamenti comunali, con contenitori dedicati nei corridoi e nelle aree comuni.

Particolare attenzione è posta sulla gestione degli imballaggi, con politiche di riutilizzo nelle attività didattiche. Nei laboratori di cucina si separano gli oli esausti e si effettua la raccolta differenziata di frazione umida, plastica e vetro. Presso la sede di Brescia è attivo un sistema di compostaggio degli scarti vegetali legati alle attività florovivaistiche. Nei settori della ristorazione e della pasticceria si privilegia l'utilizzo di materiali biodegradabili e si lavora per ridurre l'impatto ambientale del packaging, in particolare per le attività di asporto e della Scuola Impresa.

La gestione di attività specifiche

L'impegno della Fondazione nella sostenibilità ambientale si concretizza in una serie di azioni che mirano a ridurre l'impatto delle attività formative sull'ambiente e a sensibilizzare gli studenti verso pratiche sostenibili. L'educazione alla sostenibilità non si limita alla teoria, ma diventa un elemento centrale nella didattica e nella gestione quotidiana delle attività formative. Il coinvolgimento attivo degli studenti, attraverso esperienze pratiche e laboratori, rappresenta un passo fondamentale per formare cittadini e professionisti consapevoli e responsabili.

Il tema della sostenibilità è presente nei curricula dei corsi attraverso moduli specifici su:

- ▶ l'Agenda 2030;
- ▶ la regola delle 3R (ridurre, riusare, riciclare);
- ▶ il commercio equo e solidale;
- ▶ la responsabilità sociale d'impresa;
- ▶ l'etica ambientale;
- ▶ lo spreco alimentare e il valore del cibo.

L'impegno della Fondazione in tema ambientale prevede due tipologie di interventi.

LA QUALIFICAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI

DA UN PUNTO DI VISTA AMBIENTALE: attraverso percorsi formativi mirati, gli studenti acquisiscono competenze su pratiche sostenibili applicabili nei diversi ambiti professionali, dalla gestione responsabile delle risorse nei settori ristorativi e agroalimentari fino all'implementazione di strategie di economia circolare nei contesti aziendali.

LA FORMAZIONE CIVICA DEGLI STUDENTI DA UN PUNTO

DI VISTA AMBIENTALE: la sostenibilità viene trattata non solo come una competenza tecnica ma anche come un valore culturale, promuovendo la consapevolezza e l'impegno attivo degli studenti nelle loro comunità. Attraverso laboratori, uscite didattiche e progetti interdisciplinari, i giovani vengono stimolati a sviluppare una mentalità critica e responsabile verso le tematiche ambientali. L'integrazione di questi principi nei percorsi formativi rappresenta un investimento sul futuro, preparando nuove generazioni di professionisti e cittadini in grado di affrontare le sfide ambientali con soluzioni innovative e sostenibili.



Durante l'anno formativo di riferimento sono state realizzate numerose iniziative di sensibilizzazione, articolate in attività didattiche, progetti specifici e collaborazioni con enti del territorio, che hanno coinvolto attivamente studenti, docenti e personale.

In particolare, alcune sedi hanno sviluppato percorsi su cucina sostenibile e antispreco, cittadinanza attiva, gestione dei rifiuti ed economia circolare, oltre a progetti di valorizzazione della biodiversità.

Tra le principali attività svolte si segnalano:

- ▶ **ATTIVITÀ DI CITTADINANZA E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE.** Nella sede di Bagnolo Mella, durante le ore di cittadinanza, è stata sperimentata una metodologia didattica innovativa attraverso il gioco educativo Effetto Terra, che ha permesso agli studenti di riflettere in modo partecipato sulle conseguenze ambientali delle scelte quotidiane. Parallelamente, gli allievi hanno realizzato lavori di gruppo dedicati al vocabolario della sostenibilità, utilizzando strumenti digitali e modalità di valutazione partecipata.
- ▶ **MOBILITÀ SOSTENIBILE E COLLABORAZIONE CON IL TERRITORIO.** Presso la sede di Brescia è attiva la figura del Mobility Manager, in collaborazione con il Comune di Brescia. Nel corso dell'anno formativo 2024/25 studenti e personale hanno partecipato a iniziative legate alla Settimana Europea della Mobilità, tra cui incontri formativi, la partecipazione all'evento Bike4School e attività di sensibilizzazione sull'uso di mezzi di trasporto sostenibili. Il Centro ha inoltre preso parte alla Giornata del Mobility Management, ricevendo un riconoscimento per la collaborazione con l'amministrazione comunale.
- ▶ **EDUCAZIONE AMBIENTALE E BIODIVERSITÀ.** Nella sede di Magenta le classi prime del settore grafico hanno partecipato al progetto Bioclima – Tic Tac, il tempo sta per scadere, promosso dal Parco del Ticino, con attività dedicate alla biodiversità, al cambiamento climatico e ai servizi ecosistemici. Il progetto ha previsto un'uscita didattica presso la z.n.o. La Fagiana, durante la quale gli studenti hanno sperimentato il metodo del biowatching. Inoltre, le classi terze dei settori grafico e panetteria hanno partecipato al concorso regionale "Territorio, una scuola a cielo aperto", realizzando prodotti multimediali per raccontare l'ambiente naturale attraverso l'esperienza dei paesaggi sonori.





7.3. ALTRE INFORMAZIONI DI NATURA NON FINANZIARIA

Lotta contro la corruzione

La Fondazione opera prevalentemente utilizzando finanziamenti pubblici e ciò pone come rilevante il tema della prevenzione della corruzione.

Come segnalato nel par. 3.1 la Fondazione si è dotata di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, volto a prevenire una serie di reati, tra cui quelli di corruzione. In particolare:

- ▶ sono presenti nel sistema qualità alcune procedure specifiche che definiscono le condotte da seguire nella gestione dei rapporti con la P.A. sia in occasione di incontri sia in caso di ispezioni subite dalle sedi;
- ▶ il codice etico disciplina le regole di condotta nella gestione degli affari definendo anche i casi in cui si potrebbero configurare conflitti di interesse in particolare rispetto al personale;
- ▶ nella gestione di tutti i contratti viene sempre inserito un rimando agli obblighi previsti dal Modello Organizzativo che tutti coloro che decidono di collaborare con l'Ente si impegnano ad osservare (la documentazione è presente anche sul sito della Fondazione);
- ▶ il CdA ha nominato un Organismo di vigilanza che ha lo specifico compito di monitorare le attività della Fondazione con particolare attenzione ai potenziali reati in tema di corruzione.

Nell'esercizio di riferimento non si segnalano episodi di corruzione accertati e non sono in corso cause legali legate alla corruzione.¹

¹ Le informazioni relative alle riunioni del CdA sono riportate nel par. 3.1.

L'ISTITUTO "FIGLIE DELLA CARITÀ CANOSSIANE"

STORIA E ARTICOLAZIONE

Maddalena di Canossa nasce a Verona il 1° marzo del 1774, in una famiglia ricca di antica nobiltà.

Queste origini aristocratiche non le impediranno di comprendere la grande povertà materiale e spirituale che affliggeva le persone appartenenti agli strati popolari del suo tempo, tanto da portarla a fondare nel 1808 l'Istituto Figlie della Carità Canossiane.

La Verona dei primi decenni dell'Ottocento offriva uno spettacolo non diverso da quello di molte moderne periferie urbane: miseria, abbandono, degrado ambientale, delinquenza. Vittime soprattutto bambini e giovani costretti a vivere di elemosina e piccoli furti. Le autorità civili non intervenivano se non per reprimere e punire e si disinteressavano dell'educazione popolare. In questo contesto si muove Maddalena.

Dopo una serie di vicende personali (tra cui una grave malattia e la clausura) a partire dal 1808 ella dà avvio all'Istituto delle Figlie della Carità, serve dei poveri, che saranno poi chiamate "Canossiane". L'8 maggio 1808, infatti, Maddalena si stabilisce nell'ex convento dei ss. GIUSEPPE E FIDENZIO nel poverissimo quartiere di S. Zeno, dove avvia un'intensa attività di assistenza ed educazione dei giovani che ben presto da Verona si estende a Venezia (1811), a Milano (1816) e in altre città.

Maddalena muore il 10 aprile 1835 a Verona dopo una vita di costante e intenso lavoro apostolico e dopo aver trasmesso il proprio carisma alle consorelle ed aver promosso le sue convinzioni in Italia e nel Mondo. Viene beatificata a Roma l'8 dicembre 1941 ed è proclamata Santa il 2 ottobre 1998.

L'attività dell'Istituto continua a svilupparsi intensamente anche dopo la morte della Fondatrice e anche oltre i confini nazionali. Oggi l'Istituto ha una dimensione mondiale: è presente in tutti i 5 continenti del mondo, per un totale di 35 Paesi. La Famiglia Canossiana è costituita da circa 348 comunità, circa 3.000 Madri e numerosi gruppi di laici, volontari ed ex-allievi. Sono oltre 110.000 i bambini, i ragazzi, i giovani che frequentano scuole e centri di formazione Canossiani nel mondo.



- **Bagnolo Mella** VIA Mazzini, 20
E-MAIL: [segreteria**bagnolo**@cfpcanossa.it](mailto:segreteriabagnolo@cfpcanossa.it)
- **Brescia** VIA S. Antonio, 53
E-MAIL: [segreteria**brescia**@cfpcanossa.it](mailto:segreteriabrescia@cfpcanossa.it)
- **Como** VIA Balestra, 10
E-MAIL: [segreteria**como**@cfpcanossa.it](mailto:segreteriacomo@cfpcanossa.it)
- **Magenta** VIA San Biagio, 15
E-MAIL: [segreteria**magenta**@cfpcanossa.it](mailto:segreteriamagenta@cfpcanossa.it)
- **Milano** VIA Benaco, 11
E-MAIL: [segreteria**benaco**@cfpcanossa.it](mailto:segreteriabenaco@cfpcanossa.it)

Milano VIA della Chiusa, 9
SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA

Fondazione ENAC LOMBARDIA – C.F.P. CANOSSA
VIA della Chiusa, 9 – Milano | TEL/FAX: 02 58 430 208
E-MAIL: info@cfpcanossa.it | SITO: www.cfpcanossa.it