

Brescia, 5/2/2025

Riesame della Direzione Generale

PRESENTI	
DIREZIONE GENERALE	MARCO PARDO – ANGELICA ZAMBONI <i>M</i>
SISTEMA QUALITA' ACCREDITAMENTO E GOVERNANCE	ELENA RONCHI <i>ER</i>
RSPP E UFFICIO TECNICO	GIAN LUIGI INVERSINI <i>GI</i>
RISORSE UMANE	TIZIANA DANESI – ELENA RUMI – CLAUDIA GIBELLINI <i>DR</i> <i>ER</i> <i>CG</i>
SEGRETERIA DI DIREZIONE E UFFICIO ACQUISTI	SILVIA CONGIU <i>SC</i>
SISTEMA DDIF	SILVIA BETTENZANA <i>SB</i>
APPRENDISTATO ART. 43 – STEM	ROSA LANGELLA <i>RL</i>
IFTS	ROSA LANGELLA - ELENA BONZI - SARA UDESCHINI <i>RL</i> <i>EB</i> <i>SU</i>
AMMINISTRAZIONE, RENDICONTAZIONE E CONTROLLO	ANDREA CAPELLETTI <i>AC</i>
APPRENDISTATO ART. 44/ FORMAZIONE PER AZIENDE	LAURA PIRONI - MONICA TORRE <i>LP</i> <i>MT</i>
SERVIZI AL LAVORO	CLAUDIA GIBELLINI - ELENA BONZI - SARA UDESCHINI <i>CG</i> <i>EB</i> <i>SU</i>
FORMAZIONE PER ADULTI	ELENA BONZI <i>EB</i>

Sommario

1. PREMESSA	3
2. ELEMENTI IN INGRESSO	3
2.1 CAMBIAMENTI FATTORI ESTERNI/ INTERNI RILEVANTI PER IL SGQ	3
2.2 ANALISI DEL RISCHIO	66
2.4 VALUTAZIONE DEI FORNITORI	67
2.5 RISULTATI DELLE VISITE ISPETTIVE (AUDIT)	69
2.6 STATO DELLE AZIONI CORRETTIVE	71
2.7 STATO DEI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO	71
2.8 SITUAZIONE DELLE NON CONFORMITÀ	77
2.9 RELAZIONE CUSTOMER SATISFACTION	77
2.10 EVENTUALI MODIFICHE CHE POSSONO AVERE EFFETTI SUL SGQ E SUL SGSL	86
2.11 ANALISI DEGLI INDICATORI	86
3. ELEMENTI IN USCITA	90
3.1 AGGIORNAMENTO DOCUMENTAZIONE	90
3.2 PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE	90
3.3 PIANO DI AUDIT ANNUALE	91
3.4 OBIETTIVI	91
3.1 OBIETTIVI PER L'ANNO 2024/2025	91
4. CONCLUSIONI E NOTE	93
5. ALLEGATI	94

1. PREMESSA

Il presente Riesame di Direzione prende in considerazione i dati dell'anno formativo 2023/2024 e si riferisce al Sistema di Gestione Qualità SGQ e al Sistema di Gestione Salute e Sicurezza SGSL.

ELEMENTI IN INGRESSO (Input)

- 1) CAMBIAMENTI FATTORI ESTERNI/ INTERNI RILEVANTI PER IL SGQ
- 2) ANALISI DEL RISCHIO AZIENDALE
- 3) STATO DELLE AZIONI DERIVANTI DAL PRECEDENTE RIESAME DI DIREZIONE
- 4) VALUTAZIONE DEI FORNITORI
- 5) RISULTATI DELLE VISITE ISPETTIVE (AUDIT)
- 6) STATO DELLE AZIONI CORRETTIVE
- 7) STATO DEI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO
- 8) SITUAZIONE DELLE NON CONFORMITA'
- 9) CUSTOMER SATISFACTION
- 10) EVENTUALI MODIFICHE CHE POSSONO AVERE EFFETTI SU SGQ e SGSL
- 11) AGGIORNAMENTI DOCUMENTAZIONE SGQ e SGSL
- 12) INDICATORI

ELEMENTI IN USCITA (Output)

- 1) AGGIORNAMENTO DOCUMENTAZIONE SGQ e SGSL
- 2) PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE
- 3) PIANO DI AUDIT ANNUALE
- 4) PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ED OBIETTIVI
- 5) OBIETTIVI PER L'ANNO FORMATIVO 2024/2025

Il Riesame di Direzione è, come per gli anni precedenti, il risultato di più riunioni con i RUO, il personale e di incontri informali succedutisi nel corso dell'anno.

2. ELEMENTI IN INGRESSO

2.1 CAMBIAMENTI FATTORI ESTERNI/ INTERNI RILEVANTI PER IL SGQ

I contesti significativi sono:

- socioculturale
- territoriale
- competitivo
- politico-normativo
- aziendale interno
- tecnologico/infrastrutturale
- economico

La trasformazione del CFP Zanardelli in una piattaforma formativa e di placement al servizio del territorio e del tessuto imprenditoriale della provincia di Brescia attraverso la continua ricerca di diversificazione delle attività a completamento del laboratorio Stem dello scorso anno e la conclusione dell'aula Google continua ad una scelta strategica.

Nel corso del 2023/2024 sono stati attivati percorsi IFTS e si è aderito alla sperimentazione 4+2.

Il contesto, interno ed esterno, nel quale l'Azienda opera, risente ancora delle ripercussioni negative dovute al conflitto tra Ucraina e Russia, quale ad esempio il forte aumento dei costi, energetici in primis, e forti fenomeni inflazionistici, benché in via di stabilizzazione.

La crisi economica tedesca sta incidendo fortemente sul settore meccanico, provocando una riduzione di allievi in apprendistato art. 43 in tale ambito.

È quindi in corso una trasformazione organizzativa, grazie anche alla sempre più forte digitalizzazione, che mira da un lato a ottimizzare i processi attraverso lavori in team con persone afferenti a sedi diverse e dall'altro a sviluppare e migliorare sempre di più i servizi proposti al territorio.

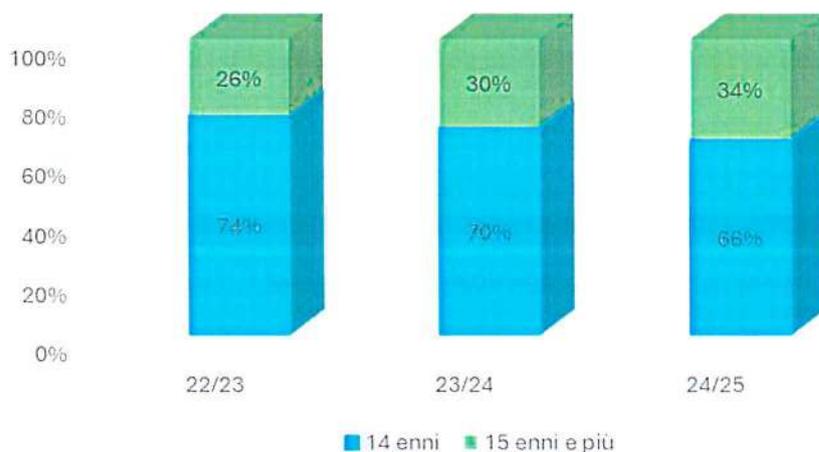
Cresce anche l'attenzione che l'azienda dedica al proprio personale mantenendo una forte flessibilità grazie allo smart working per 12 giorni al mese.

CONTESTO SOCIOCULTURALE

Il contesto socioculturale viene preso in considerazione da Cfp Zanardelli al fine di migliorare la pianificazione didattica di sede e le attività di placement ovvero del collocamento in azienda.

Il dato degli iscritti al primo anno per età risulta costante, in leggero calo forse dovuto all'aumento degli inserimenti, nelle scuole medie, di allievi stranieri in classi inferiori o a bocciature

Isritti al primo anno per fascia d'età

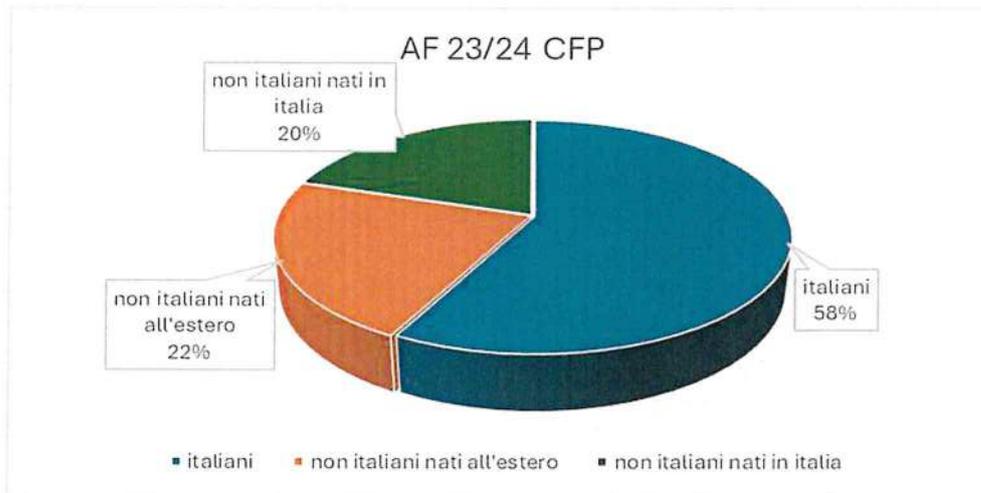


Analizzando gli indicatori demografici nei primi dieci mesi del 2024 Brescia ha visto nascere **6.801 bambini, in calo rispetto ai 7.114 dello stesso periodo del 2023**. I dati Istat mostrano un continuo arretramento: a ottobre, le nascite sono scese da 3.032 a 2.975, con una proiezione che suggerisce un totale annuo inferiore a 8.300 nuovi nati. **Nel 2023, i neonati erano stati poco più di 8.600**, ben 1943 sono figli di genitori stranieri, ovvero quasi il 23% del totale poco meno di uno su quattro, con una incidenza che è quasi doppia rispetto a quella della popolazione straniera sul totale provinciale, che si ferma al 12,2%.

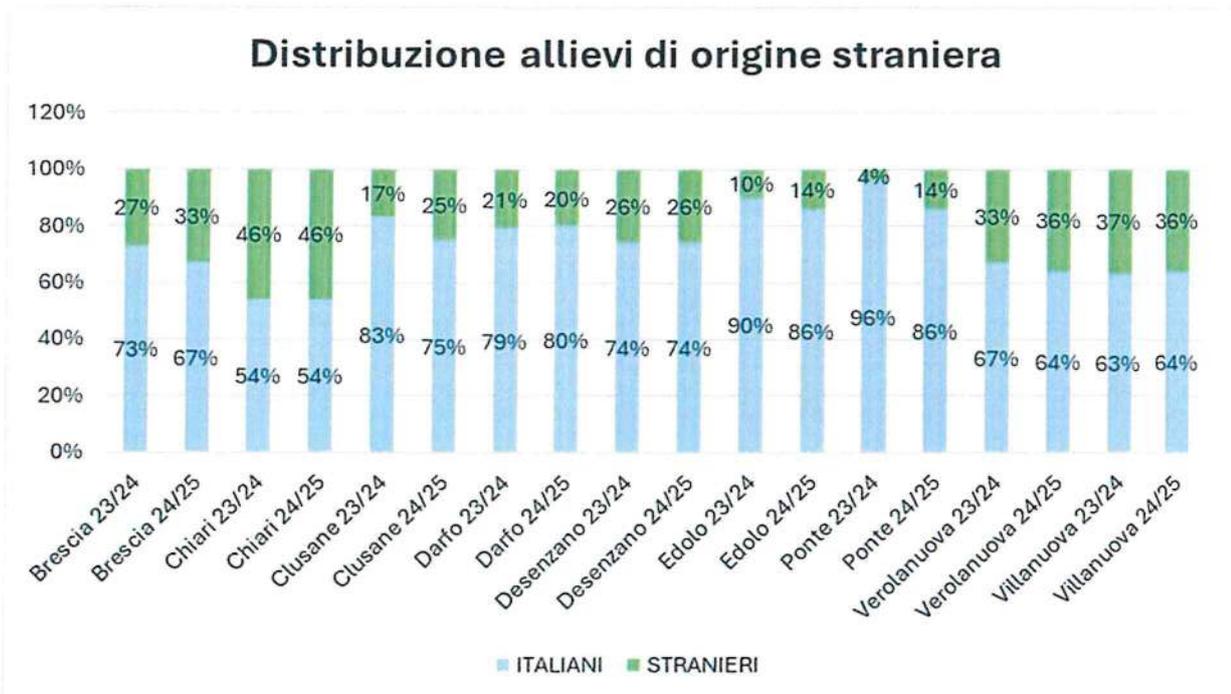
Dal rapporto annuale **MigraREport** redatto dal Centro di Iniziative e Ricerche sulle Migrazioni Brescia (CIRMIB) che fotografa il fenomeno migratorio, risulta che Brescia rimane collocata al secondo posto in Lombardia, dopo **Milano**, con il 12,8% degli stranieri complessivamente residenti sul territorio regionale. Le donne straniere prevalgono sugli uomini stranieri (50,2%), soprattutto nelle fasce d'età sopra i 50 anni.

A Brescia gli alunni nei vari ordini e gradi di scuola sono stati 33.362, con incidenza totale del 18,9% vs. 11,2% a livello nazionale. Il 6,4% degli alunni di origine immigrata si iscrive a un percorso di istruzione e formazione professionale.

Si riportano, sottoforma di grafico, i dati raccolti dall'UST, relativamente all'A.F. 2023/2024 circa l'incidenza degli allievi all'interno di tutti i CFP

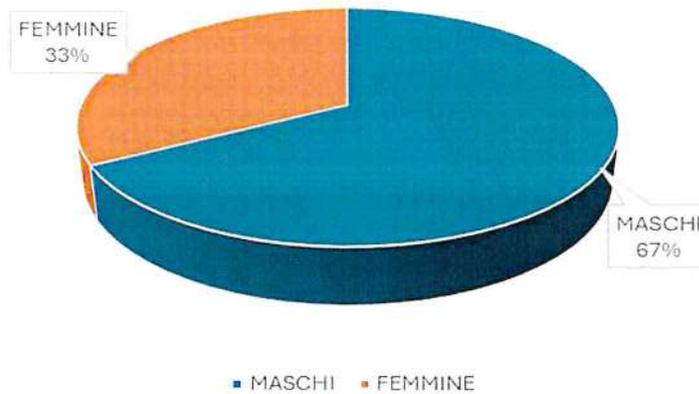


Al nostro interno, in merito alla composizione delle classi, si rileva che nell'a.f. 2023/2024 vi è stato un leggero aumento di allievi stranieri in quasi tutte le sedi



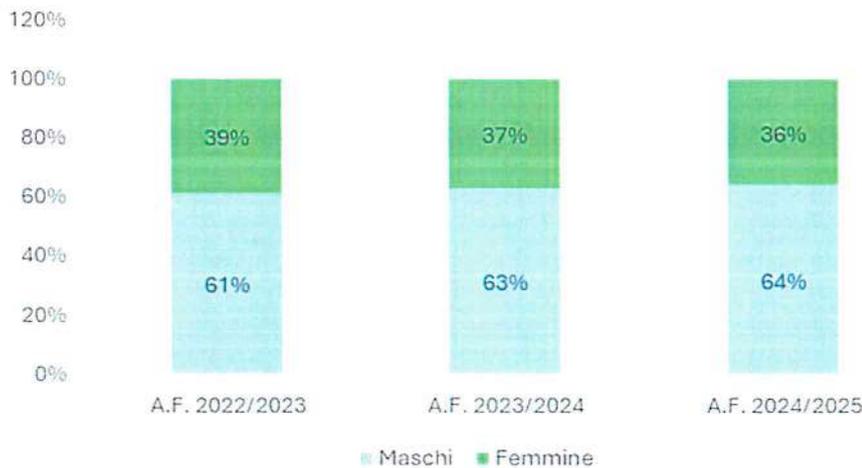
L'UST ha raccolto i dati differenziando anche la popolazione scolastica tra maschi e femmine, come si evince dal grafico:

DATI UST 23/24



L'andamento all'interno delle sedi di Cfp, nell'ultimo triennio risulta costante ed in linea con il trend provinciale

DISTRIBUZIONE MASCHI/FEMMINE



CONTESTO TERRITORIALE

La Provincia di Brescia, escludendo i dati statistici relativi alle città metropolitane, è, dal punto di vista territoriale e demografico, la terza provincia per numero di comuni (205), la prima per popolazione residente (1.253.993 abitanti al 01 gennaio 2023) e la quattordicesima per superficie territoriale (4.785 Km²).

Le principali caratteristiche della Provincia di Brescia consistono nella vastità ed eterogeneità del territorio nel quale il CFP opera. I 205 comuni bresciani sono per il 45,37% sono montani, per il 35,12% sono di pianura e per il restante 19,51% sono collinari.

Nel corso del 2024 secondo l'analisi trimestrale "Movimprese" condotta dalla Camera di Commercio sui dati del Registro delle Imprese, nel 2024, tra aperture e chiusure di imprese, si evidenzia un saldo positivo di 1187 attività, con un risultato superiore a quello dello stesso periodo dell'anno scorso (1035). Le iscrizioni hanno toccato quota 7029 (rispetto alle 6595 del 2023) mentre, sul fronte opposto, le cessazioni hanno raggiunto le 5842 unità (nel 2023 furono 5560).

Complessivamente, ammontano ora a 116.349 le imprese registrate al RI della Camera di Commercio, con un tasso di crescita dello 1,01%, dato lievemente inferiore a quello riferito alla media della Regione Lombardia

(1,12%), dove spicca Milano con il suo 2,02%, ma superiore a quello della media nazionale che registra uno 0,62%. A livello settoriale, si è registrato nel 2024, rispetto all'anno precedente, un significativo incremento delle imprese del settore attività professionali, scientifiche e tecniche (con un saldo tra iscrizioni e cessazioni di + 244 unità), delle costruzioni (+ 123) e delle attività finanziarie e assicurative (+ 49).

Tra i settori che registrano invece saldi negativi troviamo l'agricoltura (- 140), il manifatturiero (- 224) e il commercio all'ingrosso e al dettaglio (- 387).

Per quanto riguarda il comparto dell'artigianato, nel 2024 si è registrato un saldo positivo di 82 unità. In calo le attività manifatturiere (- 146) e in aumento il settore costruzioni (+ 145) e dei servizi (+ 81).

Complessivamente, a fine 2024, le imprese artigiane registrate al RI ammontano a 31.528 unità. Riguardo alle forme giuridiche, la provincia di Brescia registra, nel 2024, un saldo positivo di 1.134 unità nelle società di capitale e di 3.814 unità nelle ditte individuali, a fronte di un saldo negativo di 312 unità nelle società di persone. In termini assoluti, al Registro Imprese risultano iscritte 40.887 società di capitali, 54.094 ditte individuali e 18.635 società di persone.

Le imprese giovanili sono 10.023 (8,9% del totale delle imprese classificate, in aumento dell'1,63% rispetto allo scorso anno), quelle femminili 23.415 (20,8% del totale, in calo dello 0,56%), le straniere 13.337 (11,9% del totale, in calo del 2,09%).

Le start up innovative sono ora 225, in diminuzione rispetto alle 238 di inizio 2024. Percentualmente, il calo delle start up innovative (- 5,46%) è comunque inferiore al dato lombardo (- 10,68%) e nazionale (- 9,47%).

MERCATO DEL LAVORO (dati ISTAT elaborati dal Centro Studi di Confindustria Brescia.)

Il tasso di disoccupazione (15-74 anni) misurato a Brescia e provincia nel 2023 è sceso al 3,4% (dal 4,1% nel 2022), livello ai minimi storici e di fatto su livelli definiti "frizionali", ovvero fisiologici. Il confronto con Lombardia (4,0%) e Italia (7,7%) vede il nostro territorio in posizione privilegiata, confermando una storica tendenza su questo ambito. In tale contesto va rilevato la nostra città si colloca all'undicesimo posto nella classifica provinciale per tasso di disoccupazione, in un ranking che vede ai primi tre posti, rispettivamente Bolzano, Cremona e Monza-Brianza.

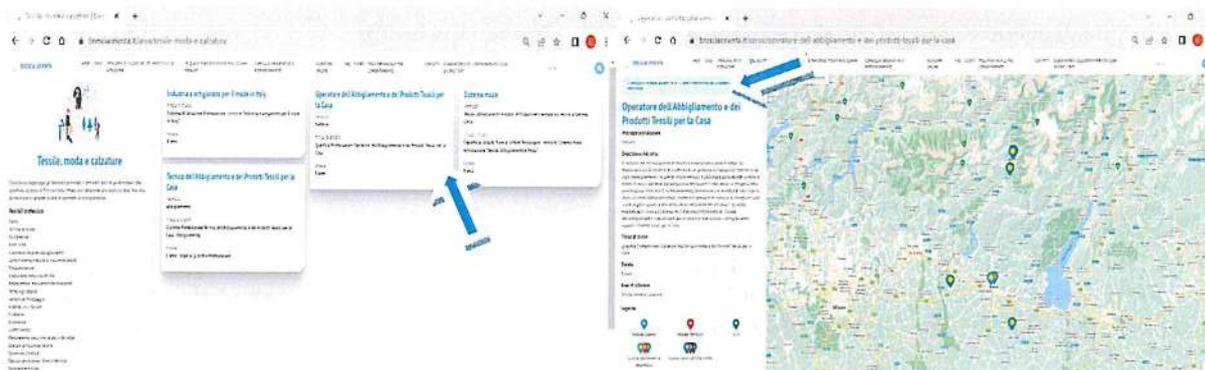
La crescita dell'occupazione deriva non solo dalla contrazione del numero dei disoccupati, ma anche dalla contestuale diminuzione degli inattivi, passati da 251mila a 248mila, che tuttavia rimangono ancora ben al di sopra dei livelli rilevati nel 2019 (235mila). La riduzione degli inattivi si è inevitabilmente tradotta in un incremento degli attivi (occupati più persone in cerca di occupazione), attestatisi a 568mila.

Il tasso di attività maschile è pari al 78,6% (in lieve calo dal 78,8% del 2022), mentre quello femminile è salito al 59,2% (dal 58,3%), pur attestandosi nuovamente lontano da livelli sperimentati nei lander tedeschi del Baden-Württemberg (78,2% nel 2022) e del Bayern (76,4%), da sempre naturali benchmark per il sistema economico bresciano.

Per quanto riguarda i dati di fonte amministrativa (INPS) relativi alle dinamiche registrate tra gennaio e settembre del 2023, la variazione netta dei rapporti di lavoro in essere (Assunzioni +/- Trasformazioni - Cessazioni) mostra un saldo ampiamente positivo (+19.404 unità), in lieve accelerazione rispetto allo stesso periodo del 2022 (+18.448). Tale evoluzione è soprattutto il frutto dei contributi positivi apportati dal tempo indeterminato (+349), dal lavoro a termine (+1.098) e dal contratto stagionale (+426), a fronte di un ridimensionamento della somministrazione (-893).

Con riferimento al solo tempo indeterminato, va segnalato che il saldo netto assunzioni-cessazioni, nel periodo gennaio-settembre 2023, presenta un valore negativo (-7.505 posizioni), anche se in riduzione sul biennio precedente; la crescita dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato sarebbe quindi totalmente ascrivibile alle trasformazioni di precedenti contratti a termine (17.857 nei primi nove mesi del 2023).

Sul versante dei profili maggiormente richiesti nel bresciano, secondo le elaborazioni del Centro Studi di Confindustria Brescia effettuate sulla piattaforma Lightcast Europe che monitora gli annunci di lavoro online rilevati nel territorio, nel 2023 le domande di lavoro formulate dalle imprese bresciane hanno riguardato prevalentemente **le professioni non qualificate (22,2% dei quasi 90 mila annunci analizzati)**, **le professioni tecniche (15,7%)**, **gli artigiani e operai specializzati (13,5%)**, e **le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (12,7%)**. Fra i profili più ricercati, la top 5 vede al primo posto **gli addetti allo spostamento e alla spedizione dei materiali o delle merci (9,7% della domanda complessiva)**, seguiti dal **personale non qualificato delle attività industriali (6,1%)**, **dagli assistenti alle vendite (5,4%)**, **dagli addetti alle**



Nel mese di giugno 2023 è stato siglato il protocollo d'intesa tra la Provincia di Brescia, l'Ufficio Scolastico Territoriale di Brescia e le scuole bresciane per la creazione di una nuova piattaforma di raccolta dati che, attraverso opportune elaborazioni analitiche, fornisca informazioni utili a orientare la governance provinciale e le scelte strategiche di ogni singola istituzione scolastica e formativa.

Le scuole bresciane forniranno alla piattaforma i dati relativi agli iscritti e ai frequentanti, agli esiti degli scrutini e degli esami di Stato, ai consigli di orientamento delle studentesse e degli studenti delle classi conclusive della secondaria di I grado e alle scelte operate all'atto dell'iscrizione.

Nel 2024, la Provincia di Brescia e il CFP Zanardelli hanno svolto diversi incontri tra il CED Zanardelli e la referente del progetto per strutturare la piattaforma, denominata EDUCHART, le modalità di caricamento dati e di restituzione di questi. A novembre 2024 verrà dato l'affidamento all'azienda che si occuperà dello sviluppo della piattaforma e da gennaio 2025 verrà avviata la fase di analisi con il team dedicato al progetto di sviluppo (Ufficio Ced, Fornitore e Referente del progetto).

La Fase 1 di progettazione dovrebbe concludersi nell'autunno del 2025 (con la creazione della piattaforma in grado di raccogliere i dati e di gestire le utenze delle singole scuole).

La Fase 2, relativa alla creazione degli output statistici di analisi dei dati, partirà eventualmente nel 2025 a seguito di copertura finanziaria.

L'analisi dei dati sarà utile:

- Alle Istituzioni Scolastiche e Formative per analizzare i trend di dispersione della propria scuola, i trend in entrata rispetto ai Consigli di Orientamento, i trend in uscita in merito agli esiti, etc.
- La Provincia di Brescia potrà utilizzare i dati aggregati per razionalizzare e consolidare la rete scolastica, l'offerta formativa e la rete provinciale dei trasporti.
- Il Sistema Scolastico e Formativo avrà un ritorno di dati aggregati, per provincia e per ambiti provinciali evidenziando tendenze, punti di forza e ambiti di miglioramento in termini di orientamento, offerta formativa e ambiti di formazione.

L'Ufficio Scolastico Territoriale di Brescia supporterà il monitoraggio del sistema, la formazione dei docenti/segreterie e la condivisione gestionale con i Dirigenti Scolastici.

SERVIZIO DI ORIENTAMENTO

Il servizio di orientamento proposto dall'Azienda si distingue per la sua versatilità, sviluppandosi sia internamente, a favore degli allievi dei percorsi DDIF, sia esternamente, per tutti quegli utenti che necessitano di supporto nella propria carriera professionale.

Orientamento per allievi DDIF

Nel corso dell'anno formativo 2023/2024, sono state realizzate diverse attività di orientamento destinate agli allievi DDIF. Queste iniziative mirano a fornire competenze pratiche e conoscenze utili per affrontare il mercato del lavoro. Le tematiche affrontate includono:

- Analisi e conoscenza del mercato del lavoro
- Contatto con aziende di settore e del territorio

- Creazione di eventi o progetti finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro
- Supporto individuale in situazioni di eventuale difficoltà rispetto al percorso scelto
- Accompagnamento nelle fasi di proposta alle aziende: simulazione colloquio, predisposizione curriculum vitae etc.
- Supporto nella fase conclusiva del percorso per individuare opportunità professionali

Orientamento per utenti esterni

Il servizio di orientamento è rivolto anche a ragazzi e adulti esterni all'azienda. La modalità di erogazione può avvenire attraverso finanziamenti specifici oppure a pagamento. Nell'anno 2023/2024, abbiamo aderito al progetto regionale intitolato "Servizio di orientamento specialistico" dedicato al recupero e riorientamento dei drop-out universitari.

Questo programma offre un sostegno significativo agli studenti universitari a rischio abbandono, fornendo loro strumenti e risorse per affrontare la fase di incertezza riguardo al proseguimento del percorso di studi scelto.

SPERIMENTAZIONE PROCESSO DI TIROCINIO CURRICULARE DDIF

La sperimentazione del Processo di Tirocinio Curriculare DDIF, inizialmente attuata solo nelle sedi di Brescia, Chiari e Verolanuova con alcuni percorsi specifici, nell'anno formativo 2023/2024 è stata estesa anche a tutte le altre sedi dello Zanardelli, sempre su alcuni specifici percorsi.

Per garantire una corretta attuazione del processo, sono stati creati dei gruppi di lavoro con i quali condividere anche gli strumenti costruiti.

A Brescia, Chiari e Verolanuova il processo è stato applicato alle successive annualità dei medesimi percorsi coinvolti l'anno precedente, affinando così fasi e strumenti. Sono stati analizzati i punti di forza e di miglioramento emersi nell'applicazione dei vari passaggi.

Con tutte le altre sedi, si è lavorato prevalentemente sulla prima annualità con l'Alternanza Scuola Lavoro simulata, il database condiviso delle aziende, i profili allievi.

Durante l'anno è stato effettuato il monitoraggio dell'attività tramite incontri di confronto, feedback tra i gruppi di lavoro delle sedi e i referenti sperimentazione della sede legale.

In particolare, si è lavorato sui seguenti aspetti:

- a. Alternanza scuola-lavoro simulata (finalità, progettazione etc).
- b. Database allievi/aziende.
- c. L'utilizzo del profilo allievi è stato attuato dalla seconda annualità ed è stato migliorato anche a seguito dei suggerimenti pervenuti durante gli incontri di monitoraggio nelle sedi (format e contenuti).
- d. L'area Placement si è attivata per supportare le unità organizzative, in modo sempre più importante, come previsto dal processo, nell'individuazione delle aziende per i tirocini curriculari e nell'implementazione degli strumenti comuni (database aziendale condiviso tra DDIF e ExtraDDIF), focalizzando le azioni nelle sedi dove è presente "fisicamente" la risorsa dedicata al Placement (Brescia, Chiari e Villanuova).

Sono state svolte attività di promozione con esterni, attraverso due tipologie di eventi:

- 1) *Dal tirocinio al Placement (destinatari aziende)*, le cui finalità sono state:
 - far conoscere lo Zanardelli e tutti i servizi dedicati alle Aziende partendo dal tirocinio curriculare fino all'inserimento lavorativo, passando per l'apprendistato art. 43 e 44, i tirocini extracurriculari, gli ifts;
 - prendere contatti con nuove aziende o consolidare rapporti con aziende già presenti nel nostro network, rafforzando così la propria rete territoriale.
- 2) *Apprendistato art.43 un'opportunità di lavoro (destinatari allievi e famiglie)*, la cui finalità è stata:
 - presentare il percorso di studi tramite Apprendistato art. 43 come opportunità di inserimento lavorativo "protetto", che consente di lavorare, studiare ed avere un'esperienza lavorativa consolidata rispetto al tirocinio.

Gli incontri hanno permesso collaborazioni con aziende nuove, e, quelli sull'apprendistato, hanno garantito la finalizzazione e la partenza di molti allievi art. 43.

In uno spirito di crescita e di potenziamento delle capacità degli operatori, che dovranno gestire in autonomia le promozioni e la tenuta diretta dei contatti, gli incontri sono stati prevalentemente gestiti dalle sedi con il supporto della sede legale.

Durante la sperimentazione le attività presentate e svolte sono state le medesime in tutte le sedi, mentre sono state personalizzare le modalità di supporto e/o intervento per adeguarle alle diverse competenze, risorse e caratteristiche specifiche dell'Unità Organizzativa.

Questa sperimentazione ha fatto emergere come l'ideale ingegneristico può essere applicato sulle sedi a livello macro, ma è sempre necessario garantire una personalizzazione alle specifiche della sede.

Inizialmente i Responsabili di sede non sono stati coinvolti volutamente a livello operativo per permettere alle persone di sviluppare le proprie autonomie. Su alcune sedi questa strategia ha funzionato, portando buoni risultati, anche solo in termini di empowerment delle risorse, mentre su altre sedi la mancanza della figura di riferimento ha determinato qualche rallentamento nell'operatività. Sarà, quindi, sicuramente un punto di riflessione per la prosecuzione del progetto.

Proposte per l'anno formativo 2024/2025

1. Condivisione con i Responsabili di sede del lavoro svolto fino ad oggi; alcuni di loro, per quanto sopra descritto, dovranno essere coinvolti direttamente nel progetto.
2. Valutazione della possibilità di personalizzare del processo in base alle peculiarità delle sedi. I possibili obiettivi comuni per il prossimo anno sono:
 - creare un Database Aziende unico (raccolta da parte delle varie sedi dei database aziende oggi in uso, analisi ed elaborazioni di un unico file);
 - visitare e valutare nuove aziende per implementare il database, non solo dal punto di vista numerico, ma anche qualitativo (es. elaborare check list con parametri di valutazione);
 - utilizzare e compilare il Profilo Allievo come strumento utile per la redazione del portfolio (DDIF) e in uscita per l'attività di Placement;
 - coinvolgere, nelle sedi dove non è presente la risorsa del Placement, un operatore dei servizi al lavoro, che funga da riferimento e supporto alle attività di implementazione di quanto sopra;
 - coinvolgere aziende che contattano lo Zanardelli per altri servizi anche nella possibilità di ospitare allievi in tirocinio curricolare.

CONTESTO COMPETITIVO

L'obiettivo strategico della nostra Azienda è quello di diventare una piattaforma di eccellenza per il placement di studenti e disoccupati, dove l'erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale in diritto-dovere e della formazione in generale sono un pilastro fondamentale per l'inserimento lavorativo. Siamo un ente in grado di accompagnare le aziende nello sviluppo di competenze specialistiche sempre più necessarie per la loro competitività.

Questa scelta strategica allarga quindi, in modo formale e sostanziale, il perimetro della nostra attività per gli anni a venire poiché riteniamo conclusa la nostra azione solo quando lo studente/disoccupato sarà inserito nel tessuto produttivo.

Infatti, come da linee di indirizzo di Provincia, l'azienda, dovrà perseguire il fondamentale obiettivo dello sviluppo del capitale umano a sostegno dello sviluppo socioeconomico locale, attraverso un'offerta formativa coerente con il sistema economico e con la domanda del mercato del lavoro

Inoltre, sebbene Cfp sia un ente strumentale al perseguimento di un interesse pubblico, ha ad oggetto l'esercizio di attività di natura imprenditoriale da gestire secondo regole di economicità, tendente al pareggio di bilancio.

A questo proposito l'Azienda dovrà effettuare investimenti per migliorare:

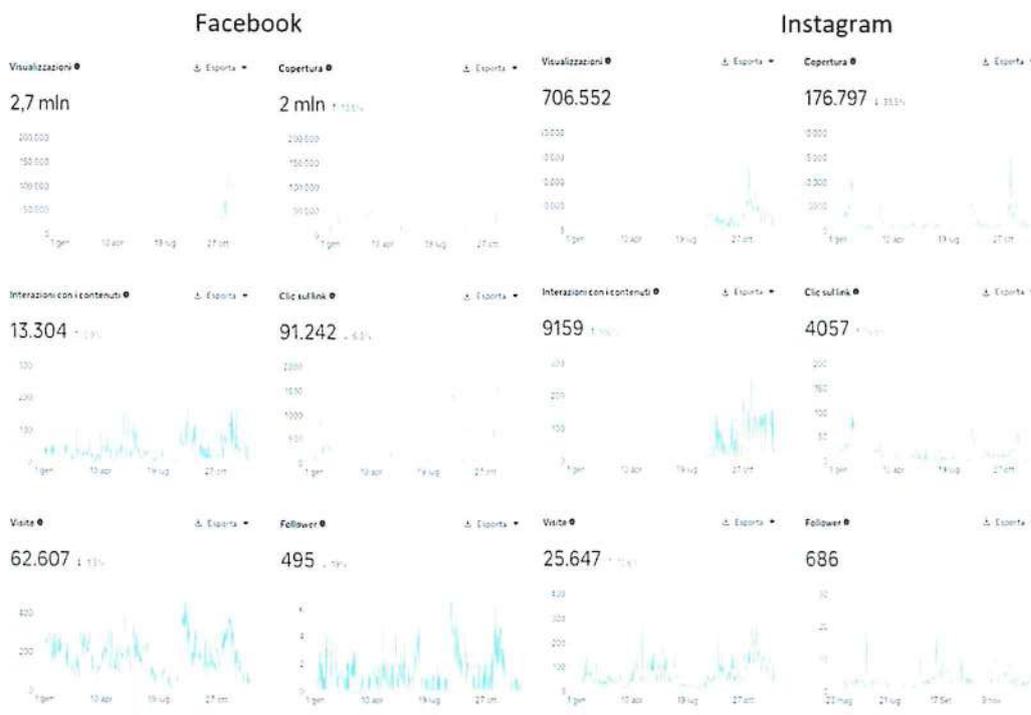
- o l'efficacia della sua azione formativa
- o gli impianti tecnologici a disposizione
- o i sistemi di relazione interni

- le attività internazionali e la mobilità degli allievi
- l'attenzione alle politiche del personale
- l'impatto ambientale, giungendo ad un impatto ambientale zero
- l'immagine del marchio.

Sono state sviluppate tutte le attività di marketing e brand awareness per una maggior riconoscibilità del marchio C.F.P Zanardelli da parte degli allievi e delle famiglie, del personale dipendente, delle aziende e di tutta la comunità sociale.

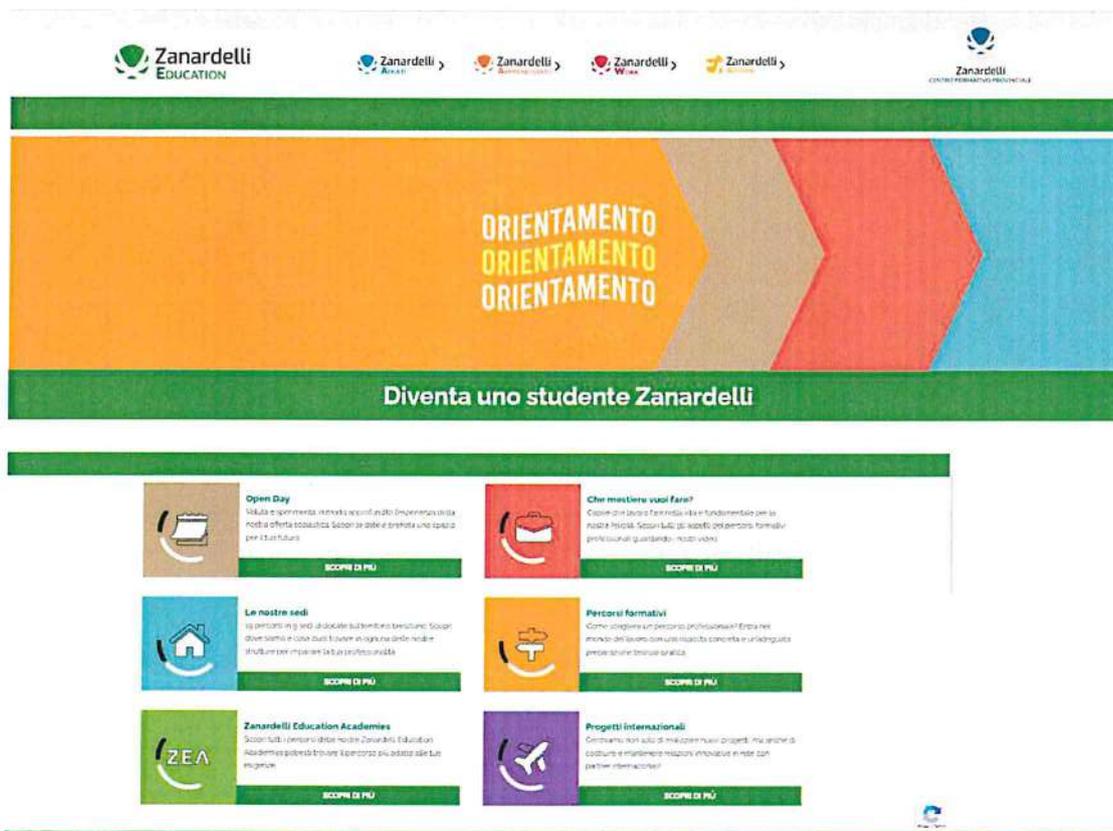
Per l'ambito DDIF è stata attivata una campagna pubblicitaria con materiale informativo sempre migliore. Vista l'analisi effettuata sulla conoscenza dei corsi, si è deciso di non investire in canali quali quotidiani o manifesti, ma di utilizzare esclusivamente piattaforme digitali, come Instagram, Facebook e Google.

Di seguito il riepilogo delle visualizzazioni delle piattaforme per l'anno 2024. Il prossimo anno cercheremo di analizzare questi dati nel periodo novembre/gennaio, ovvero la finestra dell'orientamento.



Nel sito aziendale è presente una pagina dedicata all'orientamento (<https://orientamento.cfpzanardelli.it/>), con sezioni nelle quali la famiglia, l'allievo ed anche i docenti di scuola media possono:

- prenotare una visita della scuola durante gli open day o giornate diverse. Nel corso della visita possono anche fare piccole attività di laboratorio;
- visionare per ogni percorso la scheda informativa, ma anche video che illustrano i laboratori ed ex allievi che portano la propria esperienza.



Il Centro di Formazione Provinciale Zanardelli è un ente con oltre 20 anni di esperienza nel settore della formazione professionale, che ha sempre al centro il benessere e lo sviluppo del territorio. Il nostro impegno è quello di offrire percorsi formativi innovativi e qualificanti, che permettano agli studenti di acquisire competenze e conoscenze, in grado di prepararli a un futuro lavorativo e personale. Il nostro impegno è quello di offrire percorsi formativi innovativi e qualificanti, che permettano agli studenti di acquisire competenze e conoscenze, in grado di prepararli a un futuro lavorativo e personale.

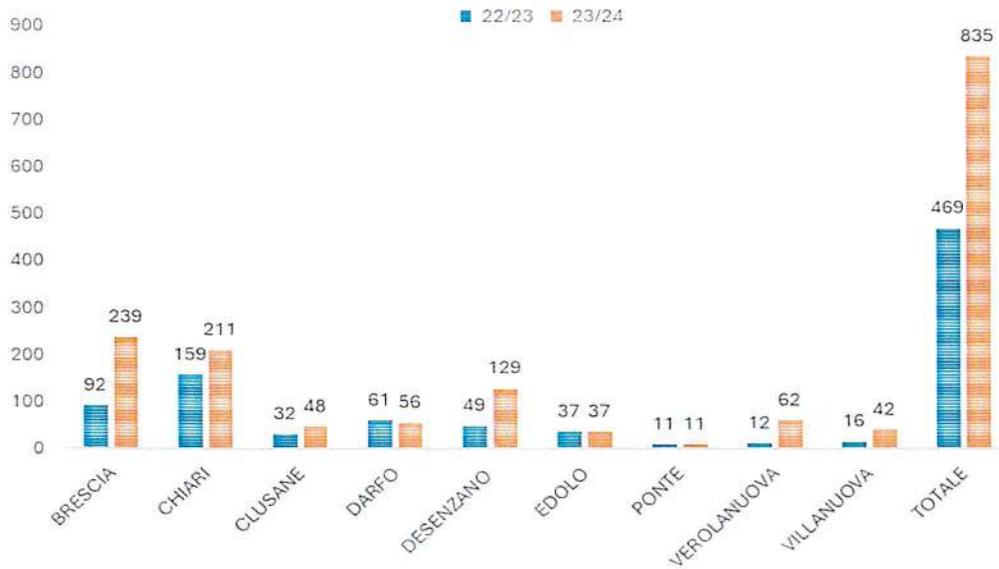
Chi sceglie Zanardelli beneficia di un percorso formativo che prepara allo studio e al lavoro, con un'attenzione particolare alle competenze trasversali e alla cittadinanza attiva. Il nostro impegno è quello di offrire percorsi formativi innovativi e qualificanti, che permettano agli studenti di acquisire competenze e conoscenze, in grado di prepararli a un futuro lavorativo e personale.

[PIANO TRIENNALE OFFERTA FORMATIVA](#) [CORSI PROFESSIONALI](#)

[ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER](#)

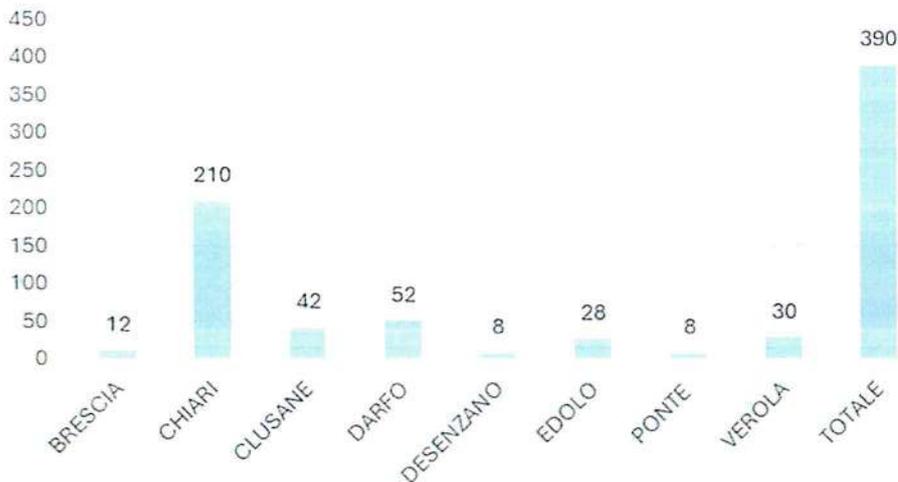
Per l'a.f. 2023/2024 abbiamo riscontrato una buona partecipazione agli open day da parte delle famiglie bresciane.

PARTECIPANTI OPEN DAY

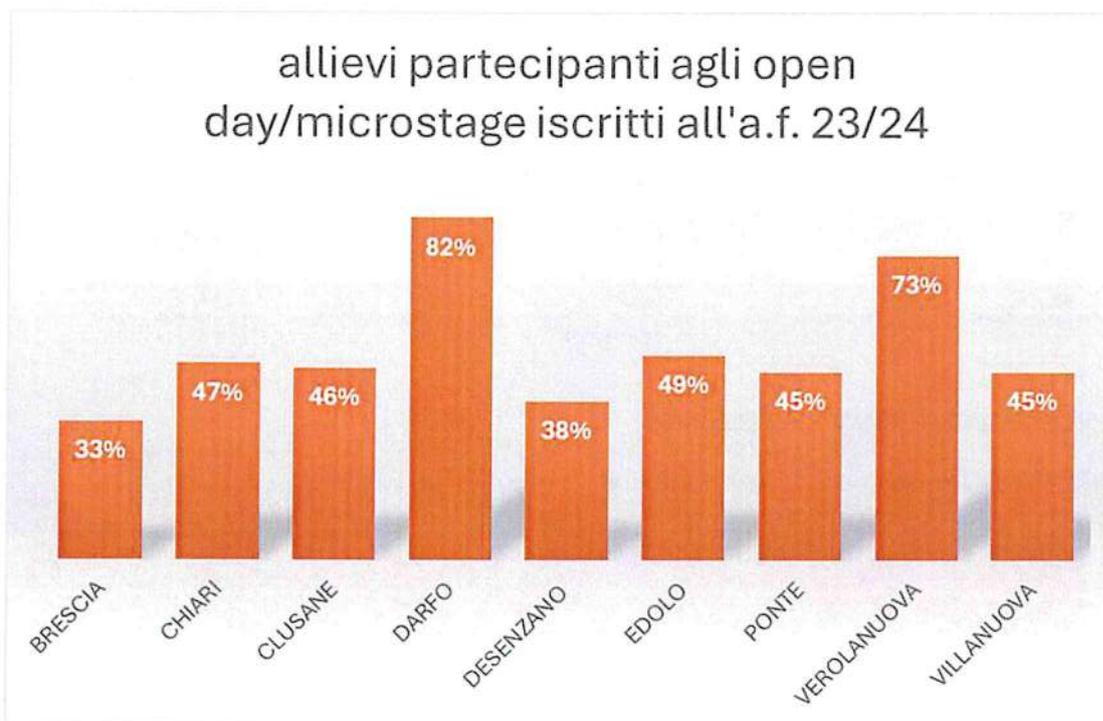


C'è stata anche una buona adesione ai microstage organizzati per permettere agli allievi delle scuole secondarie di primo grado di venire nelle sedi ed effettuare delle attività nei laboratori.

PARTECIPANTI MICROSTAGE A.F. 2023_2024



Ovviamente per attirare nuovi iscritti non dobbiamo utilizzare solo open day e microstage ma intervenire sugli orientatori e sui docenti delle scuole medie nonché tramite canali che siano facilmente raggiungibili e al passo coi tempi. Infatti, il grafico che segue evidenzia il raffronto tra gli allievi che hanno partecipato agli open day/microstage e gli allievi che si sono poi iscritti ai nostri percorsi.



ATTIVITA' del CFP ZANARDELLI

L'azienda opera su vari mercati a seconda dell'attività.

È stato completato anche il rifacimento di tutte le sezioni del sito aziendale: in base all'area tematica scelta si viene reindirizzati alla pagina dedicata



<https://adulti.cfpzanardelli.it/>



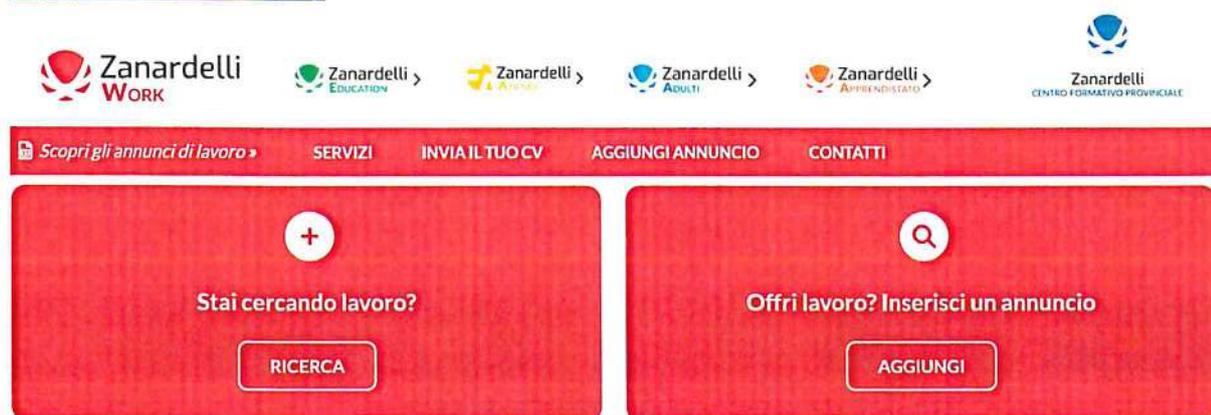
<https://aziende.cfpzanardelli.it/>



<https://aziende.cfpzanardelli.it/scopri-apprendistato/>



<https://work.cfpzanardelli.it/>



Introduzione

Il CFP Zanardelli si caratterizza da decenni per l'erogazione di percorsi leFP - Istruzione e Formazione Professionale, denominati anche DDIF, rivolti ad adolescenti e giovani in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione. Questi corsi consentono l'Assolvimento dell'Obbligo Scolastico, come richiesto dalla normativa vigente.

L'ordinamento leFP è strutturato in percorsi di Qualifica Professionale triennale (Operatore), con la possibilità di proseguire gli studi fino al Diploma Professionale (Tecnico), frequentando il quarto anno. L'acquisizione delle Qualifiche e/o Diplomi Professionali è possibile in due modalità:

- Percorsi ordinamentali

- Apprendistato di I livello (art. 43).

Settori Formativi Offeriti

Il CFP Zanardelli offre percorsi formativi in 16 settori diversi, rispondendo alle esigenze del contesto territoriale della provincia di Brescia.

I settori con una domanda significativa includono:

- Servizi alla persona/benessere
- Informatica
- Meccanica (macchine utensili)
- Elettrico ed elettronico
- Ristorazione e produzione alimentare
- Riparazione veicoli a motore
- Servizi di impresa
- Sartoria
- Termoidraulica
- Grafica
- Agricoltura
- PPD (corsi dedicati ai ragazzi disabili – nello specifico corsi operatore del legno)

Istruzione e Formazione Professionale (IeFP – DDIF)

L'attività in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione (DDIF), alla quale per continuità didattica e ordinamentale riuniamo i percorsi di IV anno e PPD, assorbe l'impegno maggiore dell'Azienda in termini di monte-ore corsi e di ricavi complessivi, che vengono acquisiti attraverso il finanziamento della Dote Formazione di Regione Lombardia.

Nell'anno formativo 2023/2024, non si sono attivati nuovi indirizzi nelle sedi, se non l'introduzione, per la prima volta nella Sede di Chiari, del Tecnico Informatico, in quanto giunto a conclusione il primo triennio dell'Operatore.

In linea con le nuove normative regionali, legate all'implementazione del Sistema Duale italiano, anche attraverso i finanziamenti del PNRR, tutti i percorsi del DDIF sono strutturati con alternanza scuola-lavoro rafforzata per le classi II, III e IV e con l'alternanza scuola-lavoro simulata/protetta per le classi I. Questo consente una maggior flessibilità nella collocazione del Budget di finanziamento regionale, consentendo quindi un'ottimizzazione di questo in relazione alle esigenze aziendali quali numero allievi, tenuta allievi, etc.

Al fine dell'accesso all'esame di stato, come previsto dal Decreto. 11303 del 26/7/2023 di Regione Lombardia "Approvazione dell'avviso per la realizzazione dell'offerta formativa di corsi annuali di istruzione e formazione professionale per l'accesso all'esame di stato, in attuazione della D.G.R. n. XII/576 del 3/7/2023 – annualità 2023", è stato attivato, presso la sede di Brescia, il corso annuale integrativo a pagamento Manutenzione e assistenza tecnica; i partecipanti sono 20 studenti provenienti da diverse istituzioni formative del territorio bresciani.

Area Inclusione Scolastica

Nel corso del 2024 sono iniziati gli incontri con i Referenti dell'Inclusione Scolastica delle sedi, in quanto il tema dei BES, intesi come allievi con disabilità, DSA o BES del terzo tipo, è emerso preponderante considerati i numeri sempre più elevati di studenti rientranti in queste tipologie, che non riguarda solo il CFP Zanardelli ma conferma un trend provinciale. L'attenzione verso questi allievi, i loro bisogni specifici, le modalità didattiche maggiormente inclusive per favorire il loro successo formativo, hanno quindi richiesto l'avvio di incontri mensili con i Referenti per confrontarsi sulle diverse tematiche inerenti ai BES da diversi punti di vista:

- o Normativo;
- o Metodologico-didattico;
- o Organizzativo.

Inoltre, l'avvento della DGR XII-2446 DEL 3 GIUGNO 2024 ha introdotto un nuovo iter di accertamento della Disabilità ai fini dell'inclusione scolastica e della relativa documentazione, che quindi ha richiesto un confronto specifico con i Referenti dell'Inclusione Scolastica per avere i documenti corretti in questa fase transitoria al fine di garantire correttamente il sostegno agli allievi aventi diritto, oltre che per richiedere il finanziamento regionale legato alla Dote Sostegno.

Si è lavorato e si sta lavorando sui format aggiornati di PEI, PDP DSA e PDP BES, sulle modalità di gestione dei Consigli di Corso ai fini di raccogliere le osservazioni e di monitorare l'implementazione degli strumenti previsti da normativa, sulla gestione dei tirocini, etc.

Area Segreteria Didattica DDIF

A seguito dell'introduzione obbligatoria del GRS (Gestione Registro Presenze) da parte di Regione Lombardia si sta continuando un lavoro di accompagnamento e monitoraggio con le segreterie didattiche rispetto all'implementazione di questo, anche attraverso migliorie relative al sistema informatizzato di scarico dati del nostro gestionale Alyante, attraverso il portale interno "GammaTo SIUF", creato e gestito dal CED dello Zanardelli, sui suggerimenti raccolti dalle segreterie didattiche. Il lavoro di semplificazione è importante anche perché il corretto caricamento dei dati è fondamentale ai fini della rendicontazione dei finanziamenti che sono legati, oltre che a parametri di frequenza degli allievi, al corretto caricamento nei termini in GRS di lezioni, tirocini, presenze/assenze allievi, orari, docenti e contenuti.

A tal fine sono previsti incontri mensili con le segreterie didattiche DDIF per confrontarsi sul GRS, ma anche relativamente ai diversi aspetti amministrativi, legati alla didattica, che la normale attività richiede (es. iscrizioni, esami finali, rilascio attestati e relevant certification, richiesta delle doti per il finanziamento di Regione Lombardia, rendicontazioni/liquidazioni etc.).

Sperimentazione Filiere Formative Tecnologico-Professionali

Con Decreto Ministeriale n.240 del 07 dicembre 2023 è stata avviata in Italia la Sperimentazione delle Filiere Formative Tecnologico-Professionali, detta anche Sperimentazione 4+2.

Tale Decreto ha riconosciuto alle Regione, e quindi nel nostro specifico a Regione Lombardia, i seguenti ambiti di competenza:

- la programmazione dell'offerta formativa della filiera tecnologico-professionale territoriale attraverso la declinazione per ambiti specifici, in considerazione dei fabbisogni di competenze degli attori locali del mercato del lavoro;
- la definizione delle modalità di coinvolgimento dei soggetti accreditati IeFP e delle Fondazioni ITS Academy e le modalità di partecipazione dell'IeFP.

La DGR 1655 del 21/12/2023 Regione Lombardia ha quindi fissato le modalità di partecipazione dell'IeFP alla Sperimentazione 24/25 e ha definito la Costituzione di un Tavolo Interistituzionale tra USR e Regione Lombardia per l'avvio e il monitoraggio della Sperimentazione.

A seguito della presentazione delle candidature dei vari Istituti Formativi e Scolastici con Decreto n. 1638 del 26/01/2024 Regione ha creato ed approvato un elenco ed ha costituito le reti d'intesa con USR:

- solo le istituzioni formative che compongono le reti costituite sono ammesse ad erogare percorsi 4+2;
- gli allievi che dovessero abbandonare i percorsi 4+2 devono poter tornare al percorso ordinario.

In questa 1° fase della Sperimentazione, il CFP Zanardelli ha aderito alle seguenti reti, che sono state approvate nel Decreto di cui sopra.

Numero filiera	Capofila IeFP e Scuola di riferimento	Figura IeFP coinvolta	Possibili sedi coinvolte
10	Fondazione Enaip Lombardia Istituto Tecnico Industriale "Guglielmo Marconi"	Tecnico informatico	<ul style="list-style-type: none"> • Brescia, Via Fausto Gamba, 12, 25128 Brescia
17	ACOF Olga Fiorini – Cooperativa Sociale Onlus Istituto Tecnico "Olga Fiorini"	Tecnico Grafico	<ul style="list-style-type: none"> • Edolo, Via Guglielmo Marconi, 73, Edolo (BS)

20	Associazione CIOFS FP Lombardia Istituto Tecnico Commerciale "Martin Luther King"	Tecnico dei servizi di impresa	<ul style="list-style-type: none"> Chiari, Via SS Trinità, 32, 25032 Chiari (BS)
22	ABF.UE – Azienda Bergamasca Formazione Istituto Statale di Istruzione Secondaria Superiore "Betty Ambiveri"	Tecnico per l'automazione industriale (inserito erroneamente il Tecnico Elettrico)	<ul style="list-style-type: none"> Chiari, Via SS Trinità, 32, 25032 Chiari (BS)

Con la DGR 1655/2023 Regione Lombardia ha decretato e attribuito al Tavolo Tecnico Interistituzionale i seguenti compiti:

- definire linee guida per l'attuazione della filiera
- verificare lo stato di attuazione della filiera
- supportare la programmazione dell'offerta formativa
- monitorare i percorsi dal punto di vista qualitativo e quantitativo
- approfondire eventuali tematiche connesse alla realizzazione degli interventi

Il tavolo è composto da 28 membri, di cui 19 titolari e 9 supplenti, così distribuiti: 2 Regione, 2 USR, 8 Istituzioni scolastiche, 8 Istituzioni formative e 8 Fondazioni ITS Academy ed ha costituito 2 gruppi ristretti di lavoro (1 con scuole/ITS e 1 con leFP/ITS) per la preparazione di documenti e strumenti di lavoro per la co-progettazione in filiera, in particolare:

- il documento "Indicazioni e strumenti", deliberato con Decreto n. 12267 del 08 agosto 2024;
- l'aggiornamento della nuova tabella di correlazione tra percorsi/indirizzi/profili, sulla cui base si possono costituire le reti di filiera.

Con DGR 2954 del 05/08/2024 Regione ha definito la fisionomia delle filiere, caratterizzate da:

- dimensione formativa;
- dimensione territoriale di carattere regionale;
- con articolazione in reti territoriali costituite in rapporto a comunanza di riferimento alle Figure/Profili ITS e ai processi di lavoro.

Con Decreto 20240806 n. 12267 del 08 agosto 2024, con riferimento alla leFP, Regione ha fissato in via sperimentale gli aspetti caratterizzanti dei propri percorsi quadriennali di filiera, anche in deroga ad alcune previsioni regolamentari vigenti:

- valorizzazione della figura di Tecnico di IV livello in raccordo con quello del Tecnico superiore.
- articolazione della quadriennalità secondo lo schema del 2+1+1, con garanzia dell'uscita al termine del III anno con acquisizione di Qualifica professionale.
- sviluppo sin dal primo anno delle competenze personali, sociali, di autoapprendimento e imprenditoriali.
- possibilità dei passaggi in ingresso sia da Istruzione sia da leFP ordinari fino alla seconda annualità.
- riparametrazione delle quote orarie destinate allo sviluppo degli apprendimenti tecnico professionali e culturali di base.

Con la Legge 121 dell'08 agosto 2024, il Ministero ha istituito la filiera formativa tecnologico-professionale, che assume quindi ora un carattere ordinario, non sperimentale:

- riconoscendo la competenza regionale in materia di programmazione dei percorsi;
- attribuendo alle Regioni la definizione delle modalità realizzative della filiera;
- prevedendo che le Regioni e gli USR stipulino accordi per integrare e ampliare l'offerta formativa delle filiere;
- confermando la possibilità per gli studenti e le studentesse che hanno frequentato i percorsi di filiera validati da INVALSI e in possesso del Diploma leFP di accedere all'esame di Stato e all'ITS Academy in deroga alla frequenza di un corso annuale.

L'approvazione della Legge riempie il vuoto che era stato colmato in via transitoria e anticipatoria dal Decreto MIM n. 240/2023. Gli aspetti specifici di definizione della fisionomia, delle condizioni e dell'iter attuativo della filiera potranno essere fissati dal Decreto attuativo previsto all'art. 1, c. 8 della Legge, previa Intesa in Conferenza Unificata e, quindi, con il confronto e la condivisione con le Regioni, vista l'implicazione con le competenze regionali di programmazione dell'offerta e sulle modalità realizzative della filiera a livello territoriale.

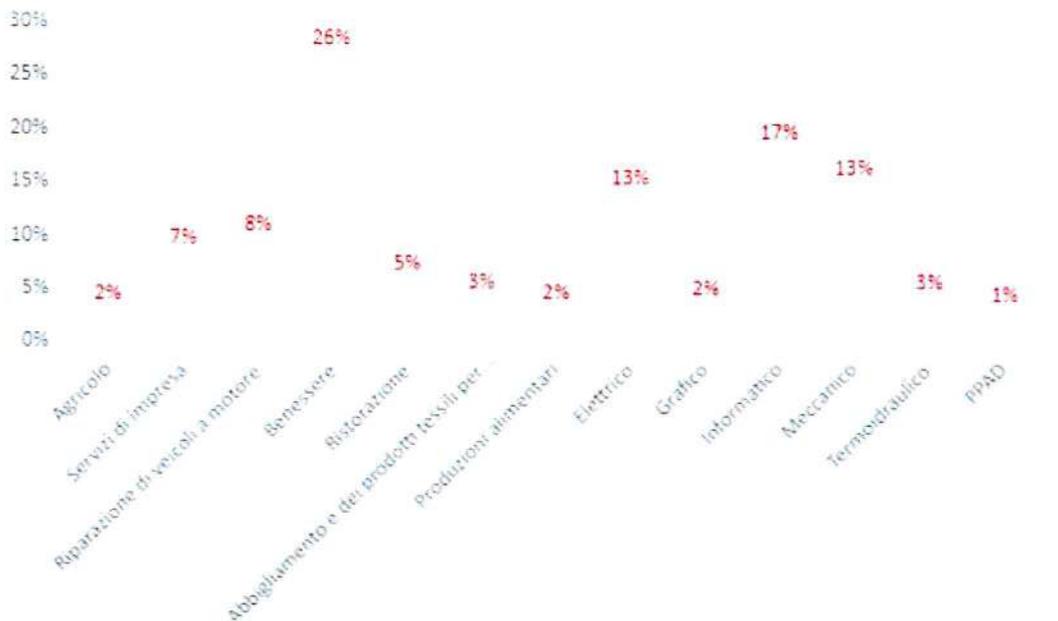
Andamento delle iscrizioni del primo anno dell'ultimo triennio; I dati sono in linea con i precedenti anni.

ISCRIZIONI I ANNI

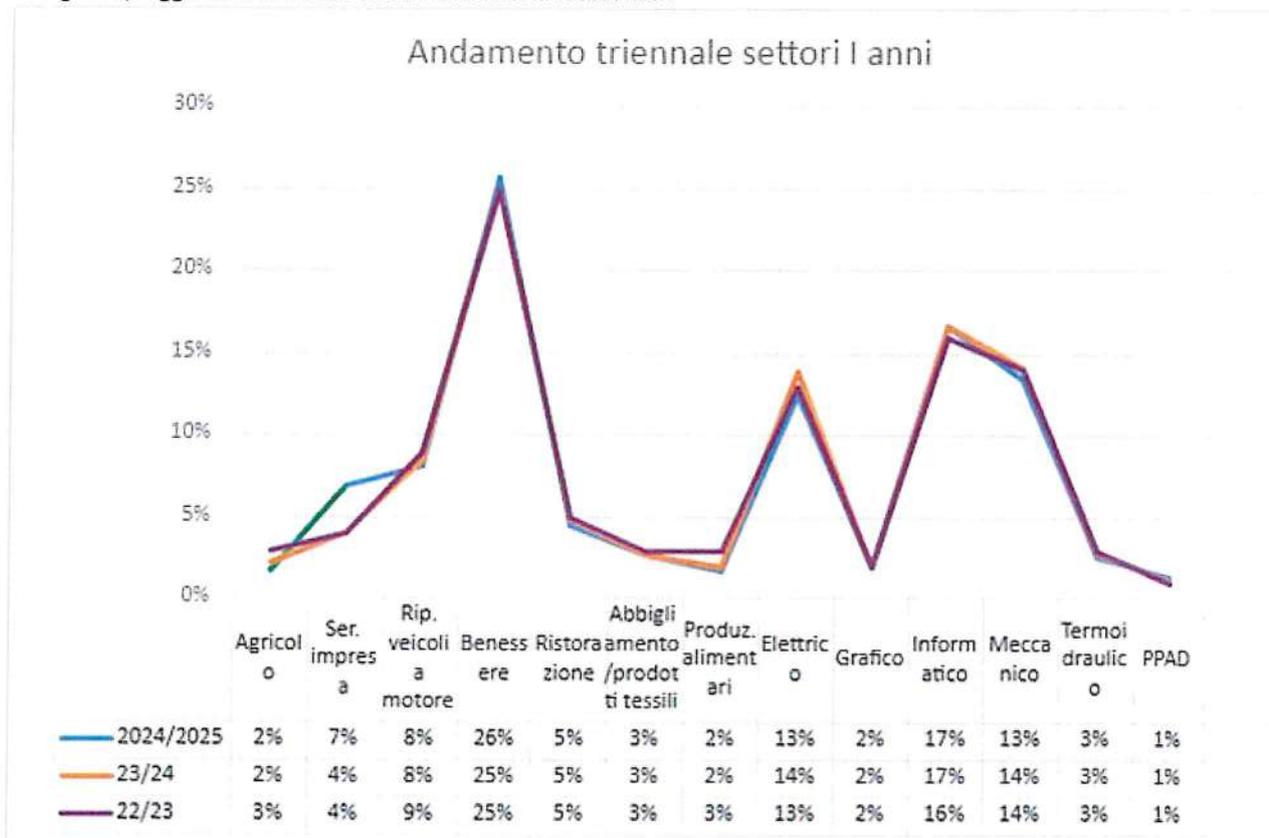


La distribuzione degli iscritti del primo anno nei vari settori è evidenziata nel seguente grafico.

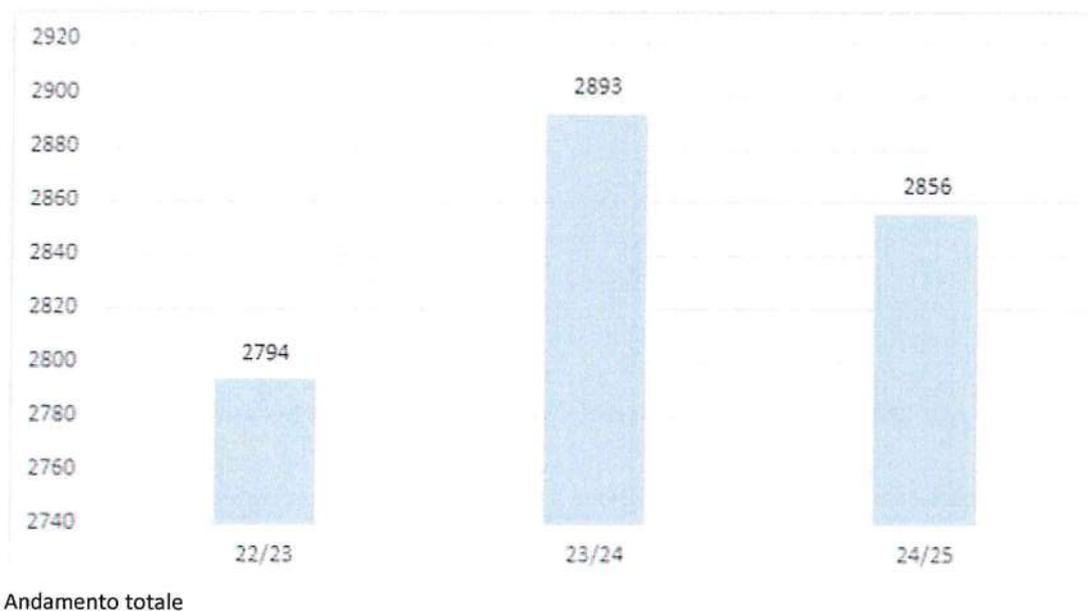
2024/2025



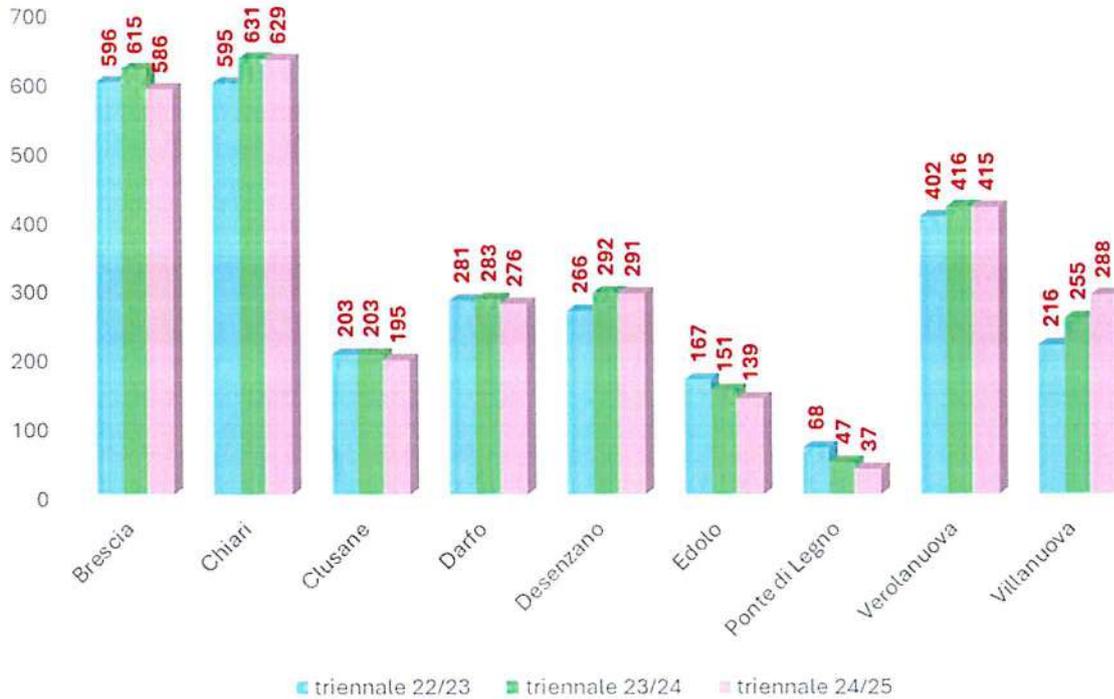
E, analizzando l'andamento triennale (cfr. grafico seguente e tabella), emerge una situazione abbastanza omogenea, leggermente in calo settori elettrico e meccanico.



Infine, di seguito è riportato anche l'andamento triennale allievi DDIF e IV anno.



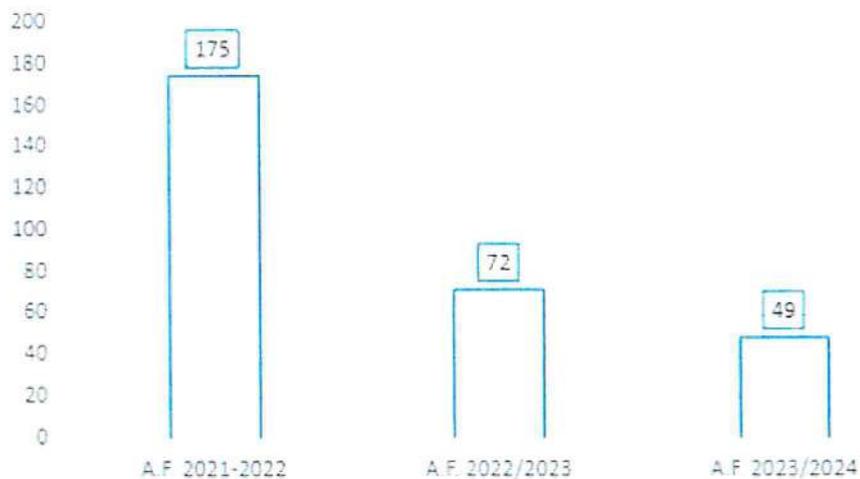
Andamento totale



Andamento suddiviso per sede

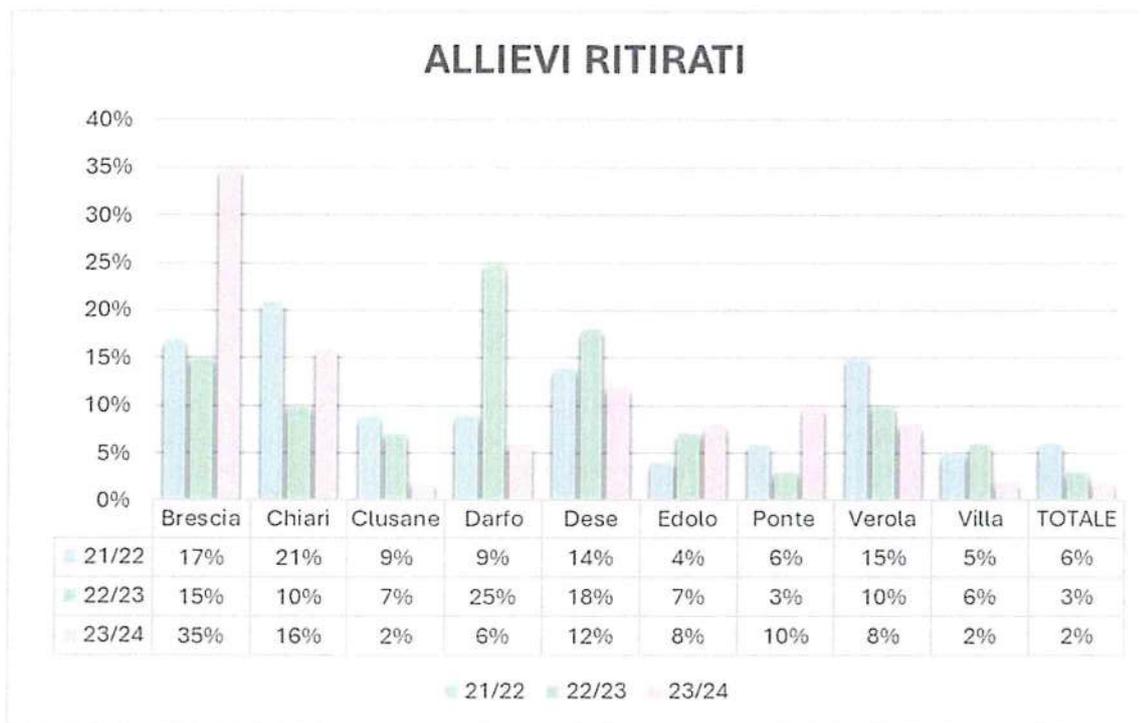
Per quanto concerne il numero di allievi ritirati, il dato registrato, nel triennio, è in netto miglioramento.

Totale allievi ritirati



Nel grafico seguente, andando ad analizzare la suddivisione per sede, si evidenzia un peggioramento però sulla sede di Brescia.

Per poter introdurre azioni mirate, si dovrà analizzare il dato suddividendolo tra bocciature, ritiri e espulsioni.



SISTEMA DUALE E APPRENDISTATO ART. 43

SISTEMA DUALE

La legge regionale 5 ottobre 2015 - n. 30 "Qualità, innovazione e internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia" adotta il sistema duale per i percorsi di istruzione e formazione professionale, che si caratterizza per un raccordo sistematico, organico e continuo tra formazione e lavoro, riconoscendo il valore e il ruolo delle microimprese.

Il conseguimento delle qualifiche e dei diplomi professionali da parte degli studenti del sistema di istruzione e formazione professionale avviene attraverso l'integrazione tra formazione e lavoro (alternanza) e l'apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale.

Il sistema si struttura in tre assi:

1. Percorsi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa a sostegno di percorsi personalizzati per allievi drop-out, fino a 25 anni, inseriti nell'a.f. 2020/2021 nei percorsi leFP di Qualifica e/o Diploma professionale. I loro percorsi saranno costituiti in modo tale da garantire esperienze di alternanza pari ad almeno il 50% della durata oraria del corso.
2. Percorsi di promozione dell'alternanza scuola – lavoro nell'iter per l'acquisizione della qualifica/diploma leFP, per i quali è stato impegnato in via previsionale l'intero budget assegnato al C.F.P. Zanardelli, per esperienze di allargamento della sperimentazione di apprendimento duale all'intero gruppo classe già frequentante i percorsi ordinamentali leFP. Per questi allievi sono state progettate esperienze di 400h di alternanza che possono andare oltre le 990h di corso ordinamentale.
3. Promozione di esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di Qualifica e Diploma di leFP.

APPRENDISTATO ART. 43

L'apprendistato di qualifica e diploma delineato dai decreti attuativi del Jobs Act facilita indubbiamente l'utilizzo di tale istituto contrattuale per la realizzazione dei percorsi misti scuola/lavoro esentando le aziende dal costo dei periodi di formazione.

Il progetto ha lo scopo di realizzare percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di un titolo di studio qualifica o diploma ai sensi dell'art. 43 D.lgs. 81/2015

Tale contratto di apprendistato è un vero e proprio strumento di:

- inserimento lavorativo di risorse umane qualificate,
- formazione e qualificazione dei giovani,
- prevenzione e intervento nella dispersione scolastica attraverso la definizione di un modello di supporto alle imprese e di formazione dei giovani in grado di:
- favorire l'adozione di tale tipologia contrattuale,
- definire e realizzare percorsi differenziati di formazione,
- valorizzare le componenti di alternanza formativa propria dell'apprendistato in modo da stimolare sinergie tra enti formativi e realtà produttive.

La didattica per competenze viene applicata in modo particolarmente concreto nella progettazione e realizzazione dei diversi percorsi formativi: si prevedono, in accordo con l'azienda, compiti professionali specifici realizzabili in assetto lavorativo che costituiscono nucleo centrale dei percorsi per unità di apprendimento che coinvolgono nella progettazione tutte le aree disciplinari previste, in riferimento sia alle competenze tecnico-professionali sia alle competenze di base.

Con il tutor aziendale si analizzano gli OSA- traguardo in termini dettagliati di conoscenze ed abilità, si definisce la responsabilità di erogazione di ogni singolo contenuto (formazione interna/esterna); si individuano prestazioni autentiche misurabili strettamente collegate all'esperienza lavorativa dell'allievo in formazione, anche per le competenze di base.

Si formano i tutor aziendali in merito alla valutazione: si costruiscono insieme rubriche di osservazione ed item misurabili per ogni singola prestazione autentica progettata insieme.

Si costruisce insieme una scheda di valutazione per compiti misurabili che costituisce un fac-simile di libretto per le valutazioni in itinere e per l'autovalutazione. L'autovalutazione permette di rendere l'apprendista consapevole del suo percorso di crescita professionale. Ogni singolo item osservato/valutato va condiviso con l'apprendista in termini di riflessione critica sul suo operato, di autovalutazione e di progettazione (attraverso servizi di Monitoraggio, valutazione e coordinamento).

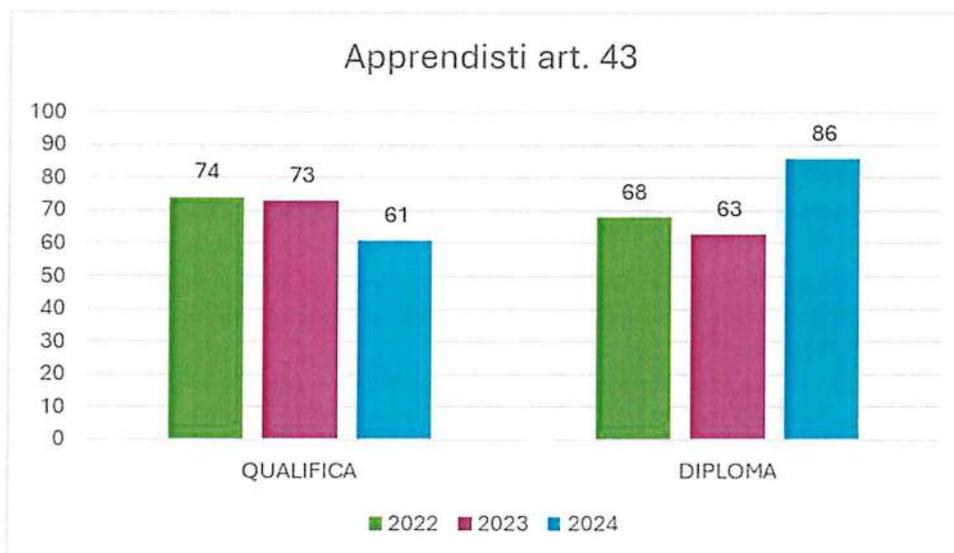
Questa esperienza che coinvolge pariteticamente apprendista, azienda ed ente di formazione con funzioni di guida è estremamente arricchente per tutte le parti coinvolte: i tutor aziendali hanno la possibilità di portare in azienda elementi di aggiornamento professionale e l'ente di formazione ha l'opportunità di un concreto confronto con le richieste delle realtà economico-produttive. L'apprendista, per quanto in giovane età, cresce non solo dal punto di vista professionale ma in termini di maturità e consapevolezza, conoscenza di sé e responsabilità.

La formazione per gli apprendisti sarà così articolata: formazione esterna in parte nei percorsi ordinamentali e in alcuni casi anche ore di formazione individuale (come indicato nel PFI di ciascun apprendista).

Nel corso dell'af 2023/2024 sono stati riproposti gli incontri organizzati in ciascuna sede dal Coordinatore dell'area, per fornire alle famiglie ed agli allievi tutte le informazioni sull'apprendistato; tali incontri hanno avuto una buona partecipazione.

Si è consolidata la scelta delle aziende di assumere ragazzi che non hanno ancora raggiunto la qualifica; infatti, ne sono stati assunti 3 allievi di II anno e 58 di III anno.

Di seguito l'andamento degli apprendisti presenti in tutte le nostre sedi, nell'ultimo triennio



PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICO SUPERIORE (IFTS)

L'attività di formazione in capo ai Poli Tecnico Professionali prevede, tra l'altro, anche la generazione di percorsi di formazione specialistici superiori (IFTS) post diploma rivolti a giovani e adulti, occupati e non occupati, per la figura di tecnici impegnati nell'innovazione dei processi e dei prodotti.

È stato approvato per il secondo anno di seguito l'avviso pubblico per la selezione di IFTS da realizzare anche nell'a.f. 2023/2024 al quale la nostra azienda ha risposto in qualità di partner al progetto promosso in collaborazione con ITCS ABBA-BALLINI, OSFIN, FONDAZIONE ISTS ACADEMY OF MANAGEMENT FOR MADE IN ITALY, STUDIO ASSOCIATO AMARELLI & PARTNERS, CONPAY SRL e PARTNER GROUP HR con un percorso sulle tecniche per l'amministrazione economico finanziarie mirate all'innovazione della gestione aziendale nel contesto attuale dove la trasformazione digitale, cloud computing e lavoro a distanza sono diventate le chiavi di successo per le aziende in epoca post covid.

La crescente complessità delle aziende e delle organizzazioni in genere, si manifesta in una progressiva inadeguatezza dei sistemi di procedure rigide che, se forse appropriati per soddisfare vincoli normativi, sono incapaci di fornire risposte pronte e contestuali alle domande, dei clienti e degli stakeholders in genere, che sono sempre più specifiche e variabili.

La trasformazione digitale coinvolge tutte le aziende di ogni dimensione ed operanti in ogni settore anche nel territorio della Provincia di Brescia, che rappresenta senz'altro un contesto economico e produttivo di primaria importanza. Tale processo di innovazione, che rientra nel contesto delle trasformazioni di Industria 4.0, sta coinvolgendo tutto il mondo delle aziende e dei privati e consentirà indubbi e crescenti benefici nel prossimo futuro: automazione, informatizzazione, virtualizzazione, cloud, mobile, sistemi di comunicazione e collaborazione, IoT (internet delle cose) fanno parte di un unico aspetto, quello della digitalizzazione, finalizzato a far convergere organizzazione e flussi informativi, gestione diretta dei dati e gestione affidata a partner esterni, infrastruttura aziendale e utilizzo del Web.

Si mantiene rilevante la componente di stage presso aziende del settore in vista dell'affermarsi della modalità di apprendimento duale secondo le linee nazionali ed europee di sviluppo della formazione. Il percorso è stato avviato a gennaio 2024 con un sostegno finanziario pari al massimo assegnabile di € 110.000,00 a fronte di 1.000 ore di apprendimento d'aula, laboratori, visite aziendali e tirocini.

Il lavoro di sviluppo di progetti IFTS in apprendistato art. 43, iniziato lo scorso anno, ha reso possibile la realizzazione di 9 Accademie di cui 5 nell'area Meccanica e 4 nell'area Amministrativa.

Gli obiettivi principali sono:

- colmare il mismatch tra domanda e offerta soprattutto in settori che oggi faticano a trovare figure formate;
- permettere ai giovani di acquisire un diploma (IFTS) anche in modalità NON ordinamentale, ma attraverso un contratto di lavoro (apprendistato art. 43);
- garantire, sia alle aziende che agli apprendisti, una formazione tecnica specifica e customizzata sulle esigenze delle imprese;
- permettere ai giovani, essendo inseriti fin da subito nel mondo del lavoro, di apprendere facendo;
- garantire agli apprendisti e all'azienda il supporto di un tutor che segua tutte le fasi di inserimento e di accompagnamento del giovane;
- supportare le imprese nella sperimentazione di un nuovo modo di inserimento di giovani che comporta la capacità di trasferire le competenze e un investimento di tempo, per garantire una permanenza più lunga dell'apprendista;
- coinvolgere le imprese nella responsabilità educativa nei confronti dei giovani lavoratori; l'azienda diviene infatti un attore a pieno titolo nel percorso di crescita professionale dell'apprendista.

Nelle accademie sono state coinvolte 16 aziende e 59 apprendisti, di cui l'83% si sono diplomati di cui il 64% è stato confermato dall'azienda con un contratto di apprendistato professionalizzante, o a tempo determinato o indeterminato.

Sono state erogate 1800 ore di formazione in aula e 5400 ore di formazione on the job.



SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING E MATH

Il 21 marzo 2023 è stato inaugurato lo Zanardelli Stem lab. Durante l'evento alcuni studenti e studentesse del CFP Zanardelli hanno dato un assaggio dell'offerta formativa e delle attività previste presso lo spazio, illustrando le opportunità date dalla microscopia digitale per osservare oggetti, tessuti e immagini attraverso particolari non visibili a occhio nudo, la possibilità di realizzare robot modulari per imparare a programmare, nonché le soluzioni creative e coinvolgenti legate al tinkering e all'elettronica educativa per imparare la geometria e la matematica. Attraverso il nuovo Stem Lab di Brescia, per ragazzi e ragazze sarà possibile svolgere attività guidate da un educatore scientifico o un animatore digitale, ricorrere all'utilizzo di strumentazioni scientifiche per l'osservazione e la comprensione di fenomeni fisici, curare la progettazione e creazione di oggetti nonché l'esplorazione di materiali, apprendere attraverso sfide ed enigmi con un atteggiamento cooperativo.

Il laboratorio è strutturato per comprendere quattro aree tematiche diverse:

- **Coding e robotica:** attraverso attività con giochi interattivi, kit didattici e software, ragazze e ragazzi potranno essere avviati alla programmazione informatica e alla costruzione di robot attraverso l'immaginazione e il collegamento di idee. La strumentazione a disposizione per le attività educative comprende Robo wunderkind, Lego mindstorm, Makey Makey, tablet e pc, software e siti dedicati.
- **Smart learning:** potranno essere svolte attività sperimentali di osservazione, misurazione, separazione e creazione di semplici preparati a sostegno della didattica delle materie scientifiche, con l'utilizzo di strumentazione idonea che comprende microscopi digitali, microscopio ottico, microscopio stereoscopico, termometri, bilance analitiche, piani luminosi, vetreria.
- **Tinkering:** ragazzi e ragazze potranno "armeggiare, adoperarsi, darsi da fare", smanettare per costruire o decomporre oggetti, progettare macchine che si muovono, volano, disegnano, galleggiano, per esplorare materiali o elementi meccanici, creare artefatti originali o reazioni a catena, utilizzando materiale di recupero, attraverso la strumentazione a disposizione per le attività educative che comprende le «piste verticali» e la materioteca.

- **Elettronica educativa:** realizzata attraverso l'attività di progettazione e realizzazione di sistemi e apparati hardware in grado di elaborare grandezze fisiche sotto forma di segnali contenenti informazione, attraverso kit sviluppati appositamente per la scuola; la strumentazione a disposizione per le attività educative comprende LittleBits e Makey Makey.

Il nuovo Stem Lab si basa, allo stesso tempo, sul learning by doing, ovvero imparare attraverso il fare, migliorare l'apprendimento dove imparare non è una mera memorizzazione bensì una comprensione interiorizzata, e sul cooperative learning, ovvero su una specifica metodologia di insegnamento per la quale gli studenti apprendono in piccoli gruppi, aiutandosi reciprocamente e sentendosi corresponsabili del reciproco percorso.

Lo Stem Lab è rivolto agli studenti e insegnanti di tutte le sedi del CFP, a tutte le classi della primaria e secondaria di I grado del territorio bresciano, a preadolescenti e adolescenti, famiglie, insegnanti ed educatori.

A supporto dello stem lab, il 13 Marzo 2024 è stato inaugurato l'aula Ambiente Google for Education, dotata di 25 chromebook e una flip Samsung.

Questo spazio, pensato per l'interazione e la collaborazione, si propone come un hub di formazione aperto a tutti i Centri di Formazione Professionale e le scuole di ogni ordine e grado della regione Lombardia, promettendo di essere un faro di innovazione educativa, di aprire nuove strade nell'apprendimento digitale e nella preparazione degli studenti alle sfide del futuro.

La necessità di tale iniziativa nasce dalla crescente domanda di supporto nell'utilizzo della piattaforma Google Workspace for Education e dei dispositivi Chromebook, evidenziata anche dal successo del Piano Scuola 4.0 PNRR.

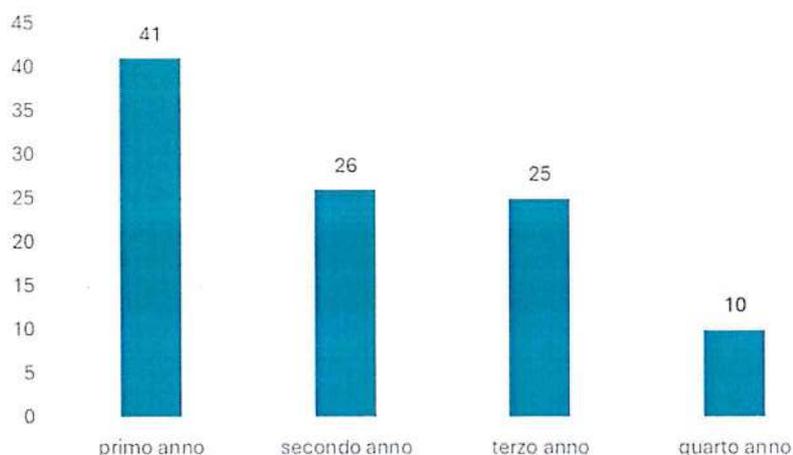
L'adozione di queste tecnologie ha reso imprescindibile la creazione di un punto di riferimento dedicato, dove testare e sperimentare le soluzioni Google in un contesto educativo. Il CFP Zanardelli, insieme a C2 Group, ha dunque deciso di avviare un ambiente focalizzato su corsi di formazione per studenti e docenti, volti a supportare l'adozione e l'utilizzo efficace di queste risorse digitali.

ATTIVITA' STEM LAB con gli allievi e le allieve del CFP Zanardelli

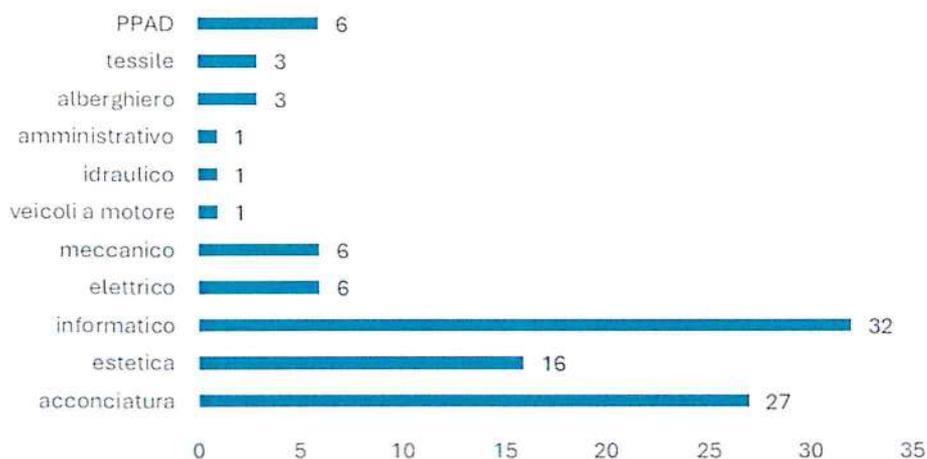
Nelle attività relative alle aree tematiche sopra descritte, nei mesi da settembre a maggio, sono state erogate 271 ore e sono state coinvolte 102 classi così suddivise:



Annualità coinvolte



Classi coinvolte per settore



PROGETTI ALLIEVI CFP ZANARDELLI

Gli allievi sono stati inoltre coinvolti in specifici progetti

CLAW MACHINE

Le tipiche macchinette da *Luna Park* che permettono di pescare dolci, pupazzetti e altri oggetti, sono state al centro di un progetto trasversale tra le sedi di Chiari (per l'indirizzo operatore meccanico) e Brescia (operatore elettrico e informatico).

Nello STEM LAB i ragazzi di seconda hanno potuto confrontarsi attuando le loro diverse competenze. Sono stati utilizzati vecchi banchi e piccoli oggetti destinati allo smaltimento per la creazione della struttura della macchina, mentre, attraverso il codice Arduino per la programmazione e la stampante 3D, sono state realizzate la meccanica del braccio e gli ingranaggi. È stato quindi costruito un prototipo 1:1 della loro "macchina acchiappa oggetti".

SERRE AUTOMATIZZATE

Sono stati coinvolti gli studenti del quarto anno del corso di Tecnico Informatico del C.F.P. Zanardelli che hanno intrapreso un entusiasmante progetto presso lo STEMLab il quale unisce tecnologia, innovazione e agricoltura: la progettazione di due serre completamente automatizzate grazie all'uso della scheda Arduino.

La scelta di realizzare delle serre intelligenti è stata motivata dalla necessità di sviluppare soluzioni sostenibili in ambito agricolo, in un contesto in cui la gestione efficiente delle risorse è fondamentale.

Gli studenti, con la creazione di un sistema di irrigazione intelligente, basato su sensori del terreno, in grado di ottimizzare le risorse idriche e garantire una crescita sana delle piante, hanno voluto dimostrare come l'innovazione tecnologica possa essere applicata anche in settori tradizionali, migliorando la produttività e riducendo gli sprechi.

Utilizzando Arduino, un microcontrollore versatile e facilmente programmabile, gli studenti hanno potuto integrare diversi componenti elettronici, tra cui sensori del terreno, attuatori e pompe. I sensori, posizionati nel substrato delle serre, misurano costantemente l'umidità del terreno, fornendo dati cruciali sullo stato delle piante. Quando il livello di umidità scende al di sotto di una soglia preimpostata, il sistema attiva automaticamente una pompa, situata all'interno di un serbatoio, che preleva acqua e la distribuisce uniformemente alle piante. Questo meccanismo garantisce che le piante ricevano la giusta quantità d'acqua al momento giusto, evitando sia l'eccesso che la scarsità.

Il progetto si è sviluppato attraverso diverse fasi, che hanno permesso agli studenti di applicare le conoscenze teoriche alla pratica. Inizialmente, si sono dedicati alla pianificazione e progettazione delle serre, cercando di comprendere quali piante coltivare e quali erano le esigenze specifiche per ogni varietà. Successivamente, hanno proceduto con l'assemblaggio dei componenti elettronici e la programmazione del sistema. Questo ha implicato non solo la scrittura del codice per Arduino, ma anche l'ottimizzazione delle soglie di umidità e il collaudo del sistema di irrigazione.

Infine, gli studenti hanno testato il funzionamento delle serre, monitorando i risultati e apportando le eventuali modifiche necessarie per migliorare l'efficienza del sistema.

ZANARDELLI ROBOLEAGUE

L'iniziativa è stata pensata con l'obiettivo di creare un momento aggregativo di sana competizione e per dar modo a ragazzi e ragazze di approcciarsi alla programmazione in modo più ludico. La "Gara Lego", avvenuta il 14/5/2024, ha coinvolto gli studenti dei settori informatico, meccanico ed elettrico delle sedi Brescia, Chiari, Darfo Boario Terme, Verolanuova e Villanuova sul Clisi, con 10 squadre con un massimo di 4 partecipanti cadauna.

Gli studenti, grazie alle conoscenze acquisite nell'unità di apprendimento sperimentale di robotica, sviluppata a partire dall'introduzione dello Zanardelli Stem Lab, hanno costruito un robot utilizzando i pezzi del kit fornito e hanno potuto mettere alla prova in modo pratico e in spirito di squadra le competenze assimilate nel loro percorso di studio e legate a ogni aspetto della programmazione, progettazione e funzionamento del robot, facendoli muovere secondo il percorso previsto, compiere delle azioni spostando degli appositi blocchi per ottenere specifici punteggi previsti dal regolamento.

La vittoria è andata a "Le Mummie", gruppo formato da cinque studenti della sede di Chiari della prima indirizzo informatico.

ATTIVITA' STEM LAB con gli allievi e le allieve delle scuole bresciane

Nel corso dell'a.f. 2023/2024 sono state proposte diverse attività dedicate, non solo ai nostri allievi del Cfp Zanardelli, ma anche agli allievi frequentanti la scuola primaria, secondaria di I e II grado.

Progetti PNRR DM 65/2023 Nuove competenze e nuovi linguaggi mira a far crescere la cultura scientifica e le prospettive internazionali degli studenti e delle studentesse e del personale scolastico, ponendo al centro le materie STEM e le competenze multilinguistiche

Grazie a progetti finanziati sono state svolte attività, indirizzate a bambine e bambini tra i 9 e i 13 anni, frequentanti gli istituti comprensivi di Artogne, Calcinato e Castel Mella.

L'obiettivo dei percorsi è apprendere, in modo intuitivo ed esperienziale, attraverso prove ed errori, i concetti inerenti coding e robotica, stampa 3D e alle scienze applicate.

I percorsi, concordati con il personale docente, promuovono lo sviluppo di competenze come la capacità di problem solving, il pensiero critico, la creatività e la collaborazione tra pari.

Gli studenti e le studentesse sono incentivati a progettare e programmare dispositivi elettronici, costruire e decomporre oggetti, esplorare e riprodurre fenomeni scientifici utilizzando materiali comuni o kit didattici e strumentazione in dotazione alla scuola.

ESPLORANDO STEM LAB nella primavera del 2024 abbiamo proposto attività gratuite per far conoscere alla cittadinanza le proposte dello STEM LAB, per sperimentare e divertirsi tra tecnologia, scienza e creatività!

- Sono state proposte le seguenti attività, destinate a bambini tra i 9 e 13 anni
- Sfida tra lego EV 3: programma il tuo robot e vinci la sfida;
- Dall'idea all'oggetto in 3D: disegna e realizza un piccolo oggetto da portare con te creato con stampante 3D;
- A caccia di mostri: realizza un videogioco con Scratch per sconfiggere i mostri a colpi di blocchi;
- A passi di robot: con il materiale di recupero costruisci il tuo robot che cammina

TOTALE PARTECIPANTI: 44 tra bambini e bambine

GRESTEM giugno/luglio 2024

Una giornata di grest allo STEM LAB, mirata a proporre, agli oratori di Brescia e provincia, attività di:

- Coding e robotica;
- Elettronica educativa;
- Smart learning;
- Tinkering;

Hanno aderito gli oratori: San Filippo Neri CASTEGNATO coinvolgendo 135 tra bambine bambini, ragazze e ragazzi e Oratori Insieme di Sale Marasino con il coinvolgimento di 39 ragazze e ragazzi.

STEM in GENERE

Si tratta di un progetto per andare oltre gli stereotipi di genere, promosso dall'Università degli studi di Brescia di cui il CFP Zanardelli è partner.

Le attività proposte dalle nostre esperte Aiardi, Bonometti e Ravelli dello Zanardelli STEMLab si sono svolte nei mesi di aprile/giugno 2024, direttamente presso il nostro laboratorio per l'IC di Nave (classi II delle Scuole Primarie "Borsellino e Falcone" di Cortine di Nave, "Don Milani" di Nave e "Papa Giovanni Paolo II"), presso le aule dell'IC di Calcinato (classi IV e V delle Scuole Primarie "Ferraboschi" di Calcinato, "Pedrini e Carloni" di Ponte San Marco e "Agosti" di Calcinatello) presso le aule dell'IC di Flero (classi II delle Scuole Primarie "Aldo Moro" di Flero e "Gianni Rodari" di Poncarale) e presso le aule della Scuola Paritaria di I grado Don Orione di Botticino (classe II). In tutto sono state coinvolte 14 classi, per un totale di 275 studenti e studentesse.

La durata e l'argomento delle attività sono variate a seconda della fascia di età.

SFIDE STEM: le alunne e gli alunni si mettono alla prova con sfide divertenti e stimolanti, che richiedono abilità logico-matematiche, manualità e creatività, con l'obiettivo:

- promuovere l'interesse per le materie STEM;
- sfidare gli stereotipi di genere associati alle materie STEM;
- valorizzare le diverse abilità e i diversi stili di apprendimento;
- incoraggiare la collaborazione e il lavoro di squadra.

Circuiti morbidi: le bambine e i bambini del I e del II anno della Scuola Primaria si avvicinano al concetto di conduttività creando circuiti elettrici morbidi con pongo e plastilina. Modellano animali come la formica o la lumaca, il bruco o la farfalla, il cavalluccio marino o il pesce pagliaccio, la rana o il pinguino. La storia di questi animali racconta alle bambine e ai bambini come, in natura, i ruoli di genere non siano sempre chiaramente distinti e, laddove lo sono, i maschi e le femmine hanno "mansioni" differenti a seconda della specie.

Automi vibranti: Le bambine e i bambini del II, IV e V anno della Scuola Primaria danno ampio spazio alla loro creatività realizzando, con materiale di recupero - tappi, spugne, sughero, bastoncini in legno e scovolini - piccoli e fantasiosi "automati" che, grazie ad un motore a vibrazione, si muovono e si spostano in modo buffo e inaspettato.

Unstable table e marshmallow challenge: suddivisi in gruppi eterogenei, bambini e bambine si cimentano nell'incredibile sfida di porre quanti più oggetti possibile sopra un piano in equilibrio su una pallina da tennis (il record fino ad ora raggiunto è di 221 oggetti!). O ancora, sempre suddivisi in gruppi misti, con solo 20 spaghetti, del nastro adesivo e 15 minuti di tempo, devono realizzare una struttura capace di sostenere, in cima, un marshmallow: vince la più alta.

Al termine di ogni attività si riflette insieme sulle abilità messe in gioco da bambine e bambini per superare la sfida e scoprire che creatività, ingegno, collaborazione, pazienza, capacità di ascoltare gli altri, ecc.... sono caratteristiche che appartengono a entrambi i generi.

GERMANI BRESCIA BASKET

Lo Stem Lab di CFP Zanardelli ha animato il prepartita e l'intervallo della partita del Germani Brescia Basket con attività dedicate ai ragazzi e agli adulti.

Nei mesi di gennaio e marzo 2024, per due domeniche, abbiamo predisposto tre diverse postazioni, dando la possibilità, agli spettatori della partita, di partecipare a diverse attività, quali:

MICROQUIZ indovina a quale oggetto appartiene il particolare ingrandito attraverso l'utilizzo del microscopio digitale.

MAKE a SOUND Componi un brano "suonando" oggetti (palle da basket e frutta).

ROBOT Programma un robot LEGO e fallo correre su un campo da basket.

Con "EQUILIBRI INSTABILI" si sono confrontati con la sfida di disporre in equilibrio diversi oggetti su una pallina da tennis, per creare sculture stravaganti e dalla stabilità molto precaria.

"ROBOT DELIVERY" ha invece posto una competizione golosa: guidare il proprio robot lungo un percorso per ricevere dalle sue mani la "dolce consegna" di un pacchetto di biscotti preparati dagli studenti del CFP Zanardelli.

Robot Scienza

Il 20 gennaio 2024 presso la sede di Brescia si è svolta la VII edizione della manifestazione "Robot Scienza conquistano Brescia", una giornata di esposizioni, laboratori e attività a ingresso gratuito dedicati al connubio tra tecnologia e scienze.

La mattinata è stata dedicata a workshop per docenti, mentre nel pomeriggio sono state create attività destinate a un pubblico il più ampio possibile, oltre gli stereotipi di genere, perché i robot, la scienza, le tecnologie sono per tutti e per tutte. L'evento è stato organizzato dall'associazione DreamPuzzle in collaborazione con il Centro Formativo Provinciale G. Zanardelli.

L'appuntamento del 2024 conferma la consolidata collaborazione tra l'associazione DreamPuzzle e il CFP Zanardelli, data dalla condivisione di intenti e di proposte, e le altre realtà del territorio che da sempre hanno aderito all'iniziativa. In prima linea insieme agli organizzatori non è mai mancata la presenza di Fondazione Brescia Musei e Ambiente Parco, oltre a Passion Bricks con l'immane esposizione di costruzioni Lego, a cui quest'anno si sono aggiunti nuovi partner, tra cui Cisco, Universal Robot e Canon.

Filo conduttore di questa edizione è “Alleati della Terra” ovvero come i robot possono essere davvero nostri alleati e aiutarci a vivere sul pianeta in maniera sostenibile. Lo sviluppo del pensiero scientifico e critico si traduce in un palinsesto di proposte STEAM davvero ricco e intenso: 6 attività aperte a tutti, 4 aree espositive, 31 laboratori e 7 workshop per insegnanti.

I laboratori proposti quest’anno da CFP Zanardelli sono il risultato delle numerose attività proposte agli studenti presso lo Zanardelli STEM LAB, laboratorio dedicato alle materie STEM (Science Technology Engineering Mathematics) inaugurato lo scorso anno, mentre l’associazione DreamPuzzle propone due innovativi progetti tecno-artistici oltre al progetto WRO STARTER, una guida per principianti da seguire in classe o a casa.

Fra le proposte di quest’anno a Robot&Scienza conquistano Brescia c’è la possibilità di avvicinarsi al mondo dei robot apprendendone i linguaggi di programmazione e i componenti, progettare la propria casa, scoprire il mondo delle competizioni robotiche, fare i primi passi per creare un proprio progetto, imparare a programmare e progettare grazie a Minecraft Education, usare Scratch per attività di programmazione e quiz, inventare giochi elettronici, imparare l’inglese con l’aiuto della tecnologia, fare esperimenti scientifici dal vivo e avventurarsi fra i segreti della tessitura, della coltivazione dell’orto e della nascita di creature immaginarie, apprendere la logica degli scacchi, cimentarsi con tecniche di costruzione Lego, e tanto altro!

Durante la mattinata sono stati proposti interventi dedicati agli insegnanti, dalla scuola d’infanzia alla secondaria di I grado, per aiutarli a introdurre le tematiche Stem ai loro allievi, con i workshop presentati da diverse realtà: AmbienteParco, RoboCup Jr, Lego Education, Zanardelli StemLab e Universal Robot, oltre a una guida sulla progettualità del piano P.N.R.R.

Dalle ore 14.00 alle ore 18.30 si sono svolti oltre 30 tra laboratori ed esposizioni rivolti a ragazzi e ragazze di varie fasce d’età, dai 4 ai 19 anni e oltre: filo comune per tutti gli appuntamenti sarà la possibilità di mettere alla prova le proprie conoscenze e fare nuove scoperte attraverso attività da fare in prima persona, insieme, che uniscono il mondo della scienza, della tecnologia, dell’ingegneria, dell’arte e della matematica.

Convegno Neuroscienze 22 marzo 2024 organizzato da CREA insieme

All’interno del IV Congresso Internazionale in Neuroscienze ed Educazione “Nuove tecnologie e inclusione: come sviluppare empatia ed intelligenza emotiva in aula” è stato inserito il contributo “Approcci STEM: l’esperienza del CFP Zanardelli”. L’intervento della nostra collega Melissa Aiardi è stata una sintesi delle attività e dei progetti svolti durante il primo anno di STEMLAB con particolare attenzione alla metodologia utilizzata e alla risposta di studenti e studentesse. Sono stati presentati il progetto Serra automatizzate, ed esempi di percorsi didattici STEM in lingua italiana: i booktrailers e l’esperienza con il corso di Allievi Disabili.



FORMAZIONE PER ADULTI

Formazione permanente: si rivolge ad adulti che intendono acquisire o sviluppare competenze attraverso percorsi professionalizzanti, normati ed abilitanti in linea con le istanze provenienti dal mondo del lavoro e dal territorio. Di particolare importanza sono i percorsi nell’ambito delle professioni sociosanitarie e della formazione delle professioni della neve, come quella relativa ai maestri di sci. L’offerta formativa destinata agli adulti si articola, inoltre, nelle aree formative:

Acconciatura, estetica e benessere

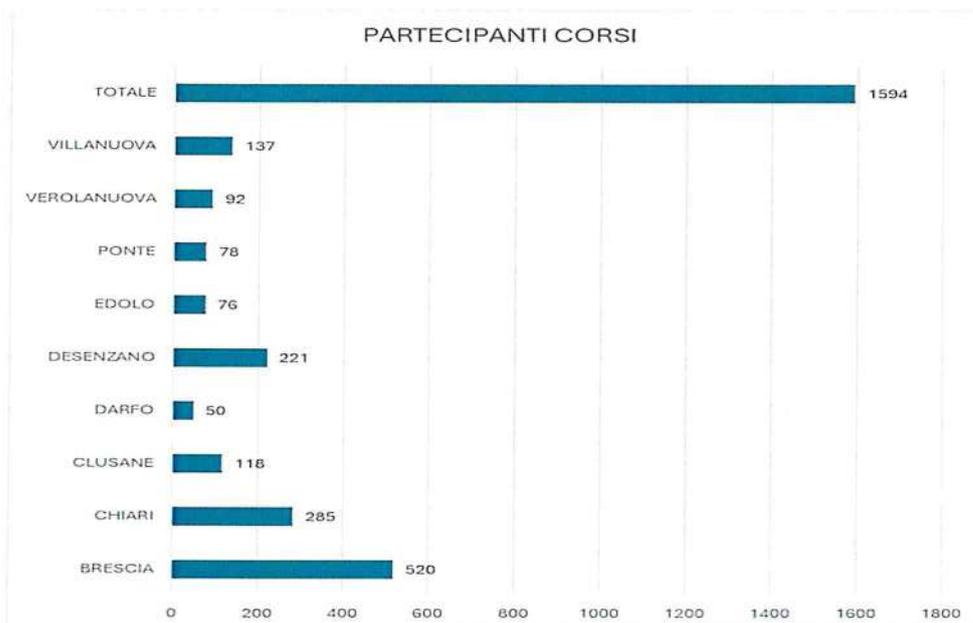
Agricoltura

Amministrazione contabilità, segreteria

Commerciale, Marketing, Comunicazione

Commercio
Corsi Abilitanti e regolamentati
Fitness
Grafica e multimedia
Informatica
Lingue
Logistica e magazzino
Meccanica e produzione
Produzione alimentari
Servizi sociosanitari
Servizi turistici
Soft skills
Tessile e abbigliamento

Nel corso dell'anno 2023/2024 n. 1594 corsisti hanno partecipato ai percorsi attivati dalle sedi di Cfp:



L'anno formativo è stato caratterizzato dallo sviluppo del Bando GOL – Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, i cui beneficiari sono le persone disoccupate residenti o domiciliate in Lombardia indipendentemente dal genere, dall'età anagrafica e dalla durata della condizione di disoccupazione (che abbiano rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro ai sensi del D.lgs. n. 150/2015).

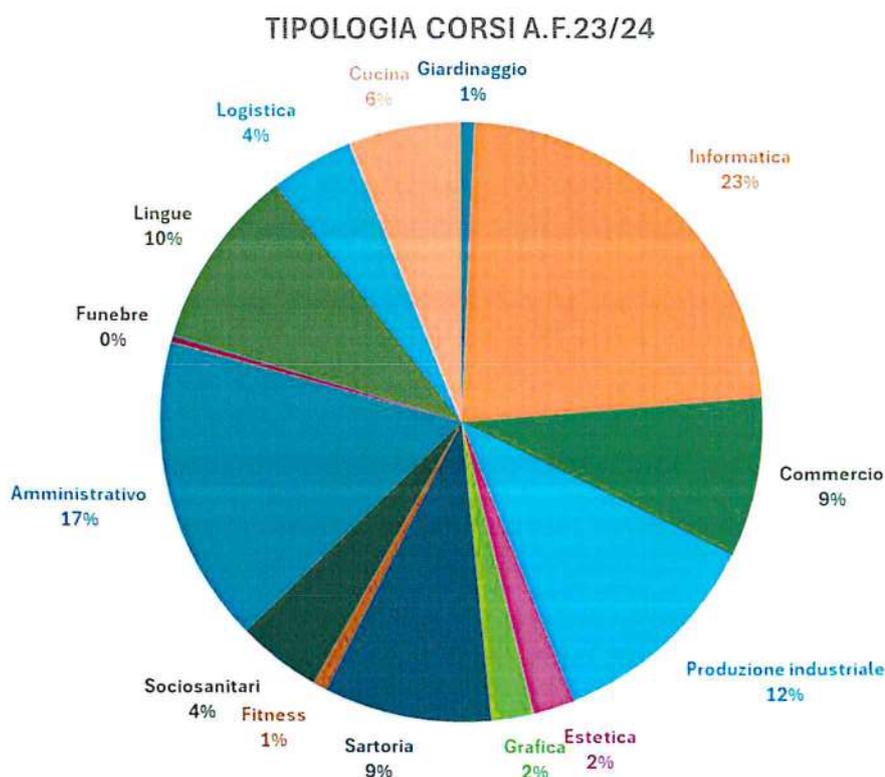
Questo progetto rientra nelle iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con l'obiettivo di sostegno e il rilancio dell'economia italiana dando particolare attenzione alle proposte GREEN e DIGITALI ed è finanziato dall'Unione Europea – Next Generation Eu; fissa misure di politica attiva per il mondo del lavoro, in particolare fra i suoi strumenti è prevista:

- l'elaborazione di piani per il reinserimento lavorativo
- l'aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori
- il lavoro e l'inclusione
- la ricollocazione collettiva

L'azienda ha quindi lavorato per creare nuovi percorsi dedicati in base alle richieste del mercato del lavoro. A tal fine è stato aggiornato il sito aziendale inserendo una sezione dedicata alla nuova offerta formativa di corsi on line, fruibili in due diverse modalità:

- E-learning: ad oggi sono disponibili 26 corsi, acquistabili direttamente dal sito, con pagamento elettronico. Il corso scelto il corso è fruibile 7 giorni su 7 h 24 per sei mesi dalla data di acquisto. Gli argomenti spaziano dall'informatica alle soft skills.
- Videoconferenza: l'offerta formativa viene gestita in base alle richieste di mercato i corsi hanno un calendario predefinito, sono in modalità sincrona con il docente presente in aula virtuale con il quale il corsista può interagire attraverso microfono e webcam in qualsiasi momento. Il corso è acquistabile direttamente dal sito, con pagamento elettronico.

Tra i corsi proposti l'area informativa è quella ad aver riscosso la maggior affluenza, seguita dal settore amministrativo e attivati sono sono



Il settore meccanico risulta anche per quest'anno in sofferenza in quanto non riusciamo a soddisfare l'alta richiesta territoriale, considerato che la maggior parte dei disoccupati sono donne.

Per quanto riguarda i corsi in ambito sanitario si è verificata una diminuzione dei partecipanti e quindi di numero di corsi avviati. Utilizzando il finanziamento GOL, abbiamo però avuto la possibilità di attivare 4 corsi di assistente familiare.

L'opportunità di proporre anche altri corsi normati-abilitanti gratuiti per disoccupati ha permesso di estendere il numero delle sedi in cui proporre il percorso SAB (Somministrazione alimenti e bevande), che storicamente veniva avviato solo dalla di Brescia. Tale corso è stato infatti avviato presso la sede di Darfo, permettendo anche di formare due partecipanti autofinanziati.

Dal 2006 il Cfp è accreditato a Formatemp, che è un fondo istituito per sostenere i lavoratori in somministrazione attraverso la formazione in sostegno al reddito. Nel corso degli anni, alcune agenzie per il lavoro si sono rivolte a noi per l'organizzazione e la gestione di percorsi formativi rivolti mirati a colmare il GAP di competenze richieste dalle aziende prima dell'inserimento dai lavoratori.

Presso la U.O. di Brescia sono stati attivati i seguenti corsi:

- Macelleria
- Disegno tecnico

Il progetto **Wellness Academy** è stato inserito nell'offerta formativa GOL e sono stati avviati presso la sede di Brescia

i percorsi di:

- Addetto vendita nel settore cosmetico
- Istruttore fitness

Sono inoltre stati avviati sempre presso la sede di Brescia, alcuni moduli autofinanziati:

- Massaggio rilassante del dorso
- Riflessologia plantare

Per il progetto **Coding Academy**, nato nell'ottica di potenziare le politiche già avviate su cultura e skill digitali, con la sua nuova area di intervento – nell'anno formativo 2023/2024 - sono stati avviati, nell'ambito del progetto GOL, presso la sede di Brescia, i seguenti percorsi formativi:

- Le basi per la programmazione informatica
- HTML e CSS: come creare pagine e siti web
- Wordpress e lo sviluppo di applicazioni web per l'e-commerce

I progetti provinciali, presentati lo scorso anno sul bando azioni di rete per l'inserimento lavorativo dei disabili si sono conclusi con esito positivo:

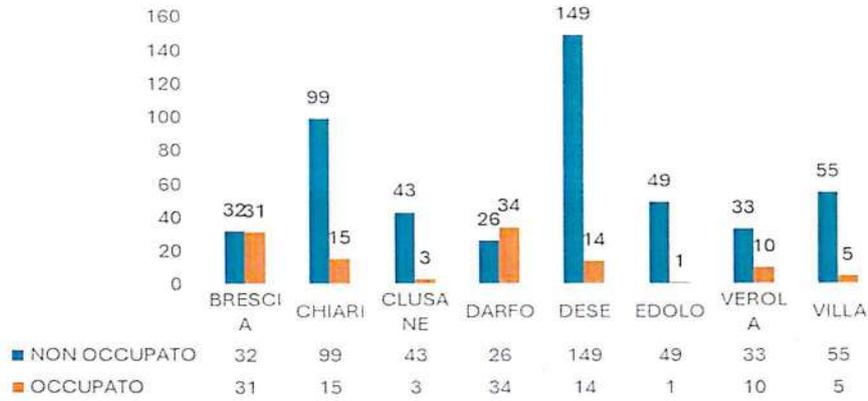
- presso la sede di Brescia sul settore meccanico: i corsisti hanno poi effettuato il tirocinio presso l'azienda OMR;
- presso la sede di Verolanuova sono stati attivati due progetti: uno nel settore meccanico e l'altro in quello amministrativo. All'interno del progetto meccanico sono stati erogati due corsi di formazione, uno di assemblaggio meccanico da banco e uno di introduzione alle lavorazioni meccaniche, al termine dei quali i corsisti hanno svolto tirocinio presso varie aziende meccaniche specializzate del settore. Mentre per quanto riguarda il settore amministrativo i corsisti hanno frequentato un corso di backoffice e uno di centralino e frontoffice svolgendo poi il tirocinio presso varie aziende del territorio.

Inoltre, nell'af. 23/24 per la prima volta abbiamo aderito al piano provinciale disabili finanziato dalla Provincia di Brescia. All'interno di questo progetto si è svolto un corso di formazione gratuito di centralino e frontoffice, riservato a persone iscritte al collocamento mirato; i partecipanti sono stati otto.

Grazie alla partnership con l'associazione Apicoltori della Provincia di Brescia, nel mese di aprile 2024 sono stati avviati presso la sede di Brescia tre percorsi formativi autofinanziati di apicoltore in certificazione delle competenze.

Nel corso del 2023/2024 sono stati revisionati i questionari così da avere più informazioni circa i partecipati ai percorsi. Di seguito alcuni dati rielaborati sui dati pervenuti dalle sedi.

Qual era il suo stato occupazionale al momento della partecipazione al corso?

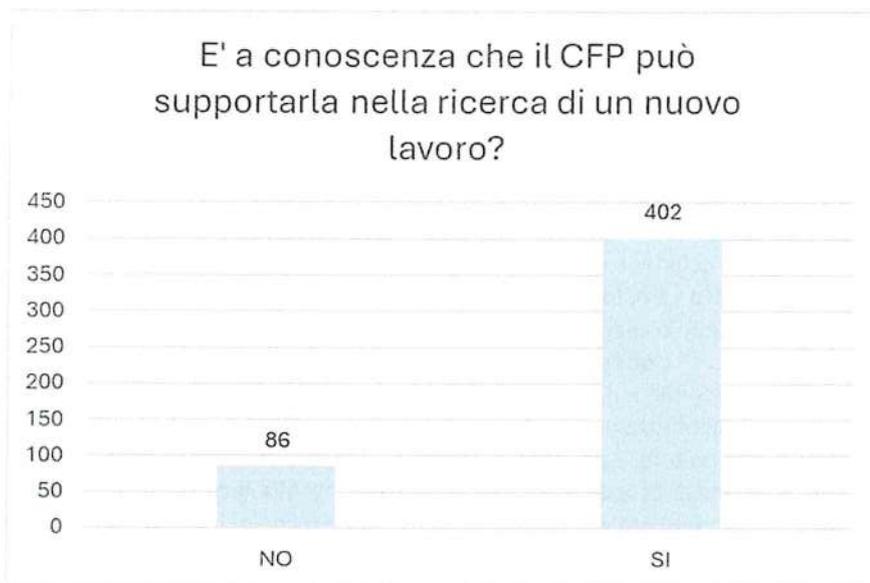


Quali motivazioni l'hanno spinto a partecipare al corso di formazione?



Com'è venuto a conoscenza del corso?





Quest'ultimo dato potrebbe essere legato al momento in cui è stato somministrato il questionario che è precedente alla fase vera e propria di ricerca di lavoro.

Alla chiusura della dote, potrebbe essere erogato un ulteriore questionario per capire se effettivamente il supporto nella ricerca di lavoro ha avuto esito positivo.

FORMAZIONE PER AZIENDE

Vengono proposti alle aziende interventi formativi che scaturiscono direttamente dal mondo del lavoro con una funzione di accompagnamento della persona e di maturazione del professionista, svolti con linguaggi e metodi didattici capaci di tenere conto dell'evolversi delle esigenze produttive delle aziende, sempre più orientate ai mercati internazionali e all'innovazione. I programmi tendono a rispettare i fabbisogni reali delle aziende, così come emergono dalla lunga esperienza acquisita sul territorio di tutta la provincia, oltre che dalla raccolta di dati

e spunti di cui la nostra organizzazione beneficia trovandosi nella posizione privilegiata di aver erogato formazione alle più diverse tipologie di utenti.

La progettazione e la realizzazione degli interventi formativi si avvalgono inoltre del supporto del sistema qualità che consente una puntuale raccolta dei giudizi formulati dai partecipanti ad ogni singolo intervento formativo ed una valutazione delle ricadute aziendali nella fase successiva alla formazione. Il principio guida è quello dell'utilità, in primo luogo, sostenuta dalla qualità della docenza e dei programmi, oltre che di rispondenza ai fabbisogni reali. L'offerta si compone di attività formative diversificate in funzione dell'acquisizione di competenze specialistiche, con particolare attenzione rivolta anche alle nuove professioni o alle "vecchie" che si sono imposte nel mondo del lavoro, riviste nell'ottica di una moderna esecuzione e spendibilità. Questa impostazione consente inoltre un ampio margine di personalizzazione dell'offerta formativa conformata sulle esigenze specifiche del Committente. L'offerta formativa del C.F.P. "G. Zanardelli" relativa alla formazione continua pone all'attenzione delle aziende e dei loro collaboratori anche proposte formative in filoni specialistici e aree funzionali che conferiscono all'offerta un carattere di distinzione (se non di esclusività) rispetto al mercato della formazione. Ne sono un esempio le aree della meccanica, il filone elettrico/elettronico, il turismo e la ristorazione, pilastri storici della nostra proposta formativa, riprogettati alla luce delle più recenti esigenze di apprendimento delle persone, di produttività aziendale e di innovazione tecnologica oltre che dei contenuti.

Nel corso del 2023/2024 l'Azienda ha partecipato:

- all'Avviso Formare per assumere - Incentivi occupazionali associati a voucher per l'adeguamento delle competenze, in attuazione della D.G.R. n. 4922 del 21/06/2021, ripubblicato con D.G.R. N. 17595 DEL 30/11/2022.

Tale Avviso, si propone di superare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, permettendo alle imprese di colmare il gap di profili e competenze in fase di assunzione, attraverso il finanziamento di percorsi formativi abbinati ad incentivi occupazionali. Nello specifico, ai soggetti beneficiari è riconosciuta un'agevolazione per la formazione erogata in fase di inserimento unitamente ad un incentivo a parziale copertura del costo del lavoro. L'agevolazione può essere inoltre estesa alla copertura dei costi di ricerca e selezione del personale, ove richiesto. Lo scorso anno l'azienda ha effettuato e poi rendicontato 4 progetti, mentre nel 2023/2024 sono stati presentati 18 progetti, di cui 16 in svolgimento e 2 in rinuncia causa dimissioni dei dipendenti coinvolti nella formazione.

- Prosegue l'attività di Ente capofila al "Catalogo della Provincia di Brescia per l'offerta dei servizi integrati per l'apprendistato Professionalizzante". Da settembre 2023 a luglio 2024 sono stati effettuati 47 corsi per un totale di 747 allievi formati e 1880 ore di formazione erogata.

Il CFP Zanardelli, al fine di incrementare le sue relazioni ed offrire un servizio sempre più completo, ha presentato, per le proprie aziende aventi diritto, la domanda al bando della Camera di Commercio di Brescia: contributi per la formazione. Il bando prevede il rimborso fino a € 5.000,00 del 50% delle spese sostenute per la formazione non obbligatoria. Sono state presentate ed approvate 7 domande. Il bando esclude la possibilità di finanziare corsi di formazione obbligatori, come quelli sulla sicurezza e sull'apprendistato. Le domande presentate dal CFP per le proprie aziende clienti riguardano una vasta gamma di tematiche formative, che spaziano da ambiti altamente tecnici a quelli gestionali e linguistici. Tra i temi proposti figurano:

- Manutenzione produttiva (YPM)
- Gestione ottimale dei carichi
- Contabilità e controllo di gestione
- Disegno meccanico
- Cyber security
- Public speaking
- Inglese tecnico e commerciale
- Saldatura
- CNC e macchine utensili

Questi corsi mirano a sviluppare competenze specifiche e trasversali, rispondendo alle esigenze di modernizzazione e innovazione delle imprese locali.

Inoltre, ha ottenuto il riconoscimento di 30 corsi di formazione sulla piattaforma S.O.F.I.A (Il Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento del personale della scuola). In questo modo i docenti potranno utilizzare il bonus della Carta del Docente per partecipare alle iniziative del CFP proposte.

La "Carta del Docente" è una iniziativa del Ministero dell'Istruzione prevista dalla legge 107 del 13 luglio 2016 (Buona Scuola), art. 1 comma 121, che istituisce la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti di ruolo delle istituzioni scolastiche.

Formazione E-LEARNING: Il catalogo offerto è composto da circa 171 corsi di formazione in eLearning suddivisi per argomenti (Sicurezza sul lavoro, Compliance e Qualità, Sicurezza alimentare HACCP, Digital Transformation, Cyber Security, Privacy e Soft Skill). Nell'anno formativo 2023/2024 sono stati avviati e conclusi 227. Quasi la totalità dei corsi svolti è inerente all'area della formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

La positiva collaborazione con la Provincia di Brescia è proseguita anche per il 2023-2024 e sono stati organizzati 7 corsi di formazione in ambito sicurezza, realizzati ad hoc per il loro personale formando circa 222 persone.

In collaborazione con l'Associazione Professionale dei Segretari Comunali e Provinciali 'G.B. Vighenzi', sono stati organizzati i seguenti eventi formativi, a cui hanno partecipato circa 240 persone:

- CONTRATTO PUBBLICO DI CUI AL D.LGS. 36/2023 FORMA, GESTIONE E DISCIPLINA FISCALE.
- LA RIFORMA DEI SPL ED I NUOVI OBBLIGHI DI RICOGNIZIONE PERIODICA.

È stata rinnovata la collaborazione con CCSS della Valle Camonica: sono stati erogati 26 corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formando 315 dipendenti degli istituti scolastici della zona.

CFP ha fornito circa 11 servizi di consulenza per la stesura del Piano Formativo Individuale.

Tale servizio consiste:

- nella progettazione e redazione del piano dell'apprendista per l'acquisizione delle competenze previste dalla contrattazione collettiva e dagli accordi interconfederali;
- nella consulenza per la realizzazione in azienda della formazione relativa alle competenze tecnico professionalizzanti previste dal Piano Formativo Individuale;
- nella predisposizione dei registri e assistenza alla registrazione delle attività di formazione tecnico-professionalizzante svolta in azienda dall'apprendista;
- nella consulenza sulla normativa nazionale e regionale in materia di apprendistato professionalizzante.

Nel mese di giugno 2024, in collaborazione con COMISAG COOPERATIVA MIGLIORAMENTO SERVIZI IN AGRICOLTURA, nell'ambito del Complemento per lo Sviluppo Rurale del Piano Strategico Nazionale della PAC 2023-2027 della Regione Lombardia, sono stati presentati ed approvati 3 progetti sul Bando SRH03 (Intervento SRH03 – Formazione degli imprenditori agricoli, degli addetti alle imprese operanti nei settori agricoltura, zootecnia, industrie alimentari, e degli altri soggetti privati e pubblici funzionali allo sviluppo delle aree rurali).

Sono stati svolti corsi sul controllo di gestione nell'ambito agricolo con la formazione di n. 48 partecipanti

FONDI INTERPROFESSIONALI

AVVISI DI SISTEMA FONDIMPRESA

Abbiamo partecipato:

- alla I finestra dell'Avviso n. 2/2022 e ottenuto l'approvazione del Piano "CBPI: Competenze Base Per Innovarsi" CUP G84D23000320008 in data 08/02/23 per un importo massimo di € 95.310,00. 706 ore di formazione approvate e 12 aziende coinvolte. I corsi sono stati svolti entro il termine previsto: ottobre 2023.
- Abbiamo svolto 646 ore di formazione in quanto l'azienda Lisap Laboratori Cosmetici Spa ha rinunciato a 2 dei 9 corsi prenotati. In data 06/08/2024 è stata interamente approvata la rendicontazione di € 87.210,00.

Abbiamo partecipato:

- al nuovo avviso 2/2023 – Competenze di Base e Trasversali presentando e ottenendo l’approvazione di un catalogo con 24 corsi di formazione.
- Abbiamo partecipato alla II finestra dell’avviso 2/2023 e ottenuto l’approvazione del Piano “PFA Competenze di base” CUP G84D24002710008 in data 31/05/2024 per un importo massimo di € 85.260,00. Ore di formazione approvate 588; aziende coinvolte 12. I corsi devono terminare entro il 31 gennaio 2025.

CONTO FORMAZIONE FONDIMPRESA

L’azienda ha presentato, gestito, erogato e rendicontato per sé e per le proprie aziende clienti i seguenti progetti sul conto Formazione di Fondimpresa

1	Pedrotti Meccanica SPA	330722
2	Pedrotti Normalizzati Italia SPA	332095
3	Lisap Laboratori Cosmetici SPA	337189
4	Festa Trasporti & Logistica Srl	338793
5	QF SRL	342302
6	CFP Zanardelli	347457
7	ITALTEST N.D.T. Srl	347584
8	Carbofer Tecnologie SPA	350091
9	Lisap Laboratori Cosmetici SPA	354360
10	BMZ Moulds Srl	376043
11	WB Factory Srl	366254
12	CFP Zanardelli	366200
13	COBO SPA	371073
14	Servizi Comunali SPA	374004
15	Servizi Comunali SPA	374450
16	CABLESTEEL Srl	378475
17	CFP Zanardelli	384101
18	Cooperativa Sociale K-PAX Onlus	387735
19	Festa Trasporti & Logistica Srl	386519
20	Lisap Laboratori Cosmetici SPA	388052
21	Ingenera Srl	387758
22	Servizi Comunali SPA	390150
23	CFP Zanardelli	391445
24	Servizi Comunali SPA	401822
25	Carbofer Tecnologie SPA	401440
26	Pedrotti Normalizzati Italia SPA	408086

PROGETTO FORTE:

- PF0333 – VITA, capofila CFP, partner IAL Lombardia, Unicatt, Hospitality School: rendicontato
- PF2570 – EOC, capofila CFP, partner IAL Piemonte, Ri.Cre.S. Srl, ISCOT Liguria: rendicontato
- PF2900 – Terre di Levante, capofila CFP, partner Ri.Cre.S. Srl, ISCOT Liguria: rendicontato



SERVIZI AL LAVORO & PLACEMENT

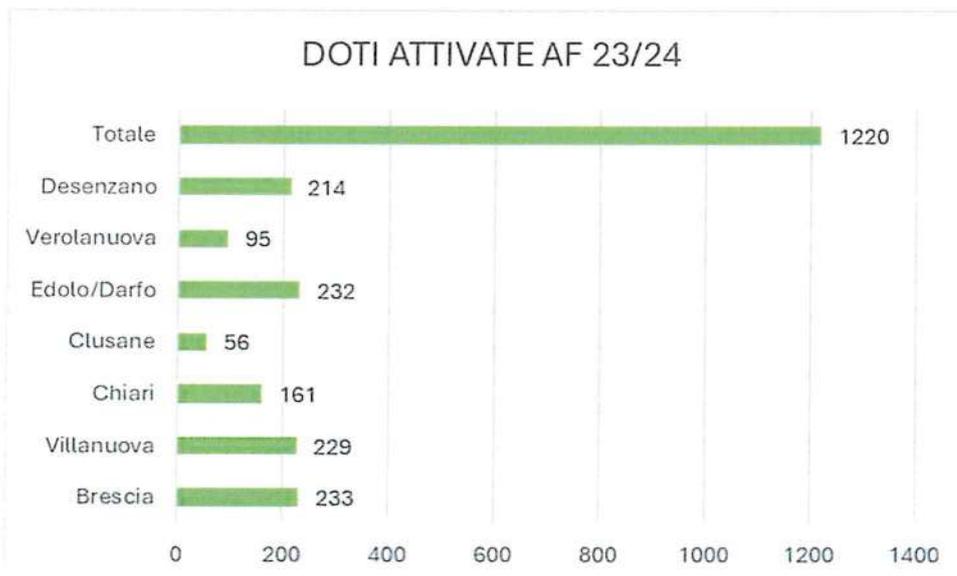
Il CFP è accreditato ai servizi al lavoro ai sensi della Legge regionale n.22/2006 e autorizzato ai sensi della legge Regionale, fornisce un supporto alle persone promuovendo percorsi formativi di riqualificazione ed aggiornamento delle competenze, nonché servizi volti a favorire l'occupazione, mediante l'offerta di strumenti personalizzati per l'inserimento o il re-inserimento nel mondo lavorativo.

Opera nelle seguenti aree:

- servizi alle persone: accoglienza e informazione per guidare l'utente alla fruizione dei servizi al lavoro, per fornirgli alcune conoscenze di base sul mercato del lavoro;
- orientamento;
- formazione e riqualificazione professionale; tirocini extracurricolari / work – experience;
- incontro domanda-offerta di lavoro; supporto alla ricerca attiva e accompagnamento al lavoro.
- Servizi alle imprese: supporto alla rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali;
- consulenza in materia di ricerca del personale; assistenza nella gestione degli incentivi all'assunzione

L'Azienda è attiva all'interno degli avvisi di Garanzia Occupabilità Lavoratori e Dote Unica Lavoro e piano provinciale disabili.

Nell'a.f. 2023/2024 sono state attivate n. 1220 doti:



Mentre, nel mese di luglio 2023 per la prima volta abbiamo aderito al piano provinciale disabili finanziato dalla Provincia di Brescia. All'interno di questo progetto sono stati erogati servizi al lavoro e si è svolto. Nei mesi di ottobre/dicembre 23 un corso di formazione gratuito di centralino e frontoffice, riservato a persone iscritte al collocamento mirato a cui hanno partecipato 8 allievi. Grazie all'attività di Scouting aziendale quattro utenti sono stati inseriti in aziende del territorio. Altri utenti iscritti al collocamento mirato, sono stati invece presi in carico all'interno del progetto GOL, al fine di permettere agli utenti una scelta formativa più vasta.

Sempre nell'ambito delle categorie protette sono stati realizzati in quest'anno formativo tre progetti finanziati dalla provincia di Brescia sul bando azioni di rete e finalizzati all'inserimento lavorativo dei disabili.

I progetti prevedevano, oltre alla parte formativa, l'attivazione di un tirocinio extracurricolare per almeno il 50% dei candidati. Tutti i progetti si sono conclusi con esito positivo:

- presso la sede di Brescia sul settore meccanico: attivazione di numero 4 tirocini presso l'azienda OMR, uno dei quali è terminato con un'offerta di lavoro (rifiutata dal candidato per altre opportunità);
- presso la sede di Verolanuova sono stati attivati due progetti: uno nel settore meccanico e l'altro in quello amministrativo. Sul settore amministrativo attivati 4 tirocini. Sul settore meccanico sono stati attivati n. 4. Un tirocinante ha interrotto anticipatamente il tirocinio perché assunto presso un'altra azienda.

Sono stati proposti eventi d'incontro con aziende al fine di promuovere l'incontro domanda/offerta di lavoro.

Nel mese di maggio 2023, nell'anno di "Bergamo e Brescia Capitali della Cultura" siamo stati coinvolti, in qualità di partner, nel progetto S.T.A.I. (Servizi per un Turismo Accessibile e Inclusivo) con l'obiettivo di valorizzare i territori montani e lacustri delle Province di Bergamo e Brescia, per renderli più accessibili a tutti.

Il progetto si propone di:

- rendere i territori di **Bergamo e Brescia accoglienti e accessibili** ai turisti con disabilità ed esigenze specifiche;
- proporre un **modello di turismo inclusivo** per le aree montane e lacustri delle province di Bergamo e Brescia;
- coinvolgere gli **enti del territorio** (pubblici, privati e realtà associative) sui temi della disabilità valorizzando le iniziative esistenti;
- sviluppare un **modello con buone prassi** da proporre e replicare in altre province in vista delle Olimpiadi e Paralimpiadi Milano-Cortina.

Il CFP è stato incarico per la provincia di Brescia, dell'attivazione di tirocini extracurricolari e del loro monitoraggio, dedicati alle persone con disabilità nei servizi turistici e in collaborazione con le agenzie per lo sviluppo e la promozione turistica della provincia.

Il progetto si è concluso nel mese di giugno 2024 con l'attivazione di 6 tirocini di cui uno ha portato poi ad un'assunzione. L'attività ha richiesto molte ore dedicate a colloquio, scouting e ricerca tramite annunci online.

Ad aprile 2024 abbiamo presentato la manifestazione di interesse per la partecipazione al bando 2023 per gli enti territoriali, pubblicato dall'agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) emanato da Regione Lombardia.

Insieme ad altri partners è stato quindi presentato un progetto che si realizzerà in Tunisia, con una durata prevista di 36 mesi. Le attività che saranno svolte dallo Zanardelli saranno:

- attivazione di tirocini per ragazzi tunisini da collocare in aziende italiane del settore meccanico. Grazie alla collaborazione tra docenti italiani e tunisini, i ragazzi saranno preventivamente formativi in Tunisia sulle attività da svolgere poi durante il tirocinio.

Sempre nel mese di aprile abbiamo aderito al progetto "Patti territoriali per le competenze digitali" che vede Provincia di Brescia come capofila e Cfp Zanardelli impegnato sulla linea C nella gestione della promozione dei corsi che verranno attivati e di scouting candidati ai corsi e di aziende ospitanti tirocini.

I progetti provinciali, presentati lo scorso anno sul bando azioni di rete per l'inserimento lavorativo dei disabili si sono conclusi con esito positivo:

- presso la sede di Brescia sul settore meccanico: i corsisti hanno poi effettuato il tirocinio presso l'azienda OMR;
- presso la sede di Verolanuova sono stati attivati due progetti: uno nel settore meccanico e l'altro in quello amministrativo. All'interno del progetto meccanico sono stati erogati due corsi di formazione, uno di assemblaggio meccanico da banco e uno di introduzione alle lavorazioni meccaniche, al termine dei quali i corsisti hanno svolto tirocinio presso varie aziende meccaniche specializzate del settore. Mentre per quanto riguarda il settore amministrativo i corsisti hanno frequentato un corso di backoffice e uno di centralino e frontoffice svolgendo poi il tirocinio presso varie aziende del territorio.

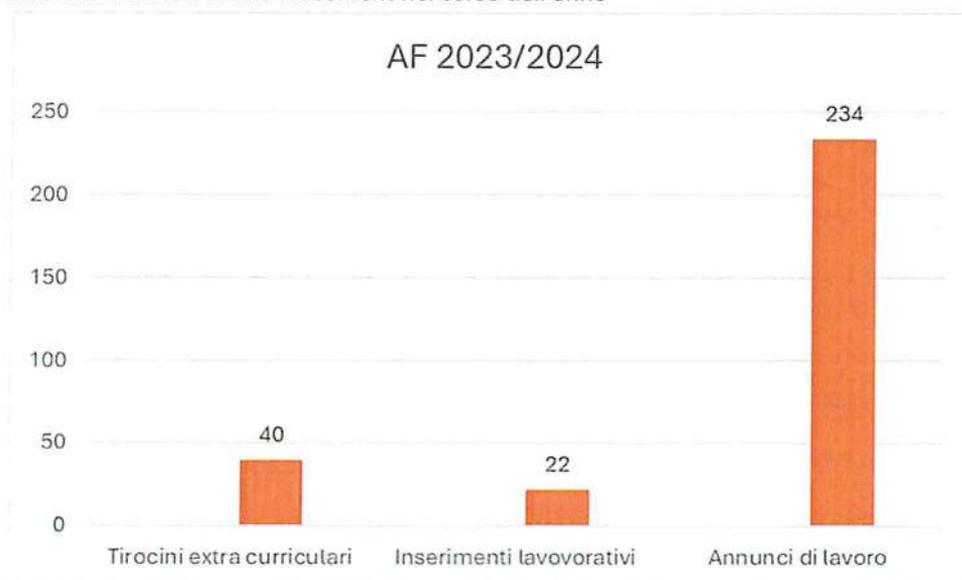
L'area placement è inoltre coinvolta nella sperimentazione dei tirocini DDIF, che prevede una stretta collaborazione con docenti e tutor ddif nella maggior parte delle fasi per l'attivazione del tirocinio curriculare degli allievi.

Come lo scorso anno vengono gestiti, tramite la sezione dedicata del sito (<https://www.cfpzanardelli.it/annunci-di-lavoro/>), gli annunci di lavoro.

Sosteniamo adulti e diplomati nell'inserimento lavorativo e nella collaborazione con le imprese:

- **Tirocini extracurricolari:** Promuoviamo e gestiamo tirocini post-studio che offrono esperienze professionali a studenti e candidati selezionati dalle aziende.
- **Promozione delle offerte di lavoro:** Offriamo alle aziende la possibilità di pubblicare annunci sulla nostra piattaforma "Zanardelli Work" e supportiamo nella selezione dei candidati.
- **Intermediazione tra domanda e offerta:** Facilitiamo il collegamento tra imprese e potenziali lavoratori attraverso una rete consolidata di contatti.

Di seguito l'attività svolta dall'ufficio Placement nel corso dell'anno



Prosegue infine l'intensa collaborazione sul territorio, in particolare con il comune Chiari su vari progetti relativi all'ambito ovest. In particolare, a luglio 2024 abbiamo aderito al progetto La Lombardia è dei giovani 2024, nel quale partecipiamo come ente specializzato nell'orientamento professionale e in qualità di ente accreditato ai servizi al lavoro.

Faremo degli interventi con sportelli individuali sul territorio rivolti ai giovani e organizzeremo dei workshop sull'autoimprenditorialità.



PROGETTI INTERNAZIONALI

I Progetti internazionali, europei ed extraeuropei sono centrati soprattutto sullo sviluppo di metodologie per la formazione di tecnici superiori, sulla base di tecniche innovative basate su studi di caso, project work, creazione e trasferimento di buone pratiche. Sono inoltre attivi progetti di tirocini all'estero (circa un centinaio degli studenti del CFP Zanardelli partecipano al programma di tre settimane di tirocinio all'estero ogni anno) e di

incoming, ovvero la ricezione di studenti esteri da inserire in tirocinio e in attività formative. Il network di relazioni è composto da 45 enti in 20 nazioni.

Nel corso dell'anno 2023/2024 sono nate nuove collaborazioni con la Svezia, la Francia, la Lettonia e la Lituania. Vi sono state anche diverse iniziative di ospitalità con staff e docenti esteri. Infatti, molti docenti stranieri sono venuti in visita da noi per conoscere il sistema di formazione professionale italiano.

Per la realizzazione di progetti esteri, sono stati creati gruppi di personale docente e amministrativo. In tutto, 45 dipendenti sono andati all'estero.

Per quanto riguarda gli spostamenti:

- 105 studenti tirocinanti all'estero con fondi Erasmus e di Regione Lombardia (in Portogallo, Spagna, Francia)
- 3 docenti/amministrativi in jobshadowing
- 23 docenti accompagnatori dei tirocini

Per la creazione dei risultati relativi ai vari progetti 22 dipendenti, tra staff e docenti sono stati coinvolti in diversi incontri transnazionali.

Mentre, per 5 progetti Erasmus Plus per gli studenti in mobilità di breve periodo sono state coinvolte gli stati di Portogallo, Grecia e Francia.

A Febbraio e Marzo 2024 sono stati presentati altri 10 progetti, di cui 6 non approvati per mancanza di fondi o per motivi di qualità.

Siamo inoltre cresciuti molto nell'organizzazione del job shadowing con l'ospitalità di gruppi stranieri, tra cui:

- varie delegazione composte dai 10 ai 30 dirigenti e docenti provenienti dalla Turchia nel corso di 6 mesi;
- un docente spagnolo, due docenti austriache, due docenti lettoni.

È stata inoltre organizzata l'accoglienza per n. 23 studenti, a cui si sono uniti/e 6 studenti/studentesse in tirocinio di lunga durata di 3 o 6 mesi provenienti dalla Lituania e dal Portogallo.

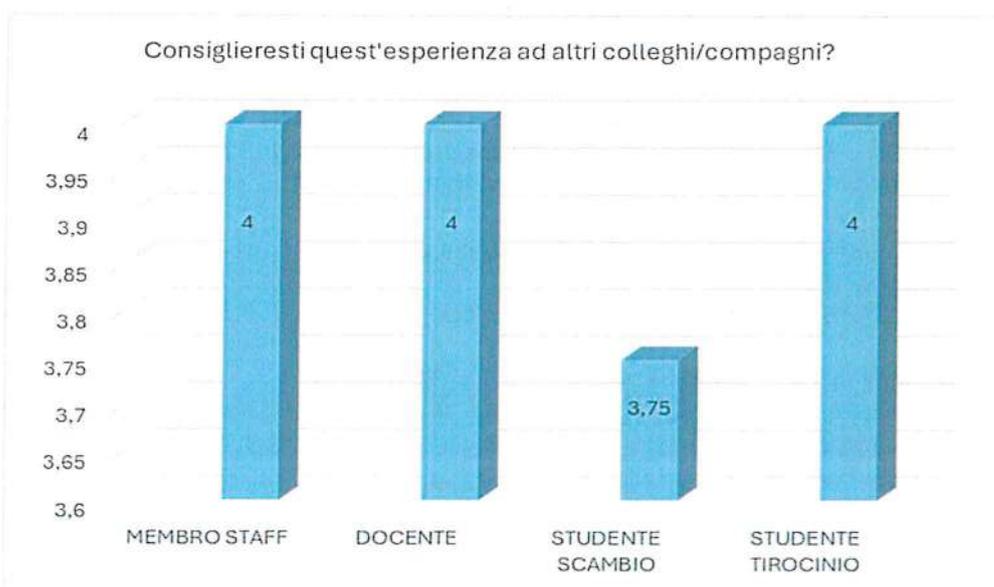
Abbiamo ottenuto la targa rilasciata dalla Commissione Europea che accredita il CFP Zanardelli e certifica l'impegno nelle attività internazionali.

Infine, i progetti in gestione sono:

N.	TITOLO PROGETTO	CODICE PROGETTO	INIZIO	FINE	STATO
1	Accrediment Erasmus Plus 2021-2027	2020-1-IT01-KA120-VET-09062	01/04/2021	2027	In corso
2	Accreditamento Erasmus Plus nell'ambito vet 2023-204	2023-it01-ka121-vet-000141315	01/06/2023	31/08/2024	In corso
3	Naturally Sustainable		01/11/2021	01/11/2024	Concluso
4	JOBSHADOWEUR-Reinventing Job shadowing in Europe for educators in the VET Sector to meet the Challenges of the 'New Normal'	2021-1-FR01-KA220-VET-000034612	01/11/2021	30/10/2024	Concluso
5	Be Young Be Entrepreneur	2021-1-FR01-KA220-SCH-000031580	01/11/2021	30/10/2024	Concluso
6	H2O	2021-1-FR01-KA220-SCH-000034470	01/11/2021	30/10/2024	Concluso
7	"Towards Variable-Access & Digitalization of	2021-1-IT01-KA220-VET-000033288	01/02/2022	31/01/2025	In conclusione
8	PFE (Portfolio for Employment)	2021-1-BE01-KA220-VET-000034646	01/02/2022	01/02/2025	In conclusione
9	Remote-access training for Tutors from companies	2022-1-FR01-KA220-VET-000088030	01.09.2022	31.08.2025	In corso

	hosting apprentices or trainees for work-based learning				
10	SFENTRE	KA220-VET-15004C50	01.11.2024	31.10.2026	In corso
11	TECHBRIDGE	2024-1-IT01-KA220-VET-000255000	01.11.2024	31.10.2027	In corso
12	Partecipazione al Consorzio di EDUCO Erasmus+				In corso

Per l'a.f. 2023/2024 è stato erogato un questionario di soddisfazione, ai partecipati all'esperienza all'estero; di seguito il risultato del calcolo delle medie relativamente alle domande. "Consigliaresti quest'esperienza ad altri colleghi/compagni" e "vorresti rifare quest'esperienza". Il risultato è molto positivo. Naturalmente i risultati dovranno essere analizzati nel complesso per introdurre eventuali azioni di miglioramento.



CONTESTO POLITICO-NORMATIVO

Si confermano le seguenti normative:

- Legge Regionale n. 30/2015 - Qualità, innovazione, internazionalizzazione
- D.lgs. n.297 del 16.04.1994 Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzioni relative alle scuole di ogni ordine e grado.
- DPR n. 275/L999 regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della Legge 15 marzo 1997, n 59.
- Decreto 22.08.2007 n. 139 regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'art. 1 comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
- D.lgs. n. 112 del 25.06.2008 Coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2008 n. 133 recante "disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- DPR n. 87 e DPR n. 88 del 15.03.2010 Regolamenti attuativi per riordino istituti professionali e istituti tecnici.
- Protocollo di intesa tra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia per la somministrazione di farmaci a scuola del 13/9/2017.
- Accordo Conferenza Stato-regioni su Istruzione e Formazione professionale del 29 aprile 2010.
- Legge Regionale n. 22 del 28 settembre 2006. Albo dei soggetti accreditati per l'erogazione dei Servizi al lavoro - «Il mercato del lavoro in Lombardia»
- Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive
- Legge regionale n. 19/2007 – Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia
- Quadro Regionale Standard Professionali decreto n. 11809 del 23/12/2015
- DDUO del 20 dicembre 2012 – n. 12453 - Approvazione delle indicazioni regionali per l'offerta formativa relativa a percorsi professionalizzanti di formazione continua, permanente, di specializzazione, abilitante e regolamentata
- Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.
- D.lgs. n.81 pubblicato in G.U. il 15 giugno 2015, capo V –la disciplina dell'Apprendistato.
- Legge Regionale 30 del 2015 - Lombardia (apprendistato visto come il pilastro portante del nuovo sistema duale della formazione regionale).
- Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015, pubblicato il 21 dicembre 2015 - Standard formativi dell'Apprendistato.
- DGR 4676 del 23 dicembre 2015 – recepimento della Regione Lombardia della disciplina dell'apprendistato
- POR FSE Regione Lombardia 2014 - 2020 - Aggiornamento dei panieri dei servizi e dei costi in attuazione della Dote Unica Lavoro 2014 – 2020 - aprile 2016 - Quadro Regionale degli Standard Minimi dei Servizi al Lavoro
- D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50 Codice dei contratti pubblici e successive modifiche
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
- Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. 101/2018 in materia di privacy
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e successive modificazioni
- Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche)
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato)

- DGR 7180/2022 Disposizioni transitorie in materia di accreditamento ai sensi della delibera n. 6696 del 18/7/2022, approvate con delibera n. 7180 del 17/10/2022
- Decreto n. 15516 del 28/10/2022 Approvazione dei requisiti e delle modalità operative per la richiesta di iscrizione all'albo regionale degli accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale.
- D.Lgs. 31/3/2023 n. 36 Codice dei contratti pubblici.
- D.lgs. 31/12/2024 n. 209 Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici
- Legge 8/8/2024 n. 121 Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale

CONTESTO AZIENDALE INTERNO

Cfp Zanardelli, nonostante le complicazioni derivanti dall'incertezza anche economica, ha ottemperato a tutti gli obblighi statutari e normativi nei tempi previsti.

PERSONALE

Sono state bandite le posizioni organizzative delle sedi di Chiari, Clusane, Darfo Desenzano, Edolo e Verolanuova e quella di RSPP. La direzione resta ad interim sulla sede di Ponte di Legno, Brescia e Villanuova.

Sono stati confermati i ruoli per il coordinamento all'interno delle UO relativamente a:

- Coordinatore didattico
- Referente per l'inclusione scolastica

Nonché presso la Sede Legale:

- Coordinamento segreteria tecnica di direzione
- Coordinamento area acquisti
- Coordinamento accreditamento, sistema qualità, governance
- Coordinamento organizzazione sviluppo risorse umane (*)
- Coordinamento sistema ddif
- Coordinamento amministrativo
- Coordinamento progetto apprendistato ex art. 43
- Coordinamento progetto stem
- Coordinamento servizi al lavoro/placement
- Coordinamento formazione adulti
- Coordinamento formazione aziende
- Coordinamento attività internazionale

() È stata aggiunta una risorsa con l'obiettivo di sviluppare le tematiche di benessere e formazione del personale, l'acquisizione dei talenti e welfare. Nonché per rivedere completamente il rapporto e le modalità comunicative tra l'azienda e il personale.*

Nel corso del 2023/2024 l'attività dell'ufficio selezione è in prevalenza dedicata alla ricerca di personale amministrativo e ausiliario, attività ormai consolidata nel corso degli anni.

Per le figure non facilmente reperibili tramite il nostro bando di selezione, l'ufficio veniva coinvolto per la promozione di annunci tramite altre piattaforme di ricerca.

Grazie a questa attività e al coinvolgimento nella fase di colloquio, si è intensificato il confronto con i responsabili di U.O. in merito ai nuovi inserimenti, al monitoraggio del loro andamento all'interno della sede e al proseguimento del rapporto di lavoro. Per facilitare queste attività è stata predisposta una procedura di onboarding, in continua evoluzione.

La revisione dei mansionari è in fase di stallo in quanto l'ufficio preposto non è totalmente dedicato a questa attività e anche per l'evoluzione continua di alcuni ruoli anche dovuti al cambiamento della normativa in ambito accreditamento, alla tipologia dei servizi proposti da Cfp, rende difficile la produzione di un documento standard. È nata quindi la necessità di valutare una piattaforma digitale che renda più agevole la variazione del mansionario e di utilizzare lo stesso per l'implementazione e/o sviluppo di strumenti/procedure utili all'organizzazione (es. schede di valutazione, analisi delle performance che aiuti anche nella definizione di corsi

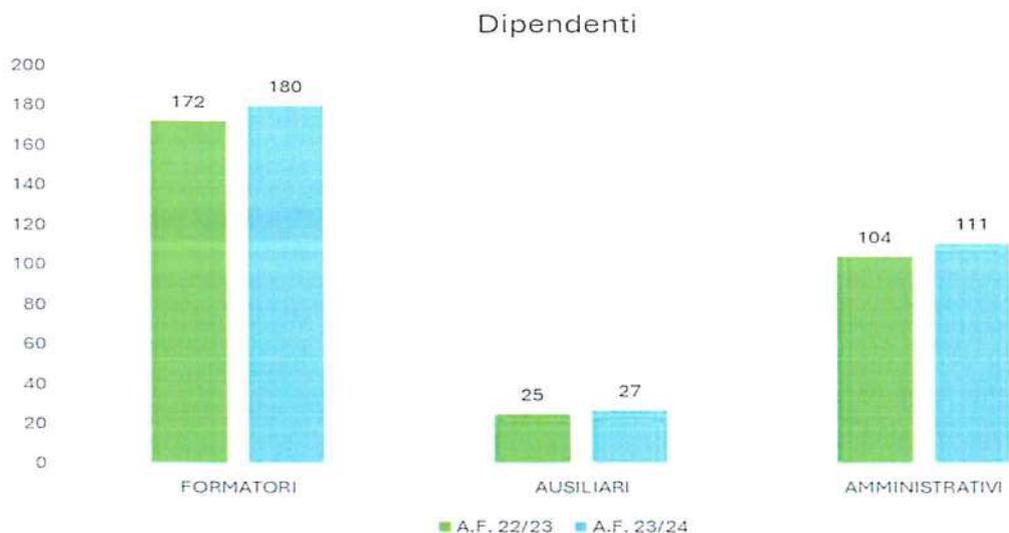
necessari a colmare i gap formativi, nomenclature da attribuire ai ruoli aziendali in modo da uniformare anche tutte le firme delle mail).

Nel corso dell'anno si è inoltre iniziato a porre le basi per strutturare un welfare aziendale analizzando varie proposte dal mercato (piattaforme welfare e bandi). Purtroppo, la tipologia contrattuale non permette di accedere a queste agevolazioni. Pertanto, per sopperire a questa mancanza e fornire comunque ai nostri dipendenti delle agevolazioni, si è pensato di strutturare un pacchetto di servizi, come ad esempio formazione gratuita e/o agevolata.

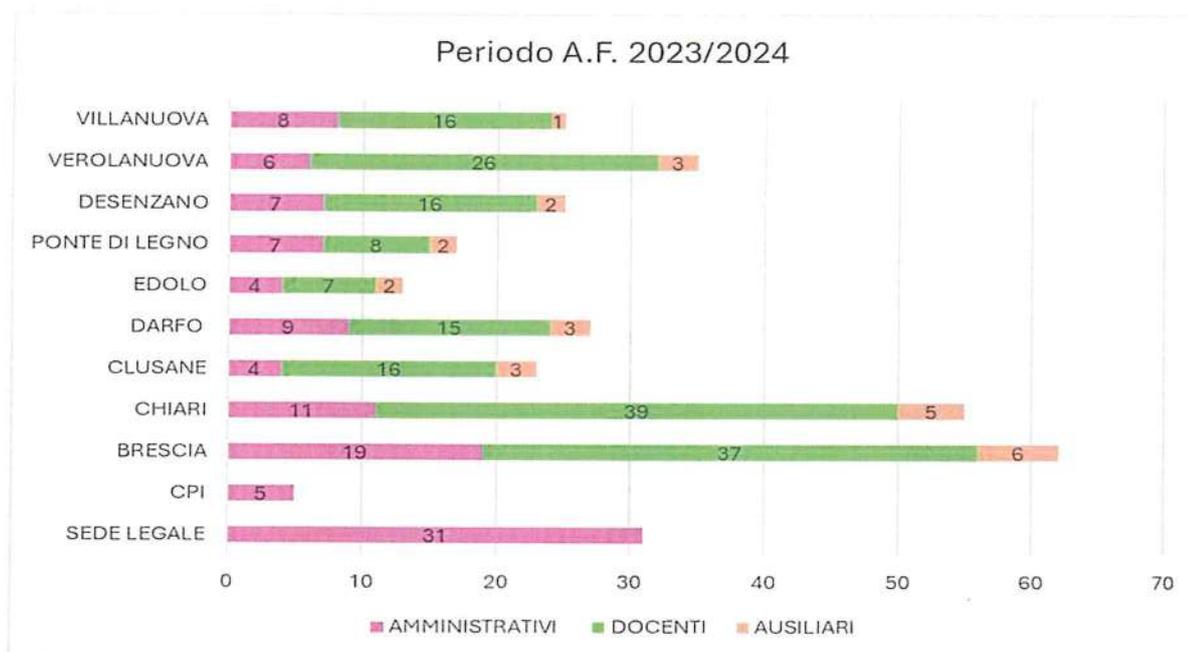
L'obiettivo è quello di arricchire questo pacchetto non solo con la formazione ma anche con tutti gli altri servizi che il Cfp propone e sviluppa.

Il processo di ricerca/selezione del personale, anche nel corso dell'anno 2023/2024, relativamente al fabbisogno per la copertura di incarichi tra il personale docente, amministrativo ed ausiliario, tutti gli avvisi sono stati pubblicati sul sito aziendale (<https://www.cfpzanardelli.it/tipologia/lavora-con-noi/>).

Il numero totale del personale interno assunto (tempo determinato/indeterminato) è riportato nel grafico 1 e suddiviso per sede e tipologia (formatori, amministrativi, ausiliari), nel grafico 2

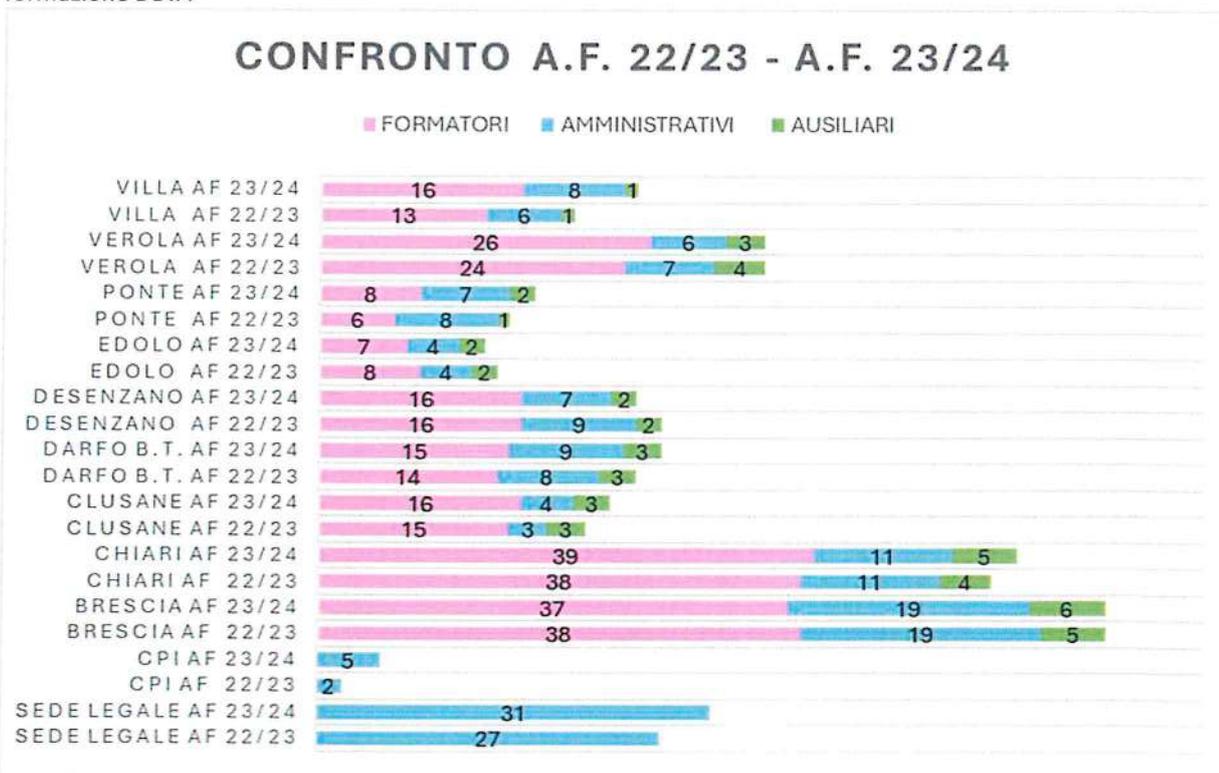


(Grafico 1)



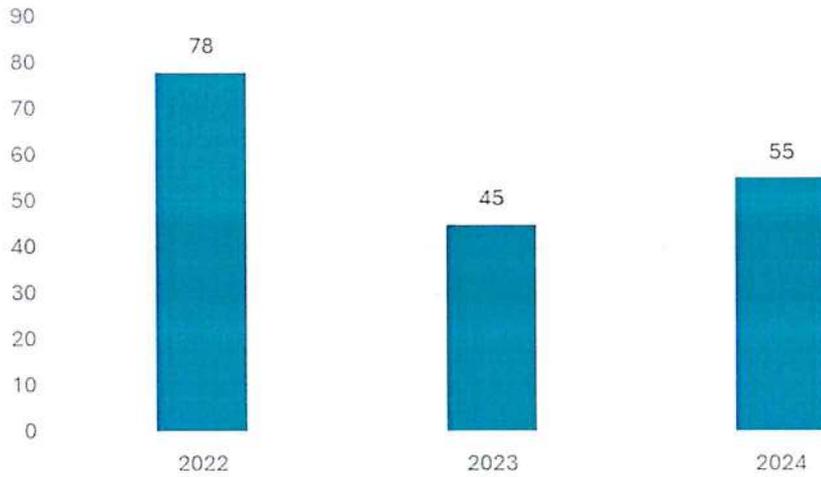
(Grafico 2)

Tra l'A.F. 22/23 e 23/24 a copertura delle varie attività sono stati inseriti formatori, ausiliari e amministrativi. Questi ultimi soprattutto a copertura delle segreterie didattiche a seguito dell'introduzione del GRS nella formazione DDIF.



Il totale delle risorse che hanno concluso il loro rapporto lavorativo con l'azienda sono leggermente aumentate rispetto al 2023 ma restano inferiori al 2022.

FINE RAPPORTO

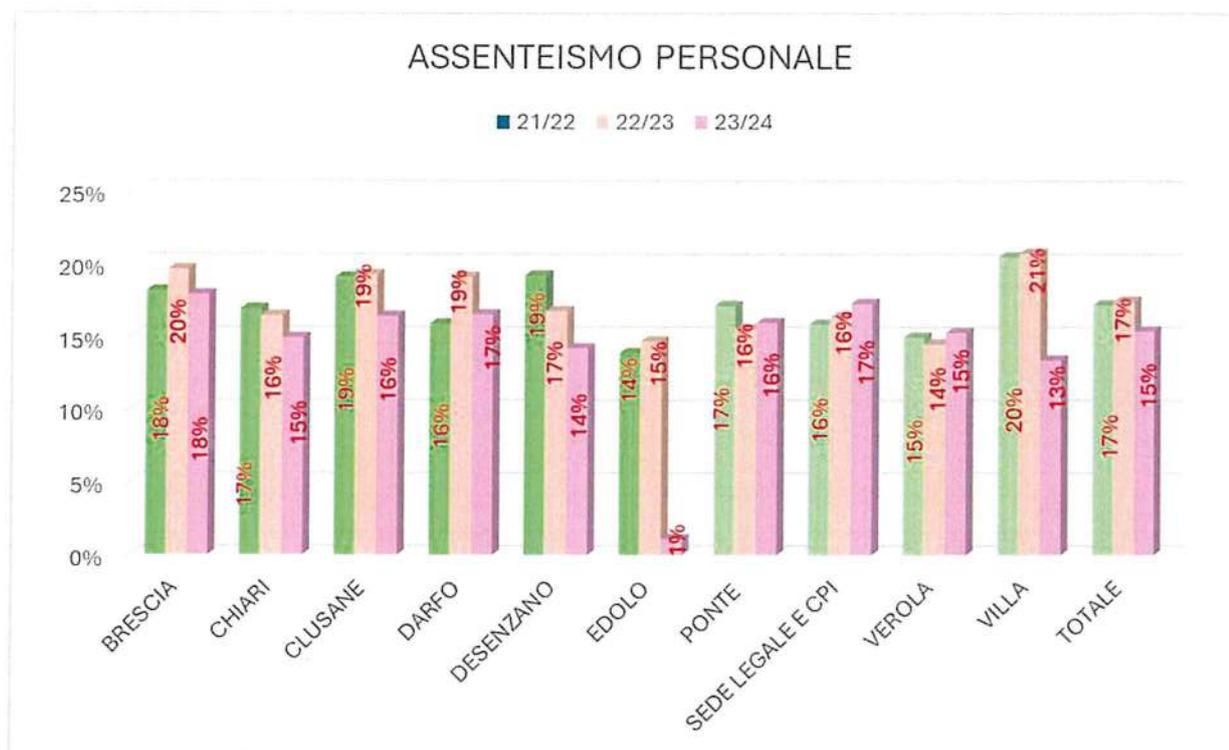


Le cause sono dettagliate nel seguente grafico.

FINE RAPPORTO DI LAVORO



Dall'analisi dell'ultimo triennio, si rileva un andamento di assenteismo prevalentemente ridotto rispetto allo scorso anno.



La programmazione delle risorse è stata effettuata in modo adeguato, garantendo per l'inizio delle lezioni di avere il corpo formatori al completo per tutte le classi.

FORMAZIONE

La formazione del personale riveste un fondamentale elemento strategico su cui l'azienda intende costruire gli elementi del proprio futuro.

Lo scorso anno era stato predisposto e condiviso con tutti i dipendenti un questionario di raccolta dei fabbisogni formativi, nel quale sono stati proposti una serie di corsi da scegliere, con la possibilità di indicarne anche altri. Anche per l'anno in corso sono state raccolte ulteriori necessità formative. Ci siamo dedicati prevalentemente a corsi di lingua ed informatica (software Buffetti). Abbiamo ripristinato i rapporti con università Cattolica di Brescia, al cui interno è presente una divisione dedicata specificatamente alla formazione dei docenti.

Con questo rapporto è stato erogato il corso. La gestione dei comportamenti problematici in classe che va a rispondere all'esigenza dei docenti di un confronto con un esperto per capire come affrontare le dinamiche della classe. Il corso ha avuto una buona partecipazione, con il raggiungimento della capienza massima d'aula.

Il riscontro positivo di questo primo percorso ha messo le basi per intensificare l'erogazione di altri percorsi.

Di seguito l'elenco dei corsi che vengono proposti:

TITOLO CORSO
Laboratorio di leadership (fiducia nei team, gestione del conflitto, tecniche e gestione dello stress, cultura e clima organizzativo, work engagement)
Parlare in pubblico: presentazioni efficaci, educare la voce e il comportamento
Gestione delle strategie comunicative con gli alunni
Approfondimenti pedagogici e problematiche educative "la gestione dell'adolescente conflittuale"
Il corretto utilizzo della voce nell'insegnamento
Accrescere la motivazione per raggiungere gli obiettivi
Gestire un gruppo: come sviluppare le capacità relazionali utili per coinvolgere e motivare i collaboratori a risolvere i problemi
Negoziare e comunicazione
Come promuovere le attività del CFP Zanardelli in modo efficace

Gestire la comunicazione verso l'esterno
Progettazione ed organizzazione di situazioni in apprendimento - Costruire lezioni efficaci
Inglese B1
Organizzazione e gestione risorse umane
A scuola con le emozioni
Excel Intermedio
Competenze manageriali (impegno verso l'organizzazione, orientamento agli utenti, lavoro di gruppo e cooperazione)
Leadership per il cambiamento: percorso di sviluppo delle competenze per sostenere il cambiamento organizzativo
Il teatro a scuola
Tabelle Pivot - L'analisi dei dati con Excel
Strategie e metodologie di supporto per l'apprendimento efficace
Disabilità Didattica personalizzata per DSA e difficoltà d'apprendimento
Spagnolo
Valutare per competenze
Gestire la comunicazione verso le famiglie degli allievi
Gestione del cliente
Presentazioni efficaci con PowerPoint
Dalla valutazione alla gestione delle performance
Progettiamo insieme UDA...step by step
Inglese B2
Inglese C1
Graphic design - Adobe Photoshop
Il processo di ricerca e selezione del personale
La progettazione inclusiva
Excel base
Le relazioni interne: come sviluppare i rapporti diretti con il personale
Tedesco
Amministrazione del personale (es.: applicazione dei contratti di lavoro)
Sistemi di visualizzazione
Integrazione digitale dei processi aziendali - didattica innovativa con AR e VR
Microlingua di settore Informatico
Pacchetto Office
Certificazione competenze formali informali e non formali
Contabilità economico – patrimoniale
Francese
Microlingua di settore Benessere
Microlingua di settore Amministrativo-Segretariale
Microlingua di settore Meccanico
Plc base
Corso Base KNX
Introduzione IoT
Microlingua di settore Termoidraulico
Microlingua di settore Elettrico
Settore Benessere: corso estetica oncologica
Tecniche di massaggio viso /corpo
Sesson e disabilità
Corso di prototipazione virtuale

Laboratorio di pasticceria: le paste lievitate
Scopi ed utilizzo di LinkedIn
Microlingua di settore Agroalimentare-panificazione-pasticceria
Microlingua di settore Metalli
Microlingua di settore Turismo e sport
Portoghese
Percorsi di Coaching individuale - CORSI ESPERIENZIALI PER IL RAFFORZAMENTO DEL TEAM WORK
Inbound marketing-strategie di marketing
Plc avanzato
CNC con FANUC
Apprendistato: gestione busta paga
Cad
Cucina
Falegnameria
Giardinaggio
Pasticceria: torte moderne
Pompe di calore
Auto elettrica - Nuovi motori benzina diesel
CAD CLO 3D per modellisti o altro programma per modellisti abbigliamento
Corso approfondimento di cosmetologia
Montaggio Video
Fotovoltaico
Sistemi ibridi
CONFIGURAZIONE AVANZATA AZIONAMENTI SIEMENS
STAMPA 3D AVANZATA
corso di make-up
corso di approfondimento di cosmetologia
Corso di trucco
ADHD
Alfabetizzazione della lingua inglese
Alyante

Alcuni corsi derivanti dall'analisi del fabbisogno del precedente anno sono stati attivati, ovvero:

CORSO	DAL	AL	PARTECIPANTI
LINGUA INGLESE B1 - U.O. BRESCIA	19/3/24	14/5/24	9
LINGUA INGLESE B1 – U.O. DARFO	20/3/24	15/5/24	15
LINGUA INGLESE B2 ONLINE	28/2/24	10/4/24	12
COME UTILIZZARE LINKEDIN IN MODO STRATEGICO ED. 1 ON LINE	9/1/24	6/2/24	8
COME UTILIZZARE LINKEDIN IN MODO STRATEGICO ED. 2 ON LINE	12/1/24	9/2/24	8
GESTIONE DEI COMPORAMENTI PROBLEMATICI – U.O. BRESCIA	26/3/24	14/5/24	20

Tutti i corsi sono stati erogati col nostro conto formazione-Fondimpresa, che si accumula annualmente.

Nell'ultimo anno sono stati svolti i corsi formazione al personale in materia di sicurezza anche utilizzando la piattaforma Docere.cfpzanardelli.it e la piattaforma <https://cfpzanardelli.dyndevicelcms.com/it/> per un totale di 163 ore nell'anno formativo 2023-2024.



www.cfpzanardelli.it | Frizione corsi | Guida rapida all'utilizzo | Contatti | Tel. 030.3845542

AREA UTENTI

La formazione on-line su **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro

- Frizione corsi
- Video Tutorial sull'utilizzo
- Guida rapida all'utilizzo
- Rigore didattico
- Contatti
- Elenco Corsi

Perché CFP Zanardelli sceglie la Formazione On-line

Esistono oggi varie possibili definizioni del termine **e-learning**

Alcuni autori lo usano per riferirsi ad attività di apprendimento/insegnamento che coinvolgono l'uso di computer, multimedialità, telematica e Internet, ponendo quindi un forte accento sugli aspetti tecnologici.

Altri insistono soprattutto su una connotazione di e-learning come insegnamento/apprendimento "autogestito" in cui assumono particolare rilevanza la produzione e la distribuzione di materiale didattico autorizzabile.

Per molti il semplice uso di Internet come medium non basta a garantire processi di apprendimento più efficaci, efficienti, motivanti e accessibili: è indispensabile investire nella qualità del progetto pedagogico e nelle relazioni tra

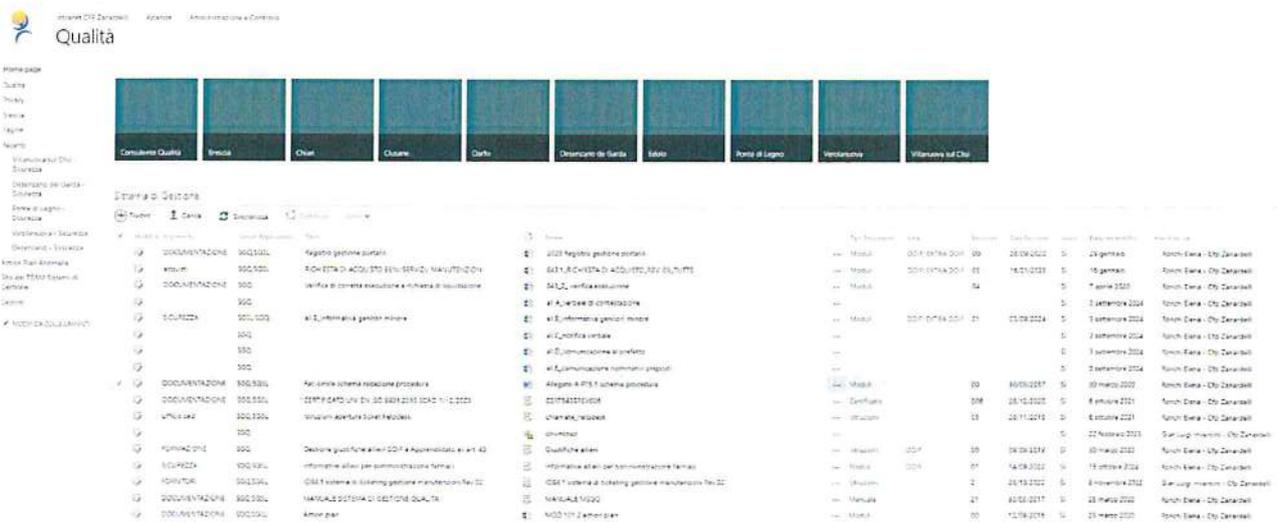
e sono stati effettuati i seguenti corsi (periodo 1/9/2023– 31/08/2024)

Corso	Dal	Al	Durata HH
Corso addetto primo soccorso Gruppo B/C	17/10/2024	21/10/2024	16
Formazione specifica - Rischio Medio	01/10/2024	01/10/2024	8
Formazione Specifica Lav - Rischio Basso	01/10/2024	01/10/2024	4
Formazione specifica - Rischio Basso	10/09/2024	10/09/2024	4
Aggiornamento - Formazione Specifica lavoratori - rischio basso e medio	21/06/2024	11/07/2024	6
Formazione generale	12/06/2024	12/06/2024	4
Formazione Specifica lavoratori - rischio basso	12/06/2024	12/06/2024	4
Corso aggiornamento primo soccorso Gruppo B/C	18/03/2024	18/03/2024	4
Aggiornamento formazione specifica lav rischio medio	20/02/2024	20/02/2024	3
Idoneità tecnica VVFF addetto antincendio	07/02/2024	07/02/2024	3
Formazione Specifica Lav - Rischio Basso	25/01/2024	25/01/2024	4
Formazione Antincendio - Liv. 2	23/01/2024	23/01/2024	8
Formazione Antincendio - Liv. 3	23/01/2024	24/01/2024	16
Aggiornamento formazione specifica rischio medio	19/12/2023	19/12/2023	4
Formazione specifica - Rischio Medio	28/11/2023	12/12/2024	8
Monitoraggio RPCT - Misure anticorruzione e trasparenza	17/10/2023	17/10/2023	4
Aggiornamento - Corso antincendio - Medio	30/09/2023	30/09/2023	5
Corso aggiornamento primo soccorso Gruppo B/C	30/09/2023	30/09/2023	4
Corso antincendio - Medio	30/09/2023	30/09/2023	8
Formazione specifica - Rischio Medio	30/09/2023	30/09/2023	8
Formazione Generale dei Lavoratori - Modalità e-learning	30/09/2023	30/09/2023	4

Privacy e trattamento dei dati - online	30/09/2023	30/09/2023	2
Corso addetto primo soccorso Gruppo B/C	28/09/2023	30/09/2023	12
Formazione Antincendio - Liv. 3	25/09/2023	14/12/2023	16
Corso aggiornamento primo soccorso Gruppo B/C	06/07/2023	06/07/2023	4

SICUREZZA

Nel corso del A.F. 2023/2024 il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione si è attivato per la gestione e il mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza, mantenendo aggiornato i DVR ed erogando la formazione ai dipendenti. Tutta la documentazione predisposta e la relativa normativa è disponibile nell'area SharePoint.



Di particolare interesse ai fini del Riesame della Direzione sono stati i risultati della valutazione Stress lavoro Correlato svolta in collaborazione con il medico competente, una psicologa specializzata e gli RLS. Sono stati somministrati questionari soggettivi online che ha riscontrato un'ottima partecipazione attiva.

Statistica Compilazione
Questionari
Tot = **93%** (280 su 302)



La valutazione dei questionari soggettivi, svolta secondo domande definite nelle linee guida promosse da UST Veneto e adattate al contesto aziendale ha prodotto i seguenti risultati:

checklist	sez A - Ambiente di Lavoro	sez B- Contesto del lavoro	sez C1- Contenuto del lavoro - Docenti	sez C2- Contenuto del lavoro - Amministrativi	sez C3- Contenuto del lavoro - Ausiliari	sez C4- Contenuto del lavoro - Docenti Laboratorio	TOT. CHECKLIST	TOT (senza oggettivi)	≤ 60-65 basso - ≤ 115-130 medio - > 115-130 alto
BRESCIA	7	8	10	13	12	12	62	62	basso
BRESCIA SEDE LEGALE	6	5	0	14	0	3	28	28	basso
CHIARI	6	10	14	18	23	4	75	75	medio
CLUSANE	6	4	6	18	7	13	54	54	basso
DARFO BOARIO TERME	2	1	4	10	9	1	27	27	basso
EDOLO	2	2	7	12	10	0	33	33	basso
PONTE DI LEGNO	2	13	9	9	14	11	58	58	basso
RIVOLTELLA	11	1	8	20	7	0	47	47	basso
VEROLANUOVA	2	3	9	7	5	10	36	36	basso
VILLANUOVA	5	6	14	15	7	12	59	59	basso
GENERALE	5	7	8	12	7	5	44	44	basso

Inserendo, invece, i punteggi ricavabili dai dati oggettivi (turnover, ferie non godute, etc.) ricaviamo il seguente risultato:

checklist	sez A - Ambiente di Lavoro	sez B- Contesto del lavoro	sez C1- Contenuto del lavoro - Docenti	sez C2- Contenuto del lavoro - Amministrativi	sez C3- Contenuto del lavoro - Ausiliari	sez C4- Contenuto del lavoro - Docenti Laboratorio	TOT. CHECKLIST	TOT. GRIGLIA	TOT	≤ 60-65 basso - ≤ 115-130 medio - > 115-130 alto
BRESCIA	7	8	10	13	12	12	62	16	78	medio
BRESCIA SEDE LEGALE	6	5	0	14	0	3	28	8	36	basso
CHIARI	6	10	14	18	23	4	75	18	91	medio
CLUSANE	6	4	6	18	7	13	54	16	70	medio
DARFO BOARIO TERME	2	1	4	10	9	1	27	16	43	basso
EDOLO	2	2	7	12	10	0	33	16	49	basso
PONTE DI LEGNO	2	13	9	9	14	11	58	18	74	medio
RIVOLTELLA	11	1	8	20	7	0	47	16	63	basso
VEROLANUOVA	2	3	9	7	5	10	36	16	52	basso
VILLANUOVA	5	6	14	15	7	12	59	16	75	medio
GENERALE	5	7	8	12	7	5	44	16	60	basso

Sono state già in essere analisi di dettaglio per avviare attività di compensazione volte alla riduzione del rischio stress-lavoro correlato in base alla singola sede.

In generale il dato complessivo comunque risulta con un punteggio di 60 pari ad un rischio **BASSO**.

CONTESTO INFRASTRUTTURALE/TECNOLOGICO

INFRASTRUTTURE/MANUTENZIONI

Proseguono le opere di manutenzione ordinaria interamente a carico dell'Azienda, delle nove Unità Organizzative: Brescia, Chiari, Edolo, Clusane d'Iseo, Darfo Boario Terme, Ponte di Legno, Desenzano, Verolanuova e Villanuova. Così come previsto dal piano di interventi, è stato parzialmente utilizzato il fondo manutenzioni deliberato ed appostato negli anni scorsi.

Il sistema di ticketing suddiviso per sedi di seguito riepilogato relativo all'anno Formativo 23/24 continua ad essere uno strumento utile al tracking dei processi e al loro monitoraggio.

ANNO FORMATIVO 23/24

Sede	interventi richiesti	interventi risolti	interventi in gestione	%risolti
Brescia	213	208	5	98%
Chiari	50	36	14	72%
Clusane	77	68	9	88%
Darfo	48	42	6	88%
Desenzano	21	19	2	90%
Edolo	26	22	4	85%
Ponte di Legno	18	16	2	89%
Sede Legale	12	8	4	67%
Verolanuova	24	23	1	96%

Villanuova	76	70	6	92%
TOTALE	565	512	53	91%

ANNO FORMATIVO 22/23

Sede	interventi richiesti	interventi risolti	interventi in gestione	%risolti
Brescia	195	185	10	95%
Chiari	49	31	18	63%
Clusane	34	30	4	88%
Darfo	31	24	7	77%
Desenzano	36	34	0	94%
Edolo	41	36	5	88%
Ponte di Legno	23	17	6	74%
Sede Legale	16	9	7	56%
Verolanuova	24	21	0	88%
Villanuova	64	54	10	84%
TOTALE	513	441	67	86%

ANNO FORMATIVO 21/22

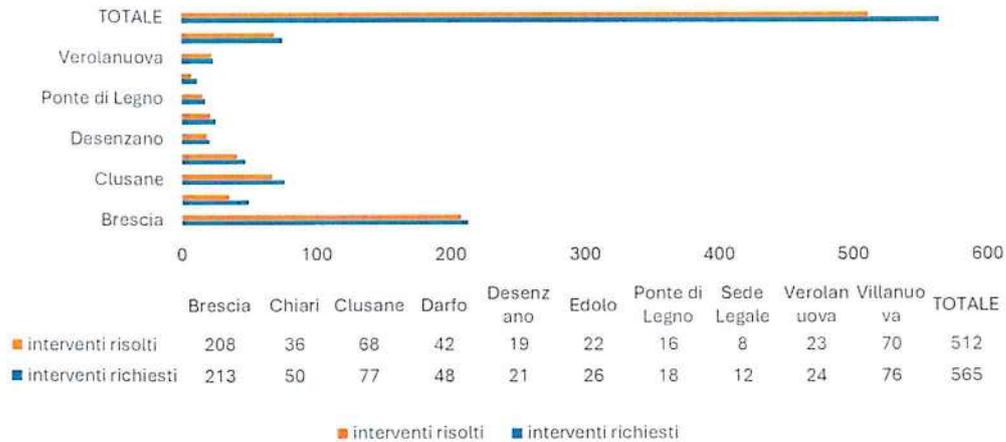
Sede	interventi richiesti	interventi risolti	interventi in gestione	%risolti
Brescia	137	126	11	92%
Chiari	67	57	10	85%
Clusane	49	40	9	82%
Darfo	44	37	7	84%
Desenzano	19	12	7	63%
Edolo	32	28	4	88%
Ponte di Legno	43	39	4	91%
Sede Legale	30	29	1	97%
Verolanuova	28	25	3	89%
Villanuova	60	55	5	92%
TOTALE	509	448	61	88%

Notiamo quindi un buon indice di risoluzione complessivo, pari al 91%, con trend in miglioramento comparato con gli anni precedenti (A.F. 22/23 86% e A.F. 21/22 88%).

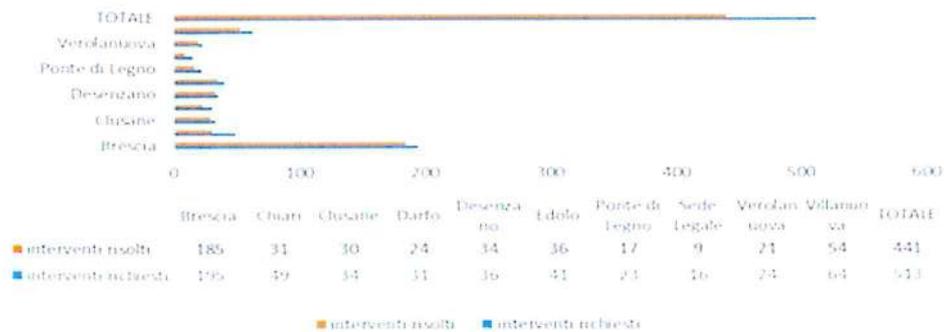
Verrà risollecitato l'uso corretto del programma Ticketing per migliorare gli indicatori di risoluzione problematiche rispetto ai tempi, considerato che i campi "data scadenza" e "data risoluzione", che permettono di verificare i tempi, non vengono sempre correttamente compilati ed è necessario risollecitare periodicamente l'aggiornamento dei ticket (avanzamento).

Inoltre, lo strumento non è adottato in maniera omogenea in tutte le sedi: verrà effettuata attività di sensibilizzazione.

INTERVENTI ANNO FORMATIVO 23/24



INTERVENTI ANNO FORMATIVO 22/23



INTERVENTI ANNO FORMATIVO 21/22



Rispetto al riesame precedente si definisce la seguente situazione:

Attività/Progetti	Descrizione	Localizzazione
Fornitura attrezzature informatiche hardware	Sostituzione di attrezzature guaste e/o obsolete	U.O. di Brescia, Verolanuova, Chiari
Restyling locale attività ludico-motorie	Tinteggiatura dei locali e fornitura di attrezzature da palestra	U.O. di Brescia

Tinteggiatura camere e corridoio	Tinteggiatura delle camere del 4° piano e corridoio	Sede di Ponte di Legno
Restyling sala ricreativa	Tinteggiatura e fornitura di nuovo mobilio	Sede di Ponte di Legno
Restyling skiroom	Tinteggiatura e fornitura di adeguato mobilio	Sede di Ponte di Legno
Tinteggiatura locali	Tinteggiatura di aule, laboratori, corridoi per oltre 40 locali	Tutte le Unità Organizzative
Tinteggiatura uffici	Tinteggiatura degli uffici del personale amministrativo	Sede Legale
Installazione pedana servoscala	Installazione di una pedana servoscala da esterno	U.O. di Brescia
Adeguamento sistema antincendio	Creazione cavedi/assistenze murarie	Sede di Ponte di Legno
Realizzazione nuovi laboratori	Realizzazione nuovi laboratori dedicati per "Operatore Informatico"	U.O. di Brescia, Chiari, Verolanuova, Darfo B. T., Villanuova sul Clisi
Realizzazione Aula Google Educational	Creazione di un'aula dedicata all'educazione Google	Sede di Brescia
Realizzazione Laboratorio Domotica	Creazione di un laboratorio per la domotica	Sede di Brescia
Miglioramento Macchine Utensili	Miglioramento per la sicurezza ed efficienza	Varie Unità Organizzative
Inserimento Colonnina Elettrica	Accesso pubblico in area privata – circuito EnelX	Sede di Brescia
Fornitura Centralizzata Prodotti Estetici	Fornitura centralizzata di prodotti estetici	Varie Unità Organizzative
Potenziamento linee dati	Raggiunto 1 Gbit/sec e in fase di realizzazione UCT	Tutte le sedi
Connessioni simmetriche	Connessioni simmetriche per gestione ottimale del lavoro	Tutte le sedi
Potenziamento Cybersecurity	Integrazione della piattaforma ESET Cloud Technology con 18 firewall	Ogni sede

TECNOLOGIA

Grazie al potenziamento delle linee dati è stato raggiunto per tutte le sedi 1 Gbit/sec ed è in fase di realizzazione un nuovo sistema di comunicazione UCT (Unified Communication Technology) mediante Centralini Virtuali integrati nel Sistema di Instant Messaging Aziendale Teams attualmente attivo e operativo su sede legale e sede di Brescia.

Tutte le sedi hanno già in dotazione connessioni simmetriche con specifiche minime che permettono una gestione delle ottimali del lavoro.

È stato potenziato il sistema di Cybersecurity con integrazione della piattaforma ESET Cloud Technology con n. 18 firewall (in fault tolerance) per ogni sede.

Continua la gestione delle attività aziendali attraverso strumenti di collaboration office. È stata ulteriormente potenziata con formazione mirata e utilizzo sempre più intensivo dell'applicazione Teams con la creazione di gruppi di lavoro (di seguito alcuni esempi):



Continua il potenziamento della intranet aziendale con l'attivazione di progetti mirati all'ottimizzazione dei processi per:

- Protocollo digitale.
- Power Automate su autorizzazione acquisti.
- Scadenziari digitalizzati.
- Elenco attrezzature e manutenzione digitalizzati.



Sono ancora in programmazione i seguenti progetti ICT:

- Dotazione Document management system per la dematerializzazione dei processi.
- Ottimizzazione Sistema di Backup e Disaster Recovery.

CONTESTO ECONOMICO-FINANZIARIO

La situazione odierna vede il CFP Zanardelli sul mercato della Formazione Professionale, come qualunque altra struttura accreditata. Con alcuni elementi distintivi:

- Il CFP Zanardelli ha mantenuto il CCNL in essere, ovvero quello degli enti locali, senza adottare quello tipico della formazione professionale. Tale contratto è stato rinnovato nel 2023 con un impatto sul costo del personale di circa 450.000 €/anno.
- L'88% del personale sul DDIF è assunto a tempo determinato o indeterminato. Lo stesso dicasi per i servizi al lavoro e tutte le attività extra DDIF. Una scelta per garantire la continuità e la qualità della didattica al fine di assolvere al meglio le funzioni assegnate dalle linee guida. Il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, incluso quello che opera presso i Centri per l'impiego, ha avuto la dinamica riportata in tabella:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
AUSILIARI	28	28	28	27	27	27	27	23	25	24	25	27
AMMINISTRATIVI	80	80	76	75	102	109	115	115	122	98	97	102
DOCENTI	188	188	171	161	161	168	165	163	159	160	169	181
RESPONSABILI DI SEDE	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7
INTERINALI/STAFF LEASING	4	4	4	0	0	0	0	2	3	4	3	3
TOTALE	308	308	287	271	298	312	315	311	317	294	301	320
CPI	0	0	0	0	9	18	18	24	32	4	2	5
PROVINCIA						1	1	1	1	0	0	1
TOTALE SENZA CPI E PROVINCIA	308	308	287	271	289	293	296	286	284	290	299	314

Il controllo del costo del personale è un fattore determinante per l'equilibrio economico dell'ente. Oggi l'Azienda ha diversificato le proprie attività in ambiti molto diversi. Lo sviluppo di aree ex parte scolastica ha reso necessario l'inserimento di competenze specialistiche, come ad esempio sull'area formazione per adulti, sull'area

formazione per aziende, sull'area placement e sulle attività internazionali. Depurato dai dati degli amministrativi inseriti presso i centri per l'impiego nel 2024, gli amministrativi in forza all'azienda sono 102, in leggero aumento rispetto all'anno precedente.

Tale investimento nel personale si era reso necessario per sviluppare attività di forte utilità per il territorio ed in grado di produrre valore per l'azienda. Sono invece aumentati i docenti a tempo determinato, il che ha portato il numero di docenti a 181. La scelta, seppur contenuta, ha consentito di aver più personale all'interno delle sedi a disposizione per eventuali supplenze. Questo, ovviamente, ha fatto diminuire la spesa di docenti a partita iva per il DDIF.

In particolare, la tabella circa l'andamento del costo del personale tra il 2021 e il 2024, sottolinea il trend di controllo della spesa, come indicato nelle linee guida. Il costo del personale nel 2024 cresce rispetto al 2023, proprio per questa scelta di avere tempi determinati invece di partita iva. È ovviamente scesa la componente docenti a partita iva del DDIF. Da notare come il costo delle malattie e delle maternità fino a marzo 2022, siano interamente a nostro carico. Da aprile 2022, grazie ad una forte attività di colloqui con INPS, l'azienda è riuscita a fare riconoscere il suo corretto inquadramento (non PA, ma azienda speciale, ovvero ente pubblico economico) in modo da ottenere i rimborsi sia per le malattie, che per le maternità. Ciò alleggerisce di circa 200.000 € gli oneri a carico dell'azienda. Da precisare che, oltre a tale costo per l'assenza, l'azienda sosteneva sempre quello dell'eventuale sostituzione (se fatta con prestatori).

Il costo del personale nel 2024 ha subito un aumento di 236.470 € a causa dell'assunzione a tempo determinato di docenti al posto dei docenti a partita IVA e a progetto, il continuo aumento dei casi di sostegno (da 152 a 163 a cui ovviamente corrisponde un aumento delle doti disabilità del valore di 3400 € per ogni allievo) e dei docenti nei percorsi del settore informatico (sono gli anni successivi alle attivazioni degli anni scorsi). In effetti, il costo totale dei docenti a partita iva è di 1.800.000 € (di soli 50.000 € superiore al costo dell'anno precedente ma con un costo dei docenti a partita IVA dell'extra DDIF in aumento di 220.000 €). Il costo dei docenti a progetto è sceso da 423.000 € a 386.000 €. Tale costo è stabilizzato per gli anni a venire, anche perché gli incentivi all'esodo di 2 persone consentiranno un risparmio di 68.000 € nel 2025 e di 10.000 € già nel 2024, a fronte di una spesa per gli incentivi di 16.000 € (che hanno contribuito all'aumento del costo del personale nel 2024). Altri tre incentivi all'esodo sono stati concordati per il 2025, con un risparmio per il 2025 e per gli anni a venire di 103.000 € a fronte di una spesa di 45.000 €. Sono quindi previsti risparmi per 171.000 € nel 2025, perché tale personale non verrà sostituito. Da tener presente che il contratto è già scaduto e che la prossima trattativa probabilmente porterà ad impatto di altri 450.000 €. Nel 2024, il personale dislocato presso i centri per l'impiego ha subito un nuovo aumento. Il numero in effetti sale a 6 unità. La tabella riassume l'evoluzione del costo complessivo nell'ultimo quadriennio.

Da notare come il costo delle malattie e delle maternità fino a marzo 2022, siano interamente a nostro carico. Da aprile 2022, grazie ad una forte attività di colloqui con INPS, l'azienda è riuscita a fare riconoscere il suo corretto inquadramento (non PA, ma azienda speciale, ovvero ente pubblico economico) in modo da ottenere i rimborsi sia per le malattie, che per le maternità. Ciò alleggerisce di circa 200.000 € gli oneri a carico dell'azienda. Da precisare che, oltre a tale costo per l'assenza, l'azienda sosteneva sempre quello dell'eventuale sostituzione (se fatta con prestatori). Il costo del personale nel 2023 ha subito un sensibile aumento a causa dell'aumento contrattuale che ha un impatto di 450.000 € sul costo complessivo. Tale costo è stabilizzato per gli anni a venire. E così sarà per l'ulteriore rinnovo che l'azienda subirà nei prossimi mesi. Nel 2023 il personale dislocato presso i centri per l'impiego ha subito un'ulteriore contrazione poiché sono in atto le procedure concorsuali per l'assunzione di personale da allocare presso gli stessi centri per l'impiego direttamente da parte di Regione Lombardia. Questo dovrebbe semplificare le procedure di gestione, nonché far diminuire il costo del servizio di produzione dei cedolini. Il numero si riduce in effetti a sole 2 unità. La tabella riassume l'evoluzione del costo complessivo nell'ultimo quadriennio.

VOCE DI COSTO	2021	2022	2023	2024
COSTO COMPLESSIVO	10.947.004,00 €	10.900.014 €	11.309.325 €	11.545.795 €
COSTO PERSONALE CPI	800.536,00 €	80.462 €	22.000 €	106.745 €
COSTO DEPURATO DEI CPI	9.998.495 €	10.819.552 €	11.287.325 €	11.439.014 €
INTERINALI/STAFF LEASING	34.299,00 €	110.000 €	123.238 €	123.239 €
COSTO TOTALE	10.032.000,00 €	10.910.552 €	11.398.233 €	11.562.253 €

Il dato del 2024, come quello del 2023, include produttività piena, come nel 2021, mentre era al 60% nel 2020; l'aumento contrattuale è di 450.000 € unito alla pesante rivalutazione del TFR dovuta all'inflazione (che per il 2022 era del 10% per il 2023 sarà del 4%, mentre gli anni precedenti era attorno al 1-2%) ha quindi incluso dei fattori di crescita importanti. Nonostante questo, la previsione è in linea. La tabella seguente, invece, riporta l'andamento totale del costo del personale, inclusi collaboratori a partita IVA.

ANNO	PERSONALE DIPENDENTE	CO.PRO/OCC./VOUCHER LAVORO	COLLAB. P.IVA	INTERINALI/STAFF LEASING	TOTALE	COSTI TOTALI	% SU COSTI
2013	10.748.959,00	252.588,00	1.990.354,00	146.206,00	13.138.107,00	18.431.148,00	71,28%
2014	10.169.301,00	344.741,00	1.950.932,00	304.660,00	12.769.634,00	18.196.838,00	70,17%
2015	9.689.310,00	281.614,00	1.681.984,00	395.777,00	12.157.434,00	16.043.340,00	75,78%
2016	9.632.831,00	266.999,00	1.617.376,00	1.549,00	11.518.755,00	15.186.681,00	75,88%
2017	10.020.275,00	280.725,00	1.882.464,00	804,00	12.184.268,00	16.597.936,00	73,40%
2018	10.575.256,00	394.559,00	1.856.866,00	0	12.826.681,00	17.437.672,00	73,29%
2019	10.676.000,00	354.270,00	1.725.606,00	0	12.755.876,00	16.705.684,00	76,35%
2020	10.431.499,00	268.441,00	1.329.169,00	20.580,00	12.049.689,00	15.132.585,00	79,63%
2021	10.947.014,00	250.000,00	1.250.000,00	34.299,00	12.333.330,00	16.182.363,00	76,21%
2022	10.900.014,00	263.000,00	1.500.000,00	50.000,00	12.713.014,00	17.955.556,00	70,80%
2023	11.287.000,00	423.000,00	1.759.000,00	123.000,00	13.592.000,00	19.506.000,00	69,68%
2024*	11.439.000,00	386.000,00	1.800.000,00	123.000,00	13.748.000,00	19.847.000,00	69,26%

2024* i dati sono desunti dal bilancio previsionale.

(i costi del personale non include i costi del personale cpi)

Si è reso necessario l'inserimento di 12 docenti per coprire il fabbisogno sul DDIF e 2 ausiliari per poter coprire le aperture serali legati ai corsi GOL. L'importanza di personale stabile è fondamentale per la buona riuscita dei percorsi formativi. Sono state inoltre assunte due persone part time per lo sviluppo dello STEM LAB. Verranno invece, come sempre, bandite a tempo indeterminato le posizioni che negli ultimi 3 anni hanno trovato continuità e che sono ritenute strategiche per l'azienda.

Nel 2024 sono state bandite 17 posizioni (6 docenti, 5 amministrativi, 3 docenti di IRC in staff leasing, 1 educatore, 2 ausiliari), già presenti all'interno dell'organico e che quindi non comportano un aggravio di costi per l'azienda, se non per 52.000 € relativa al fatto che i docenti a TD non sono assunti durante l'estate. I dipendenti ex-regionali ancora in forza all'azienda ad oggi sono 26 (38 nel 2020, 32 nel 2021, 28 nel 2022).

La tabella evidenzia la dinamica dei pensionamenti fino ad oggi. Il valore delle dimissioni, inoltre, nell'ultimo quadriennio ammonta a 80.000 €.

Si è reso necessario l'inserimento di 9 dipendenti (docenti) per coprire il fabbisogno sul DDIF. L'importanza di personale stabile è fondamentale per la buona riuscita dei percorsi formativi. Sono state inoltre assunte due persone part time per lo sviluppo dello STEM LAB. Verranno invece, come sempre, bandite a tempo indeterminato le posizioni che negli ultimi 3 anni hanno trovato continuità e che sono ritenute strategiche per l'azienda.

Nel 2023 sono state bandite 4 posizioni (3 docenti e 1 amministrativi), già presenti all'interno dell'organico e che quindi non comportano un aggravio di costi per l'azienda. I dipendenti ex-regionali ancora in forza all'azienda ad oggi sono 26 (38 nel 2020, 32 nel 2021, 28 nel 2022).

La tabella evidenzia la dinamica dei pensionamenti fino ad oggi. Il valore delle dimissioni, inoltre, nell'ultimo quadriennio ammonta a circa 180.000 €.

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
499.139€	401.689€	356.357€	338.103€	163.039€	350.813 €	368.670€	214.289€	123.171€	197.909€

I tagli al trasferimento regionale hanno visto, tra il 2015 e il 2016, come evidenziato in tabella, ancora una parte di contributo sostanziale da parte di Regione Lombardia. Dal 2017 il contributo erogato da Provincia di Brescia è stato di vitale importanza per raggiungere l'equilibrio economico, considerato che, con il meccanismo di

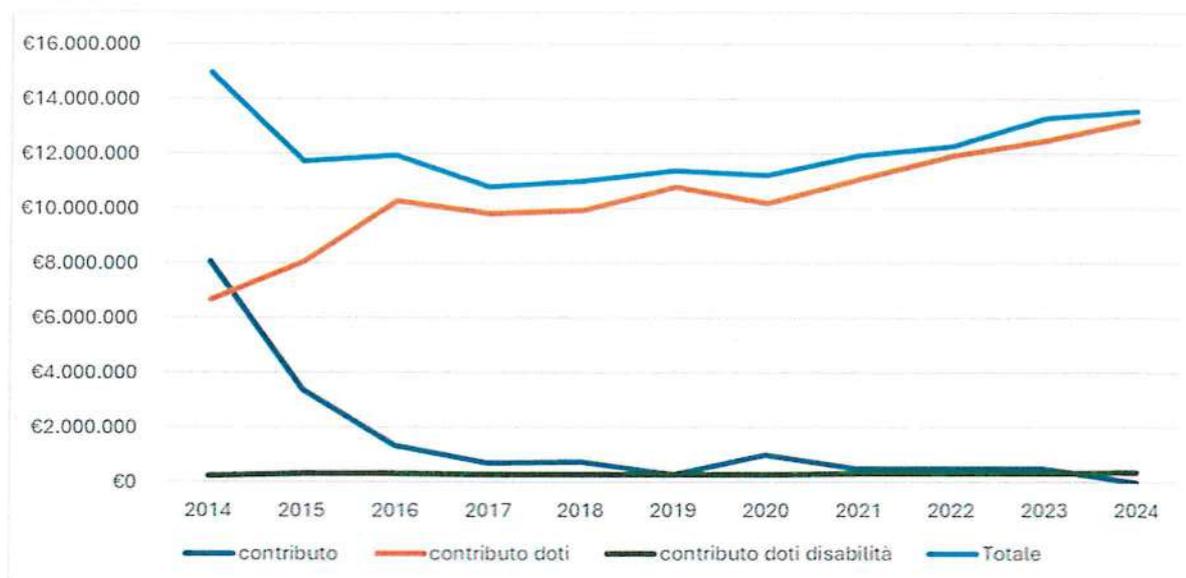
parificazione con gli enti di origine privata, si trova ad avere un calo di ricavi certi, proprio nella sua attività "core", rispetto al bilancio 2014, per circa 4.000.000 €.

Per il triennio 2021 – 2023 erano previsti trasferimenti per 500.000 € all'anno, in conto capitale, per coprire i costi di avviamento delle Academy di coding, wellness e mech&tech. Si tratta dello sviluppo di servizi formativi e dei relativi format in grado di collegarsi in modo puntuale con le aziende e in grado di generare costantemente professionalità richieste per settori che sono in forte espansione, come quello meccanico e informatico o che sono in profondo cambiamento come quello del benessere. In effetti, il risultato degli investimenti è evidenziato dall'avvio dei percorsi in IFTS che nel 2024 hanno pesato per 96.000 € sui ricavi. La previsione per il 2025 è di raddoppiare tale valore.

I contributi nel 2021, nel 2022 e nel 2023 sono stato inseriti in tabella come gli altri, solo allo scopo di poter paragonare la situazione degli anni precedenti a quella di quest'anno dal punto di vista dei ricavi. Si tratta in realtà, come evidenziato, di un contributo in conto capitale che consente la sospensione di costi derivanti dall'attività di sviluppo delle Academy sopra riportate. L'effetto netto, in ogni caso, è del tutto uguale. Sarà evidente che per continuare a sostenere lo sviluppo dell'azienda sarà necessario proseguire ad investire in questo tipo di attività.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CONTRIBUTO	8.081.637 €	3.367.349€	1.326.530€	693.879€	750.000€	300.000€	1.000.000€	500.000€	500.000€	500.000€	0€
CONTRIBUTO DOTI	6.653.807 €	8.049.233€	10.297.304€	9.818.323€	9.960.685€	10.803.586€	10.213.698€	11.086.262€	11.960.000€	12.486.000€	13.200.000€
CONTRIBUTO DOTI DISABILITÀ	228.333€	307.372€	309.953€	281.412€	292.414€	280.438€	290.000€	339.700€	339.000€	330.000€	365000€
TOTALE	14.963.781€	11.707.197€	11.933.787€	10.793.614€	11.003.099€	11.384.025€	11.213.698€	11.925.962€	12.260.000€	13.316000€	13.565.000€

I valori del contributo doti contemplano anche le doti aggiuntive legati al duale PNRR hanno garantito la copertura degli studenti nel 2022 e in continuità nel 2023 e anche nel 2024. Il grafico illustra l'andamento dei contributi.



Ancora oggi, l'attività principale dell'azienda è costituita dall'erogazione di percorsi triennali di istruzione e formazione professionale, di percorsi di quarto anno di specializzazione e di percorsi personalizzati per allievi disabili.

Il nuovo bando GOL, legato alla riqualificazione dei disoccupati al fine di aumentare l'occupabilità ha dato una grande opportunità per poter lavorare sul futuro delle persone. Sono aumentati i ricavi e i corsi offerti

nell'ambito della divisione "formazione per adulti". Le tabelle seguenti illustrano come i costi hanno subito pesanti nel 2022, per la maggiore produzione di servizi, ma soprattutto per l'aumento generalizzato dei costi sia rispetto al 2020 che al 2021. Anche nel 2024 sia per il volume di attività prodotti che per l'aumento dei costi legati all'inflazione. Il lavoro svolto ha portato anche, ovviamente, allo sviluppo dei ricavi.

VOCE DI COSTO	2020	2021	2022	2023	2024
MATERIALE DID/CONSUMO	143.410,00 €	230.000,00 €	305.929 €	368.500 €	284.000 €
UTENZE	489.217,00 €	572.000,00 €	1.000.000 €	758.340 €	800.000 €
MANUTENZIONE E ASSISTENZA TECNICA	294.645,00 €	295.000 €	300.000 €	280.000 €	308.000 €
PULIZIE	285.119,00 €	381.000,00 €	400.000 €	515.000 €	515.000 €
PARTITA IVA	1.329.169,00 €	1.250.000 €	1.500.000 €	1.759.000 €	1.800.000 €
CO.CO/OCCASIONALI	268.441,00 €	250.000 €	263.000 €	423.000 €	386.000 €
TICKET RESTAURANT	209.478,00 €	300.000 €	291.000 €	295.000 €	300.000 €

Il processo di digitalizzazione è proseguito con l'acquisto di circa 100 Samsung flip per digitalizzare le aule e l'acquisto di più di 50 portatili per poter favorire i processi lavorativi di docenti ed amministrativi. Anche nel 2023 gli investimenti nel digitale sono continuati con l'acquisto di 35 portatili e di 30 flip. Nel 2024 gli investimenti sono stati importanti per ammodernare le infrastrutture.

ARTICOLO	U.O.	N. PEZZI	TOTALE
CHROMEBOOK	tutte	146	59.670,20 €
IPAD + LICENZE JAMF	Chiari-Edolo	1	44.612,36 €
MICROSCOPI X STEM	Brescia	5	854,00 €
TORNI	Brescia	2	48.731,68 €
TORNI + FRESA	Chiari	1	98.483,28 €
MACCHINA DEL GELATO	Clusane	1	17.080 €
MACCHINA DEL CIOCCOLATO	Ponte di legno	1	19.520 €
TOTALE			288.951,52 €

Nel 2023, come già detto, ha pesato invece il costo del personale che è aumentato di 450.000€, con assestamento del 2024. Nel 2020 è stato necessario trasferire tutte le attività in modalità online per tutti gli studenti dell'area DDIF, organizzando anche tutte le attività per i docenti e per le attività amministrative, di modo che l'ente potesse continuare ad erogare la propria formazione agli studenti. Allo stesso modo, per il 2021, sono state attivate le procedure per consentire il proseguimento delle attività in modalità ibrida, per poter affrontare le quarantene e le riduzioni delle capienze di gestione delle aule. Così come nel 2022 il processo di digitalizzazione non si è fermato con l'acquisto di circa 100 Samsung flip per digitalizzare le aule e l'acquisto di più di 50 portatili per poter favorire i processi lavorativi di docenti ed amministrativi. Nel 2023, il processo di digitalizzazione e di investimenti sui laboratori è continuato con grande intensità. Tutto questo ha portato ad una grossa riduzione dell'attività per il 2020, ad una contrazione per il 2021, ad un recupero nel 2022, benché a costi di produzione maggiorati da aumento contrattuale, costo più alto di tutti i materiali e costo più alto dell'energia. Il 2023 ha confermato valori in linea con il 2022. Il recupero dei valori pre-covid è previsto non prima del 2024, salvo il fatto che l'azienda sarà capace di proseguire con la sua trasformazione e lo sviluppo di tutte le nuove attività attuate. Il nuovo bando GOL, legato alla riqualificazione dei disoccupati al fine di aumentare l'occupabilità, darà una grande opportunità per poter lavorare sul futuro delle persone.

Dovrebbero quindi sensibilmente aumentare i corsi offerti nell'ambito della divisione "formazione per adulti". Le tabelle seguenti illustrano il pesante aumento dei costi nel 2022, per la maggiore produzione di servizi, ma

soprattutto per l'aumento generalizzato dei costi sia rispetto al 2020 che al 2021. Il lavoro svolto ha portato anche allo sviluppo dei ricavi.

VOCE DI COSTO	2020	2021	2022	2023	2024
MATERIALE DID/CONSUMO	143.410,00 €	230.000,00 €	260.000 €	225.000 €	225.000 €
UTENZE	489.217,00 €	572.000,00 €	1.000.000 €	850.000 €	800.000 €
MANUTENZIONE E ASSISTENZA TECNICA	294.645,00 €	295.000 €	325.000 €	330.000 €	320.000 €
PUBBLICITA'	26.388,00 €	30.000 €	40.000 €	40.000 €	23.000 €
PULIZIE	285.119,00 €	381.000,00 €	341.000 €	400.000 €	515.000 €
PARTITA IVA	1.329.169,00€	1.250.000 €	1.500.000 €	1.600.000 €	1.800.000 €
CO.CO/OCCASIONALI	268.441,00 €	250.000 €	269.000 €	423.000 €	450.000 €
TICKET RESTAURANT	209.478,00 €	300.000 €	283.000 €	270.000 €	300.000 €
AREA DI RICAVO	2020	2021	2022	2023	2024
FORMAZIONE PER ADULTI	464.555,90 €	471.000 €	500.000 €	550.000 €	220.000 €
MAESTRI DI SCI	320.716,83 €	878.000 €	750.000 €	550.000 €	650.000 €
GOL	13.131,08 €	70.000,00 €	150.000 €	1.200.000 €	1.600.000 €
GG/DUL	185.822,00 €	100.000,00 €	100.000 €	125.000 €	5.000 €
OSPITALITA' PONTE	177.250,48 €	235.000,00 €	300.000 €	350.000 €	350.000 €
RICAVI ATTIVITA' ESTERA	0 €	56.000,00 €	320.000 €	100.000 €	300.000 €
DDIF/DUALE	11.213.698,05 €	11.925.962 €	12.299.000 €	12.299.000 €	13.200.000 €
CONTRIBUTO VOLONTARIO	173.296,00 €	170.000 €	150.000 €	175.000 €	195.000 €
APPRENDISITATO ART. 43	478.638,00 €	650.000 €	750.000 €	900.00 €	850.000 €
FORMAZIONE PER AZIENDE	196.136,22 €	245.000 €	350.000 €	350.000 €	470.000 €
APPRENDISTI ART.44	52.124,87 €	150.000 €	150.000 €	150.000 €	170.000 €
PAGAMENTO APPRENDISTI ART.44 FINANZIATO	237.760,00 €	50.000 €	35.000 €	25.000 €	20.000 €

I valori della produzione di ogni linea di prodotto, salvo quella legata al DDIF, come già evidenziato, presentano ancora, a volte, ancora volumi inferiori rispetto al pre-covid. Buoni segnali vengono dall'apprendistato art.43, che per l'anno formativo 2023/2024 vede un'ulteriore crescita a 156 nuovi apprendisti per un valore in previsione di circa 900.000 €, mentre sono in contrazione la formazione per aziende. Quella per adulti che segna invece un trend in crescita. L'accreditamento Erasmus per il 2021-2027 (primo CFP della provincia a raggiungere tale risultato) consentirà inoltre di mantenere il finanziamento dei tirocini all'estero. L'apprendistato art.44 finanziato è fortemente penalizzato dall'assenza di bandi. Il bilancio 2023, in previsione, si chiude in equilibrio grazie al contributo della Provincia di Brescia per lo sviluppo delle Academy. Anche se sarà necessario prevedere ancora un accordo che contempi un taglio della produttività in caso di risultato negativo. Per il 2023 è comunque previsto il pagamento del premio pieno. Nel prossimo triennio il pareggio di bilancio dovrebbe essere raggiunto attraverso un contributo di 500.000 €/anno per sostenere gli investimenti che consentiranno di sviluppare ulteriori attività, come le Academy sul coding, sul wellness e sulla meccanica. In questo quadro va visto lo sviluppo dello STEM LAB, di cui il coding rappresenta una parte sostanziale, per far diventare CFP Zanardelli polo delle materie STEM per le scuole elementari e medie.

Oltre ai benefici economici legati ai laboratori che verranno organizzati e proposti a tutte le scuole del territorio, il laboratorio servirà, per il target specifico, anche per l'orientamento permanente dei ragazzi verso i nostri percorsi. L'investimento è di più di 45.000 €. Si creerà inoltre la possibilità di avere nel pomeriggio un CAG basato proprio sulle materie STEM.

Dal punto di vista finanziario l'ente è stato costretto, per i ritardi nelle erogazioni regionali, ad utilizzare pienamente la linea di credito di 3.000.000 € e di richiederne una ulteriore da 2.000.000 €

Per la prima volta inoltre sono state promosse progressioni orizzontali, con un programma basato su due anni. I fondi stanziati sono circa 240.000 €.

2.2 ANALISI DEL RISCHIO

Nella tabella che segue, è riportato lo stato di avanzamento delle attività pianificate per la riduzione di ulteriori rischi la cui analisi potrà portare a miglioramenti.,

RISCHIO	ENTITA' DEL RISCHIO		INTERVENTI PREVISTI			STATO DI AVANZAMENTO
			RESPONSABILE	DESCRIZIONE	TEMPISTICHE	
Valutazione della soddisfazione superficiale o non sistematica: conoscenza limitata del grado di soddisfazione del cliente con conseguente impossibilità di miglioramento e di sviluppo di strategie per la correzione di elementi critici	3	MEDIO-BASSO	RSGQ-IT	Migliorare il sistema di somministrazione dei questionari al fine di agevolare l'analisi dei dati (questionari online, su pc...) e per avere, sui questionari DDIF, una valutazione dei docenti	settembre 2025	I questionari extra ddif sono stati ulteriormente revisionati permettendo l'inserimento del nominativo del docente, dati utili in sede di valutazione del fornitore.
Ritardo o mancato inserimento dati nel GRS per registrazioni obbligatorie e chiusura dote ai fini della rendicontazione con conseguente perdita del finanziamento	4	RILEVANTE	Amministrazione	Sono state potenziate le segreterie didattiche per garantire la compilazione del GRS.	a.f. 2024/2025	Il sistema di monitoraggio, vista l'efficacia, rimarrà in vigore
Carenza di fondi con la conclusione del programma PNRR	4	RILEVANTE	DG	Sviluppare ulteriori esercizi per ottimizzare la parte del ddif, trovare altri finanziamenti e contrarre i costi	a.f. 2024/2025	Il DG con il supporto del comitato di pianificazione strategica sta procedendo all'analisi di ulteriori aree di sviluppo
Rischio finanziario per fideiussioni e linee di credito elevate dovuto a ritardi nei pagamenti da parte di Regione Lombardia	4	RILEVANTE	Dg	Colloquio con regione per l'eliminazione della fideiussione (non dovuta tra enti pubblici) e collaborazione con AEF per ottimizzare i flussi finanziari con	a.f. 2024/2025	Partecipazione a tavoli ristretti di enti pubblici con regione

RISCHIO	ENTITA' DEL RISCHIO	INTERVENTI PREVISTI			STATO DI AVANZAMENTO
		RESPONSABILE	DESCRIZIONE	TEMPISTICHE	
			regione		

A livello strategico i rischi sono:

- **rischio di mercato:** come ampiamente dettagliato nei documenti di bilancio l'attività di D.D.I.F. genera perdite che sono assorbite dall'Azienda mediante attività diverse (corsi di alta formazione, doti GOL ecc.). Il venir meno di queste fonti di ricavo potrebbe generare risultati economici negativi ovvero la necessità di un drastico ridimensionamento dell'attività aziendale. Si segnala che Regione Lombardia ha modificato, a decorrere dal 2015, i criteri di remunerazione delle attività dei Centri di Formazione Pubblici. In particolare, è venuto meno il finanziamento riconosciuto a titolo di abbattimento del costo del personale e sono riconosciute doti in linea con quanto previsto per gli istituti privati accreditati. Si evidenzia che il trasferimento ad abbattimento del costo del personale venne attribuito in occasione del trasferimento delle competenze in materia di formazione professionale dalla Regione alle Province. La modifica dell'assetto normativo, con l'azzeramento del trasferimento a copertura del costo del personale trasferito ha impattato pesantemente sul conto economico dell'Azienda. In effetti, l'effetto netto è di un taglio di 4.000.000 € dai ricavi. Si tratta in realtà di margine, poiché a quei ricavi non erano collegati costi. La perdita a regime, in assenza di interventi strutturali (esercizi 2015-2016-2017) sarebbe ammontata a oltre 3,5 milioni di euro. Le attività attuate immediatamente dal Consiglio di amministrazione e dalla Direzione hanno consentito di raggiungere l'equilibrio economico per l'esercizio 2016 anche grazie a un contributo erogato dalla Provincia ad abbattimento del costo del personale (euro 1,3 ml circa rispetto a euro 3,36 ml dell'esercizio precedente). La gestione del 2017 si è chiusa con una perdita contenuta nonostante l'ulteriore riduzione del contributo Provinciale (contabilizzato per un importo pari a euro 693.879 oltre ad euro 150.000 per interventi manutentivi. Gli amministratori rilevano pertanto che il ripristino dell'equilibrio economico richiede necessariamente la ridefinizione dei rapporti con la Provincia di Brescia, attraverso politiche di sostegno sul prossimo triennio. L'azienda ha messo in atto politiche per sviluppare il mercato autofinanziato e il mercato dei bandi; siamo sulla buona strada anche se si deve tenere in considerazione il crescente sviluppo di competitor nell'area education e formazione presenti sul territorio provinciale, come spiegato nel paragrafo "contesto competitivo",
L'aumento delle doti regionali (circa 900 mila euro) e il contributo di 500 mila euro da Provincia negli scorsi tre anni, insieme al maggior valore del budget operatore legato al PNRR, hanno favorito, per i prossimi tre anni, una situazione più tranquilla, tanto da assorbire l'aumento contrattuale. Rimane in evidenza però il generarsi di ulteriori problemi di tenuta dovuti alla fine del contributo PNRR.
- **Rischi dei costi di fornitura:** l'azienda deve sempre affrontare una situazione di inflazione piuttosto elevata benché in calo.

2.3 STATO DELLE AZIONI DERIVANTI DAL PRECEDENTE RIESAME DI DIREZIONE

La situazione delle azioni è aggiornata nel action plan allegato.

2.4 VALUTAZIONE DEI FORNITORI

In merito all'approvvigionamento di beni e servizi, nell'anno 2023/2024 sono state esperite, ai sensi della normativa vigente le seguenti procedure centralizzate, mediante adesioni ad accordi quadro o secondo le procedure previste dal codice, già evidenziate precedentemente.

- Adesione Convenzione in Consip – per il Servizio di Fornitura e Distribuzione Gas Metano;
- Adesione Convenzione in Consip – per servizio di fornitura e distribuzione Energia Elettrica.
- Adesione Convenzione in Consip - per il servizio di Telefonia Mobile

Nel corso dell'anno 2023/2024 sono stati effettuati gli affidamenti di cui all'allegato elenco (All. 1)

➤ **Progetti In Esecuzione O Previsti (Affidamento Di Servizi+Forniture+Lavori)**

- Affidamento dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elettrici delle 9 sedi del CFP Zanardelli di durata triennale delle Unità organizzative del Centro Formativo provinciale "G. Zanardelli" - tramite Procedura negoziata. Procedura in assegnazione.
- Procedura di affidamento diretto di lavori presso l'unità Organizzativa di Edolo: lavorazioni diverse ai fini di adeguamento antincendio (fornitura e posa di nuovo gruppo di pompaggio antincendio alta portata, alta prevalenza, a doppia alimentazione - completo di vasca di riserva idrica integrata, da esterno. Alimentazione elettrica del sistema, collegamento alla rete idrica e modifica, opere edili esecuzione basamento e assistenze): lavori ancora in esecuzione.
- Affidamento del servizio di derattizzazione/deblatizzazione/disinfestazione di animali striscianti e disinfestazione mediante aerosol degli immobili delle varie U.O. del Centro Formativo Provinciale "Giuseppe Zanardelli" – servizio in scadenza.
- Affidamento dei lavori di manutenzione ordinaria e di riparazione degli impianti idraulici e delle Centrali Termiche, compreso l'incarico di "Terzo responsabile per tutte le Unità Organizzative del Centro Formativo provinciale "G. Zanardelli" -servizio in scadenza.
- Restyling Ingressi U.O. Chiari/ Verolanuova/ Villanuova Sc/ Darfo Boario Terme.

➤ **Previsione Di Avvio Procedure Centralizzate Per Le Seguenti Forniture/Servizi**

- Materiale Igienico Sanitario - Tutte Le U.O.
- Attrezzature Igienico Sanitario - Tutte Le U.O.
- Fornitura Di Generi Alimentari Per I Corsi Settore Cucina
- Fornitura E Posa Di Veneziane per le U.O. di Edolo e Darfo B.T.
- Distributori Automatici Per Tutte Le U.O.

➤ **Si precisa inoltre quanto segue:**

- È stata espletata e conclusa la procedura per l'affidamento del servizio triennale di manutenzione programmata e verifica di impianti, presidi e attrezzature antincendio.
- È stata espletata e conclusa la procedura per l'affidamento del noleggio operativo di attrezzature d'ufficio e manutenzione attrezzature di proprietà per varie U.O.
- È stata espletata e conclusa la procedura per l'affidamento del servizio di analisi di vulnerabilità continuativa (vulnerability assessment) della rete interna (lan), della rete esterna (wan) e dei dispositivi IOT di proprietà del C.F.P., con assunzione della responsabilità e gestione corsi ai dipendenti in materia di Cybersecurity.
- È stata espletata e conclusa la procedura negoziata per l'affidamento del servizio di sorveglianza sanitaria, ruolo e medico competente ed attività connesse per dipendenti e lavoratori.
- È stata espletata e conclusa la procedura per l'affidamento dei lavori di tinteggiatura e opere accessorie/affendenti di durata triennale di tutte le Unità Organizzative del Centro Formativo Provinciale "G. Zanardelli".
- È stata espletata e conclusa la procedura per l'affidamento dei servizi assicurativi dell'Ente, nei rami Infortuni, Responsabilità Civile, Assistenza, tutela Legale, Assicurazione Kasko revisori dei conti e dipendenti in missione di durata triennale.
- È stata espletata e conclusa la procedura di affidamento per la fornitura di macchine utensili (torni e frese) per i laboratori delle Unità Organizzative di Brescia e Chiari.
- È stata espletata e conclusa la procedura di affidamento per la fornitura di chromebook e licenze per le classi delle Unità Organizzative di Chiari, Clusane d'Iseo, Darfo Boario Terme e Desenzano d/G, rientranti nel progetto didattico "Chromebook".

- È stata espletata e conclusa la procedura di affidamento del servizio di assistenza sistemistica, supporto progetti e consulenza in materia di cyber security di tutte le unità organizzative.
- È stata espletata e conclusa la procedura di affidamento per un biennio del servizio di manutenzione degli infissi ed opere da fabbro-falegname-vetraio per tutte le U.O.
- È stata espletata e conclusa la procedura per l'assegnazione per il biennio 2025-2027 del servizio di elaborazione stipendiale e adempimenti conseguenti relativi al personale e per l'assegnazione del servizio di elaborazioni previdenziali.
- Si è proceduto alla realizzazione della nuova Aula Google presso la U.O. Brescia.
- Si è proceduto alla realizzazione del nuovo Laboratorio Di Domotica presso la U.O. Brescia.
- Si è proceduto alla fornitura di veneziane, tende a pannello e zanzariere per i vari locali delle U.O. di Clusane D'iseo e Chiari in sostituzione di quelle rotte e fatiscenti.
- Si è proceduto alla fornitura di attrezzature informatiche hardware nei laboratori di informatica delle U.O. di Brescia, Verolanuova e Chiari in sostituzione di quelle guaste e/o obsolete.
- Si è proceduto al restyling del locale attività ludico-motorie della U.O. di Brescia, mediante la tinteggiatura dei locali, al fine del mantenimento del decoro e della salubrità degli ambienti, e la fornitura di attrezzature da palestra.
- Si è provveduto, presso la sede di Ponte di Legno, alla tinteggiatura delle camere del 4° piano e relativo corridoio al fine del mantenimento del decoro dello stabile.
- Si è provveduto, presso la sede di Ponte di Legno, al restyling della sala ricreativa per gli alunni mediante tinteggiatura e fornitura di nuovo mobilio.
- Si è provveduto, presso la sede di Ponte di Legno, al restyling della skiroom ad uso dei maestri di sci, mediante tinteggiatura dei locali e fornitura di adeguato mobilio per il posizionamento delle attrezzature sci.
- Si è provveduto in tutte le Unità Organizzative alla tinteggiatura di aule, laboratori, corridoi per oltre 40 locali al fine del mantenimento del decoro degli stabili e della salubrità degli ambienti.
- Si è provveduto presso la Sede Legale alla tinteggiatura degli uffici del personale amministrativo al fine del mantenimento del decoro degli stabili e della salubrità degli ambienti.
- Si è provveduto all'installazione presso l'ingresso della U.O. di Brescia di una pedana servoscala da esterno al fine dell'abbattimento delle barriere architettoniche.
- Si è provveduto, presso la sede di Ponte di Legno, all'esecuzione di lavorazioni su impianti meccanici e opere edili per creazione cavedi/assistenze murarie al fine dell'adeguamento del sistema antincendio dello stabile come da normativa in materia.
- In funzione della prosecuzione dei corsi per "Operatore Informatico" con nuove classi di iscritti per l'a.f. 2024/2025 presso le U.O. di Brescia, Chiari, Verolanuova, Darfo B.T. e Villanuova s/C. sono stati realizzati presso tali sedi nuovi laboratori dedicati attrezzati.

2.5 RISULTATI DELLE VISITE ISPETTIVE (AUDIT)

Audit interni sicurezza e qualità

Gli audit vengono effettuati congiuntamente da RSPP e RSGQ

Gli audit interni calendarizzati per il 2023/2024 sono stati effettuati come da tabella che segue

Sede	Data di avvenuto audit
CFP CLUSANE	08/10/2023
CFP BRESCIA	17/10/2023
CFP CHIARI	18/10/2023
CFP PONTE DI LEGNO	24/10/2023
CFP DARFO	31/10/2023
CFP VEROLANUOVA	07/11/2023
CFP VILLANUOVA	14/11/2023
CFP EDOLO	04/12/2023
CFP DESENZANO	12/12/2023
CFP CLUSANE	19/03/2024
CFPPONTE DI LEGNO	26/03/2024
CFP VEROLANUOVA	09/04/2024

CFP VILLANUOVA	16/04/2024
CFP DARFO	19/04/2024
CFP DESENZANO	23/04/2024
CFP CHIARI	07/05/2024
CFP EDOLO	10/05/2024
CFP BRESCIA	14/05/2024

Audit da Enti esterni

Nel 2023/2024 sono state effettuate le seguenti verifiche:

DATA	ENTE	VERIFIA	ESITO
3/4/2024	Regione Lombardia	Id sez. 36216 IEFPIII anno 2022/2023 – liq. 4853862	Positivo
3/4/2024	Regione Lombardia	Id sez. 37971 IEFPIII anno 2022/2023 – liq. 4913863 /4922566	Negativo-applicata decurtazione su base forfettaria del 2% dell'importo ammissibile per le ore impattate in quanto nelle schede attività esterne sono presenti dei loghi errati.
13/3/2024	Regione Lombardia	Id sez. 37793 IEFPIII anno 2022/2023 – liq. 4920796	Positivo
29/4/2024	Regione Lombardia	Id sez. 44939 IEFPIII anno 2022/2023 – liq. 5394799	Negativo- Il format utilizzato per il registro della formazione interna non risulta ammissibile per 338 ore in quanto la parte di data, orario di ingresso e di uscita risultano essere precompilate. Pertanto, si decurtano le relative ore.
3/12/2024	Regione Lombardia	Id sez. 68247 IEFPIII anno 2023/2024 – liq. 5932597	Negativo – applicata riparametrazione del valore economico riconoscibile per non conformità nella compilazione della scheda di stage e per difformità delle ore registrate nel GRS
5-6/8/2024	Regione Lombardia	Accreditamento Servizi al Lavoro	Richiesti ulteriori approfondimenti da parte dell'ufficio accreditamento di regione in merito all'DVR in quanto non risultano aggiornamento dopo il 16/4/2021 e nella polizza assicurativa non risulta evidenziata la sede ma il documento riguarda l'ente

Audit Qualità Ente di parte terza

L'audit di rinnovo, effettuato dall'Ente Tuv, ha avuto luogo in data 20-23/11/2023. Sono stati segnalati tre commenti:

- Si raccomanda di completare tempestivamente la revisione del documento POF e di renderlo disponibile alla Comunità Scolastica interna ed esterna.
- Si raccomanda di migliorare la diffusione e l'esposizione dei regolamenti di comportamento e uso dei laboratori e ambienti di lavoro degli allievi.
- Si raccomanda di completare al più presto la revisione della procedura "PRG 04 Gestione non conformità, azioni correttive e preventive" e di sensibilizzare il personale per la rilevazione e registrazione delle anomalie presso ogni Sede Operativa.

I rilievi (n.c. e/o raccomandazioni) sono registrati nel MOD. 101.2 action plan strutturato nel seguente modo:

- anomalie del sistema
- anomalie infrastrutturali
- anomalie rilevate da enti esterni

2.6 STATO DELLE AZIONI CORRETTIVE

Non sono state aperte Azioni preventive specifiche ma Progetti di Miglioramento le cui attività pianificate possono essere considerate come azioni volte a prevenire l'insorgere di anomalie.

2.7 STATO DEI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO

Nel processo di adeguamento alla nuova Norma ISO 9001:2015 e di implementazione del SGSL conforme alle Linee Guida UNI INAIL sono stati attivati specifici progetti di miglioramento di cui si riportano i dettagli e lo stato di aggiornamento.

PRG 01 Miglioramento delle registrazioni della formazione

PLAN

-Problem setting:

Il progetto relativo all'impiego del data-base utilizzato dalla funzione Sicurezza per la registrazione dei corsi in tale ambito, da estendere alla gestione di tutti i corsi di formazione è stato sottoposto a rivalutazione.

La direzione ha deciso di migliorare la gestione del personale attraverso l'implementazione del software INAZ.

All'interno della piattaforma è stato creato un modulo di registrazione dell'attività formativa al fine di dare evidenza in modo più chiaro dei corsi svolti internamente dal personale di CFP tramite l'utilizzo di un unico sistema di registrazione.

-Cruscotto indicatore:

Nr. di anomalie riscontrate negli audit relativi al processo formazione a causa di mancata o incompleta registrazione

-Obiettivi:

Avere un unico strumento che permetta una puntuale registrazione dei corsi di formazione effettuati dal personale per potere fare un'analisi delle esigenze formative

L'analisi degli obiettivi porta tramite Problem Analysis a scomporre come segue:

ATTIVITÀ

1. Analisi strumento Software INAZ
2. Creazione modulo di registrazione
3. Revisione della procedura di formazione
4. Condivisione delle modifiche
5. Approvazione della procedura
6. Formazione sulle novità introdotte
7. Test su SW implementato
8. Utilizzo nuova metodologia ed eventuali miglorie

RISORSE: RSGQ, Direzione Generale, Responsabili ufficio risorse umane, Ufficio ced

TEMPI: settembre 2025

DO

Attività Nr.	Status
1	Analisi strumento software INAZ - conclusa
2	Creazione modulo di registrazione – conclusa
3	Revisione della procedura di formazione – avviata
4	Condivisione delle modifiche – non avviata
5	Approvazione della procedura – non iniziata
6	Formazione sulle novità introdotte – non iniziata
7	Test su SW implementato - conclusa
8	Utilizzo nuova metodologia ed eventuali miglorie – non iniziata

CHECK

Audit interni e Riesame di Direzione annuali.

ACT

Operatività quotidiana

PRG 02 Miglioramento della valutazione della soddisfazione delle parti interessate

PLAN

- Problem setting:

La valutazione della soddisfazione delle parti interessate (famiglie, allievi, corsisti) avveniva attraverso la somministrazione di questionari cartacei. Questo generava un alto dispendio di tempo per l'elaborazione e l'analisi dei dati, senza considerare il numero limitato di questionari compilati rispetto a quelli somministrati.

Il progetto prevede la scelta di nuove metodologie per la somministrazione dei questionari al fine di rendere la valutazione più immediata e semplice. Oltre a questo, l'obiettivo è quello di utilizzare i risultati anche per la valutazione dei formatori in ambito DDIF, mentre per l'extra DDIF si è già provveduto.

L'attività è stata parzialmente effettuata. Le tempistiche per la realizzazione dello strumento definitivo si sono allungate. Provvisoriamente sono stati creati i nuovi questionari utilizzando Google Moduli. Il progetto di miglioramento rimane comunque in essere.

-Cruscotto indicatore:

Nr. di questionari ricevuti compilati rispetto a quelli somministrati

-Obiettivi:

Avere uno strumento di distribuzione on line, che permetta una efficace valutazione della soddisfazione delle parti interessate. Capire quali sono i punti critici da migliorare per aumentare il livello di soddisfazione.

L'analisi degli obiettivi porta tramite Problem Analysis a scomporre come segue:

ATTIVITÀ

1. Analisi degli strumenti presenti sul mercato per la somministrazione di questionari
2. Analisi delle domande presenti ad oggi sui questionari e definizione di nuove – coinvolgimento coordinatori aree Sede Legale
3. Creazione di nuovi questionari in ambiti oggi non sottoposti a valutazione
4. Identificazione dello strumento per la somministrazione ed analisi dei questionari
5. Aggiornamento della procedura
6. Condivisione delle modifiche
7. Approvazione della procedura
8. Formazione sulle novità introdotte
9. Test su nuova metodologia implementata
10. Utilizzo nuova metodologia ed eventuali miglione

RISORSE: RSGQ, Direzione Generale, Coordinatori aree Sede Legale, Ufficio Ced

TEMPI: dicembre 2025

DO

Attività Nr.	Status
1	Analisi degli strumenti presenti sul mercato per la somministrazione di questionari – conclusa
2	Analisi delle domande presenti ad oggi sui questionari e definizione di nuove – Coinvolgimento coordinatori aree sede legale conclusa
3	Creazione di nuovi questionari in ambiti oggi non sottoposti a valutazione – conclusa
4	Identificazione dello strumento per la somministrazione ed analisi dei questionari – utilizzo di google moduli in attesa del nuovo strumento- parzialmente conclusa

5	Aggiornamento della procedura – effettuata
6	Condivisione delle modifiche – fornite indicazioni alle sedi
7	Approvazione della procedura – effettuata
8	Formazione sulle novità introdotte – effettuata
9	Test su nuova metodologia implementata – effettuata
10	Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie – non effettuata

CHECK

Audit interni e Riesame di Direzione annuali.

ACT

Operatività quotidiana

PRG 03 Aggiornamento DVR con valutazioni specifiche

PLAN

- Problem setting:

Dall'analisi del DVR aziendale occorre pianificare delle valutazioni specifiche per rischio da campi elettromagnetici, rumore ed inoltre effettuare la valutazione biennale del rischio stress. Infine, per il rischio macchine, occorre pianificare una valutazione specifica per i singoli laboratori meccanici in riferimento alla Direttiva Europea in vigore.

- Cruscotto indicatore:

Stato aggiornamento DVR

- Obiettivi:

Disporre di una Valutazione Rischi aggiornata con sempre maggiore attenzione al piano di miglioramento aziendale.

L'analisi degli obiettivi porta tramite Problem Analysis a scomporre come segue:

ATTIVITÀ

1. Analisi del contesto tecnico per valutazione c.e.m.
2. Aggiornamento RSPP per rischio specifici: rumore
3. Aggiornamento RSPP per rischio specifici: stress:
4. Aggiornamento RSPP per rischio specifici: rischio macchine
5. Aggiornamento del DVR

RISORSE: RSPP, OSA

TEMPI: attività conclusa

DO

Attività Nr.	Status
1	Analisi del contesto tecnico per valutazione c.e.m. – in programmazione
2	Aggiornamento RSPP per rischio specifici: rumore: in corso la pianificazione del campionamento fonometrico - concluso
3	Aggiornamento RSPP per rischio specifici: stress - concluso
4	Aggiornamento RSPP per rischio specifici: rischio macchine – concluso
5	Aggiornamento del DVR – concluso

CHECK

Audit interni

ACT

Operatività quotidiana

PRG 04 Gestione non conformità, azioni correttive e preventive tramite sistema Microsoft 365

PLAN

- Problem setting:

Le non conformità, azioni correttive e preventive, per quanto di pertinenza vengono gestite direttamente dalle UO e trasmesse tramite mail. Non sempre la registrazione ed il monitoraggio di avvenuta chiusura sono di immediata gestione.

- Cruscotto indicatore:

nr. Non conformità, azioni correttive e preventive chiuse

- Obiettivi:

Creare un sistema di gestione e monitoraggio delle non conformità, azioni correttive e preventive snello e che permetta una più veloce registrazione e monitoraggio

ATTIVITÀ

1. Creazione modulo registrazione non conformità, azioni correttive e preventive tramite Microsoft 365
2. Aggiornamento della procedura
3. Condivisione delle modifiche
4. Approvazione della procedura
5. Formazione sulle novità introdotte
6. Test su nuova metodologia implementata
7. Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie

RISORSE: RSGQ, RSPP, Direzione Generale

TEMPI: aprile 2025

DO

Attività Nr.	Status
1	Creazione modulo registrazione non conformità, azioni correttive e preventive tramite Microsoft 365 - concluso
2	Aggiornamento della procedura - conclusa
3	Condivisione delle modifiche – conclusa
4	Approvazione della procedura – conclusa
5	Formazione sulle novità introdotte – non effettuata
6	Test su nuova metodologia implementata – conclusa
7	Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie – non effettuata

CHECK

Audit interni

ACT

Operatività quotidiana

PRG 05 Gestione norme e leggi in maniera strutturata

PLAN

- Problem setting:

Allo stato non è possibile avere conoscenza di tutte le norme e leggi che hanno un certo impatto sull'organizzazione in quanto la gestione è effettuata singolarmente.

- Cruscotto indicatore:

nr. Norme e leggi che hanno impatto sull'organizzazione

- Obiettivi:

Creare una sorta di biblioteca/contenitore dove ciascun coordinatore della sede legale inserisca norme e leggi che abbiano impatto sull'organizzazione.

ATTIVITÀ

1. Creazione biblioteca/contenitore in SharePoint
2. Creazione procedura
3. Approvazione della procedura
4. Formazione sulle novità introdotte
5. Test su nuova metodologia implementata
6. Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie

RISORSE: RSGQ, RSPP, Direzione Generale, coordinatori aree sede legale

TEMPI: luglio 2024

DO

Attività Nr.	Status
1	Creazione biblioteca/contenitore in SharePoint - avviata
2	Creazione procedura – non effettuata
3	Approvazione della procedura – non effettuata
4	Formazione sulle novità introdotte – non effettuata
5	Test su nuova metodologia implementata – non effettuata
6	Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie – non effettuata

CHECK

Audit interni

ACT

Operatività quotidiana

PRG 06 Mappatura dei processi

PLAN

- Problem setting:

In occasione della prossima migrazione del gestionale Gamma nel nuovo gestionale Alyante, procedere alla mappatura di tutti i processi aziendali

- Cruscotto indicatore:

nr. Processi analizzati

- Obiettivi:

Mappare tutti i processi aziendali per rendere più efficace l'organizzazione nel raggiungimento dei propri obiettivi. Definizione mansionari

ATTIVITÀ

1. Creazione tabella raccolta processi
2. Riunione sede legale per condivisione lavoro di mappatura processi
3. Riunioni di condivisione mappature per aree
4. Raccolta mappature
5. Creazione diagrammi
6. Condivisione diagrammi
7. Stesura procedure o modifica procedure esistenti
8. Approvazione procedure

9. Condivisione procedure

RISORSE: RSGQ, RSPP, Direzione Generale, coordinatori aree sede legale

TEMPI: dicembre 2025

DO

Attività Nr.	Status
1	Creazione tabella raccolta processi - conclusa
2	Riunione sede legale per condivisione lavoro di mappatura processi - conclusa
3	Riunioni di condivisione mappature per aree - conclusa
4	Raccolta mappature – conclusa
5	Creazione diagrammi - avviata
6	Condivisione diagrammi - avviata
7	Stesura procedure o modifiche procedure esistenti - non effettuata
8	Approvazione procedure - non effettuata
9	Condivisione procedure – non effettuata

CHECK

Audit interni

ACT

Operatività quotidiana

PRG 07 No paper. Dematerializzazione carta

PLAN

- Problem setting:

riduzione della produzione di documentazione cartacea, conseguente riduzione dei tempi di ricerca e miglior reperibilità dei documenti stessi

- Cruscotto indicatore:

nr. Documenti cartacei dematerializzati

- Obiettivi:

Mappare tutti i processi aziendali per definire i flussi digitalizzabili

ATTIVITÀ

1. Mappatura processi aziendali digitalizzabili
2. Individuazione software dms adatto
3. Implementazione flussi documentali
4. Stesura procedura
5. Approvazione procedura
6. Condivisione procedura
7. Formazione sulle attività introdotte
8. Test sulla nuova metodologia
9. Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie

RISORSE: RSGQ, RSPP, Direzione Generale, coordinatori aree sede legale

TEMPI: dicembre 2025

DO

Attività Nr.	Status
1	Mappatura processi aziendali digitalizzabili - avviata
2	Individuazione software dms adatto – avviata
3	Implementazione flussi documentali - avviata
4	Stesura procedura - non iniziata
5	Approvazione procedura - non iniziata
6	Condivisione procedura - non iniziata
7	Formazione sulle attività introdotte - non iniziata
8	Test sulla nuova metodologia - non iniziata
9	Utilizzo nuova metodologia ed eventuali migliorie - non iniziata

CHECK

Audit interni

ACT

Operatività quotidiana

2.8 SITUAZIONE DELLE NON CONFORMITÀ

Le non conformità ed i reclami per la qualità sono stati gestiti dai referenti qualità di Sede.

2.9 RELAZIONE CUSTOMER SATISFACTION

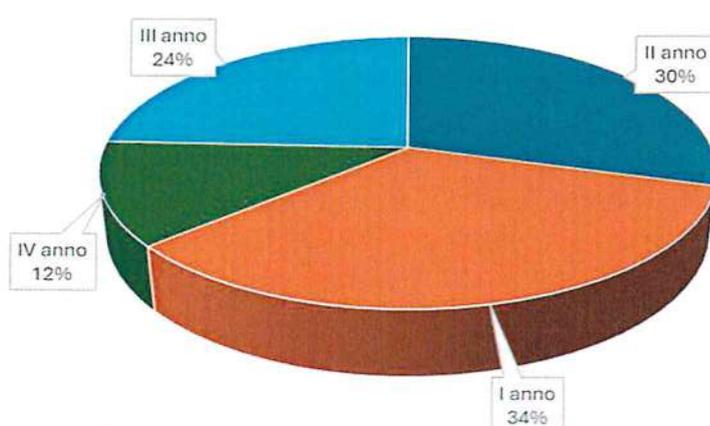
Per l'a.f. 2023/2024 sono variati i questionari. Sono stati infatti creati un questionario per gli allievi frequentanti il primo anno e uno più breve dedicato ai tirocini per gli allievi che non rientrano più a scuola e che non riuscirebbero quindi compilare quello generico.

QUESTIONARI DDIF

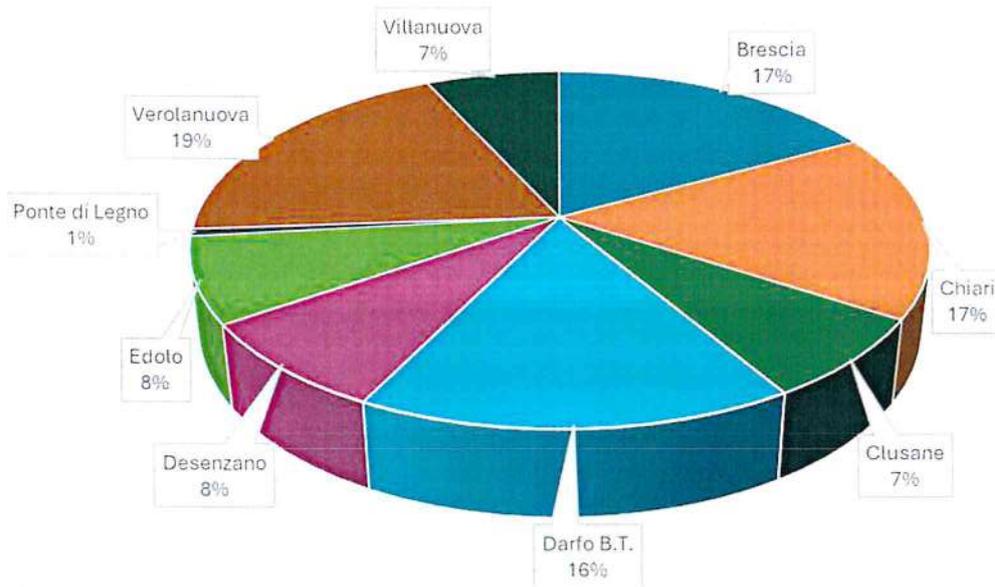
Genitori

TOTALE RISPOSTE RICEVUTE N. 764 su 2893 allievi iscritti

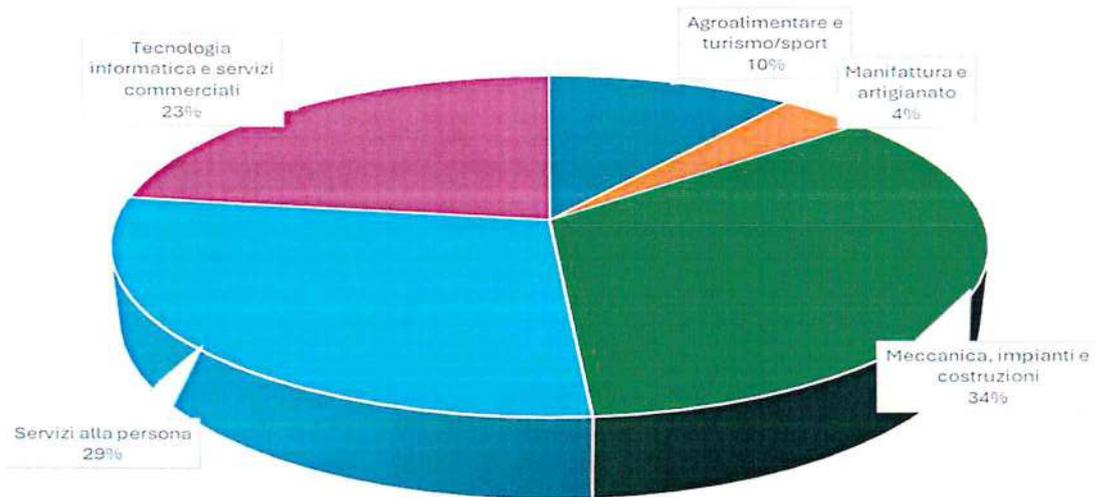
Suddivise per annualità, sede e area professionale



Annualità

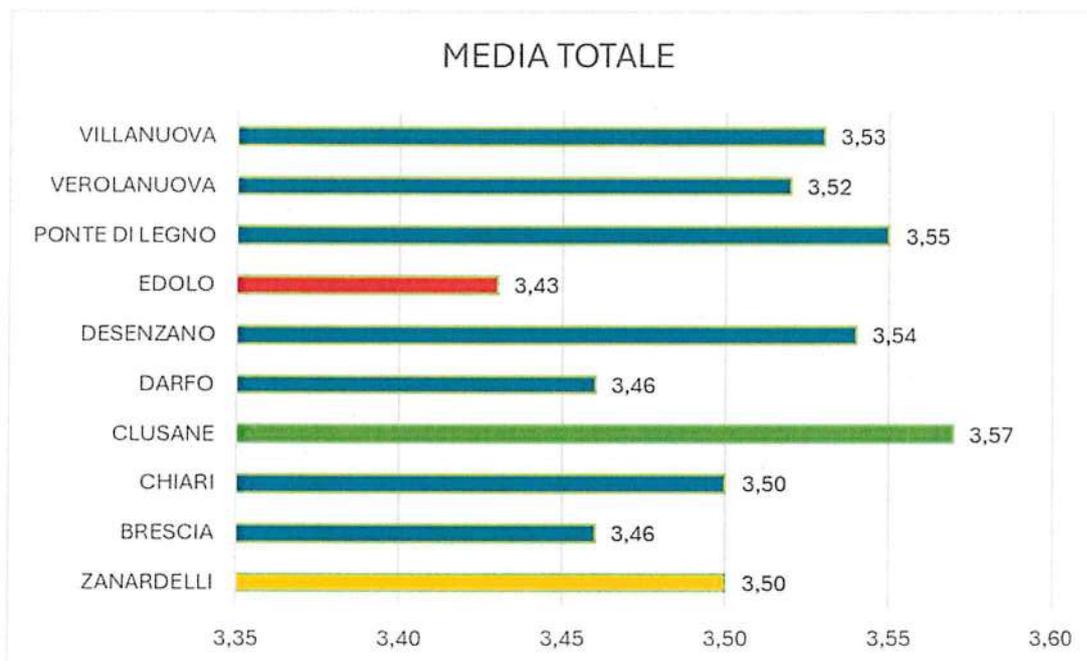


Sede



Area professionale

Valutazione:

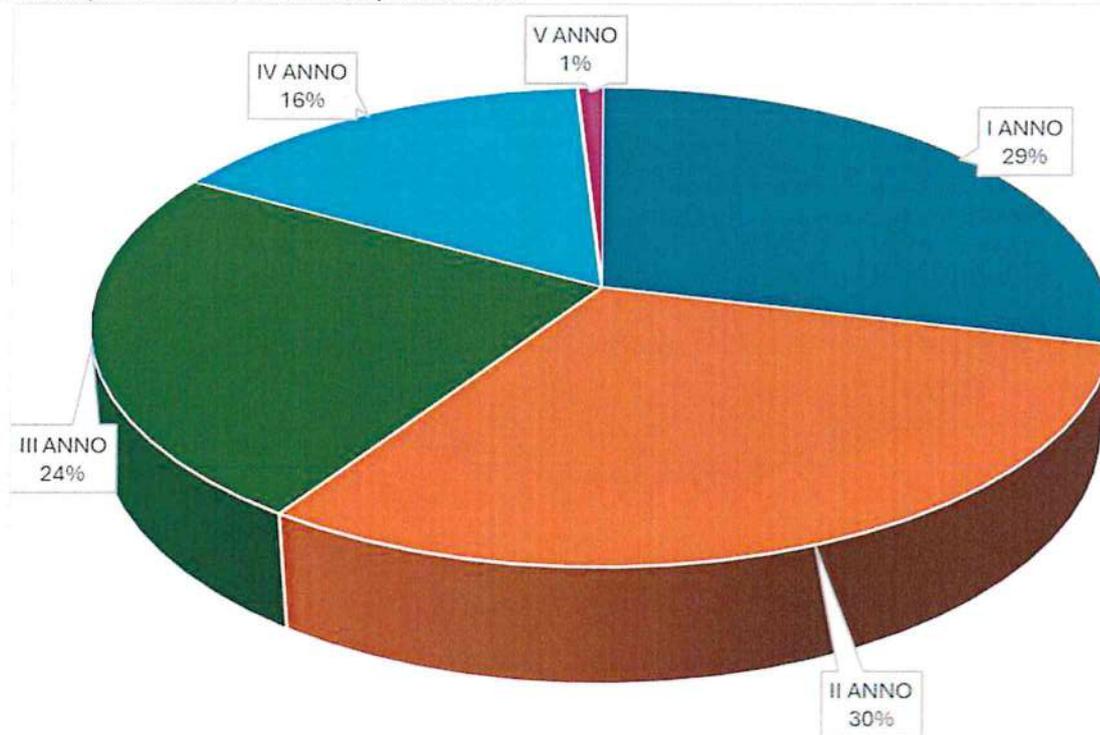


Allievi

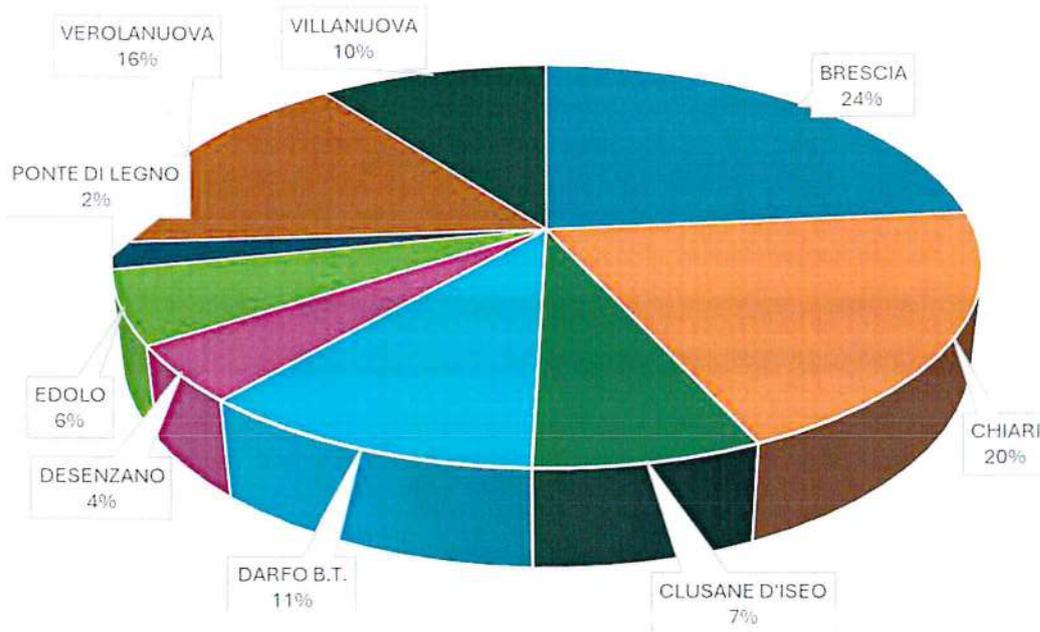
TOTALE RISPOSTE RICEVUTE N. 2093 su 2893 allievi iscritti

[il questionario non è stato somministrato agli allievi dei percorsi personalizzati]

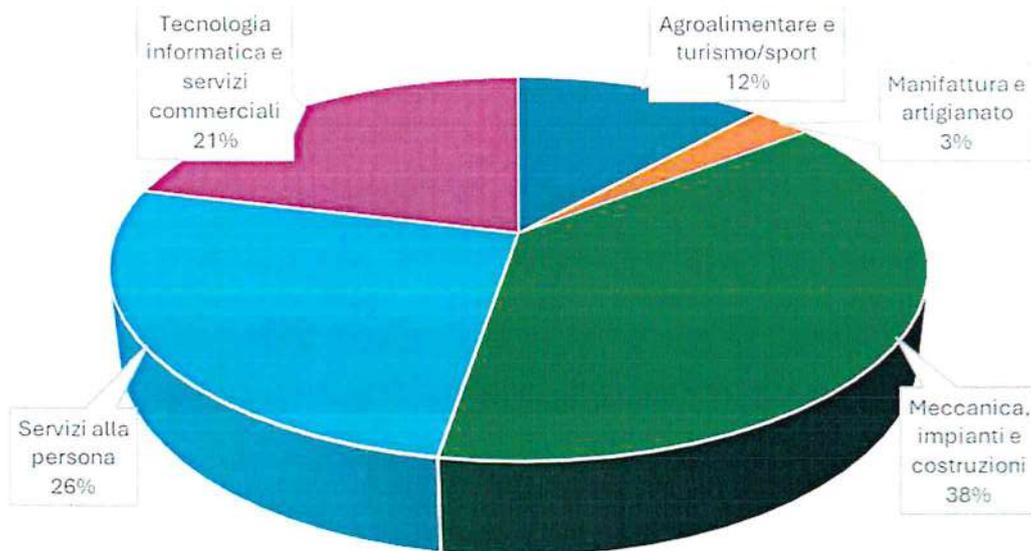
Suddivise per annualità, sede e area professionale



Annualità

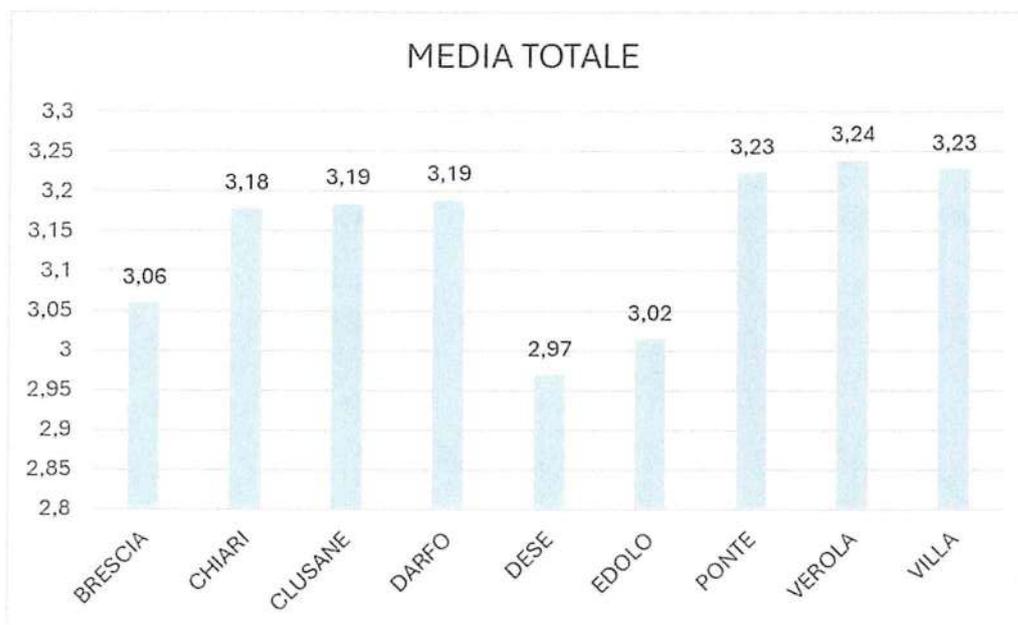


Sede

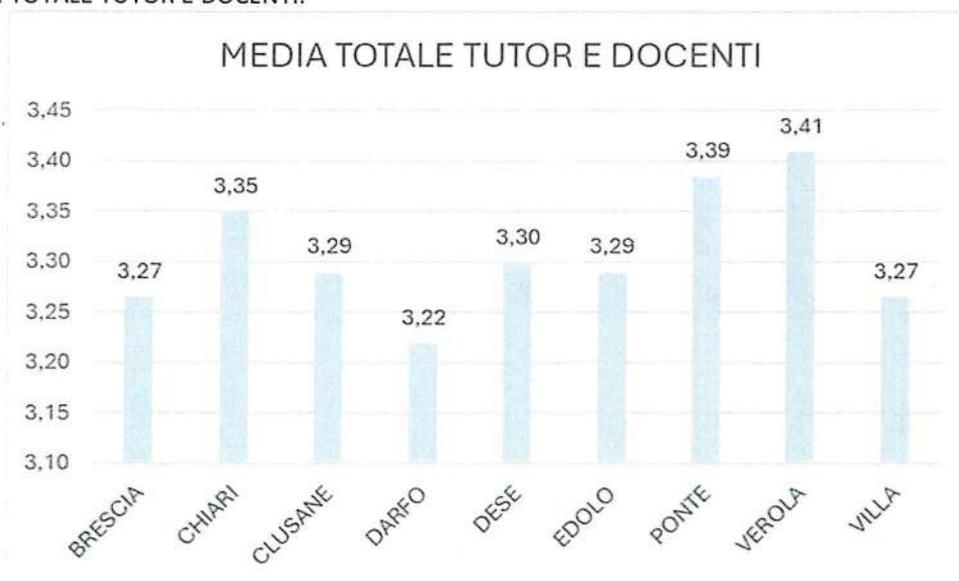


Settore

Valutazione TOTALE CORSO



Valutazione TOTALE TUTOR E DOCENTI:



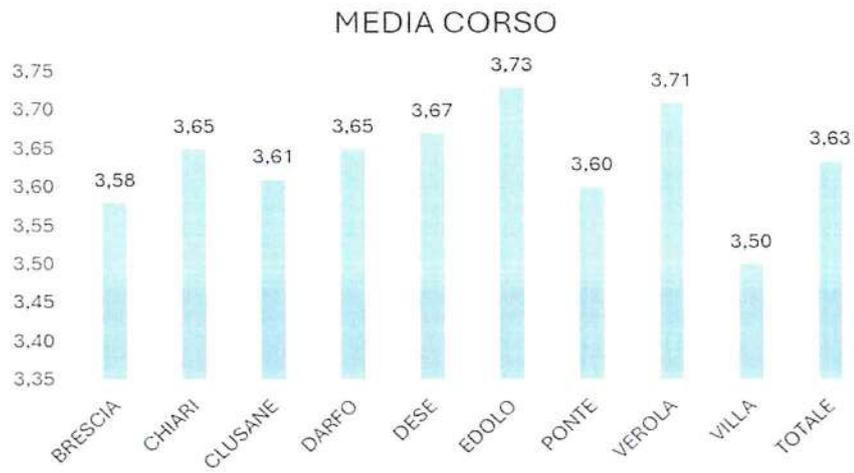
ANALISI QUESTIONARI EXTRA DDIF

Nei questionari extra ddif, rientrano i corsi per adulti, i corsi per aziende e i corsi per maestri di sci; come per i questionari ddif, i riepiloghi sono stati effettuati dalla sede legale.

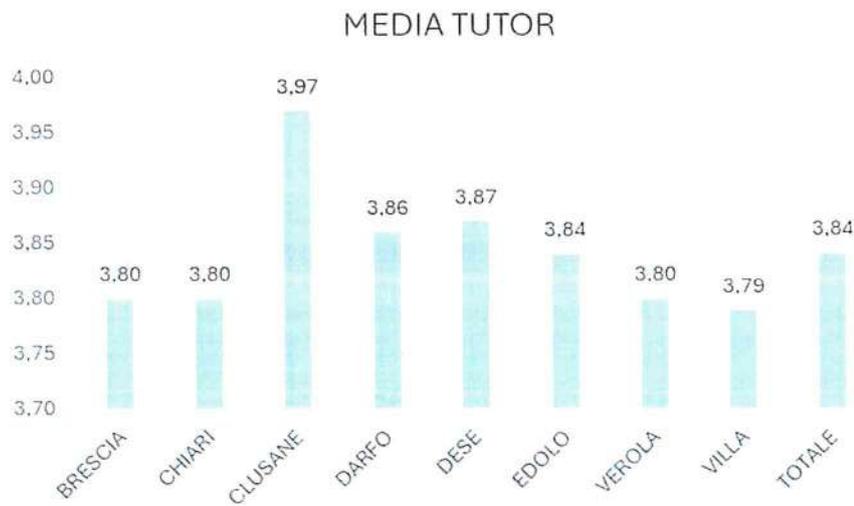
Nei nuovi questionari sono stati introdotti i nomi dei docenti, così da facilitare una più corretta valutazione del formatore.

Per l'area ADULTI si sono analizzate le medie della valutazione del corso, della valutazione del tutor di sede (tranne per Ponte) e della valutazione dei docenti, suddivisi per sede

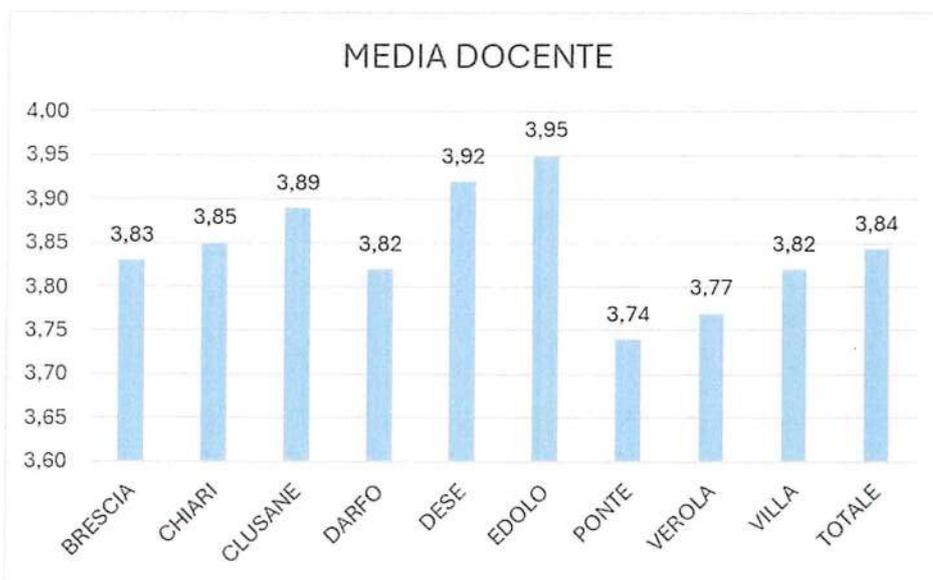
Valutazione CORSO



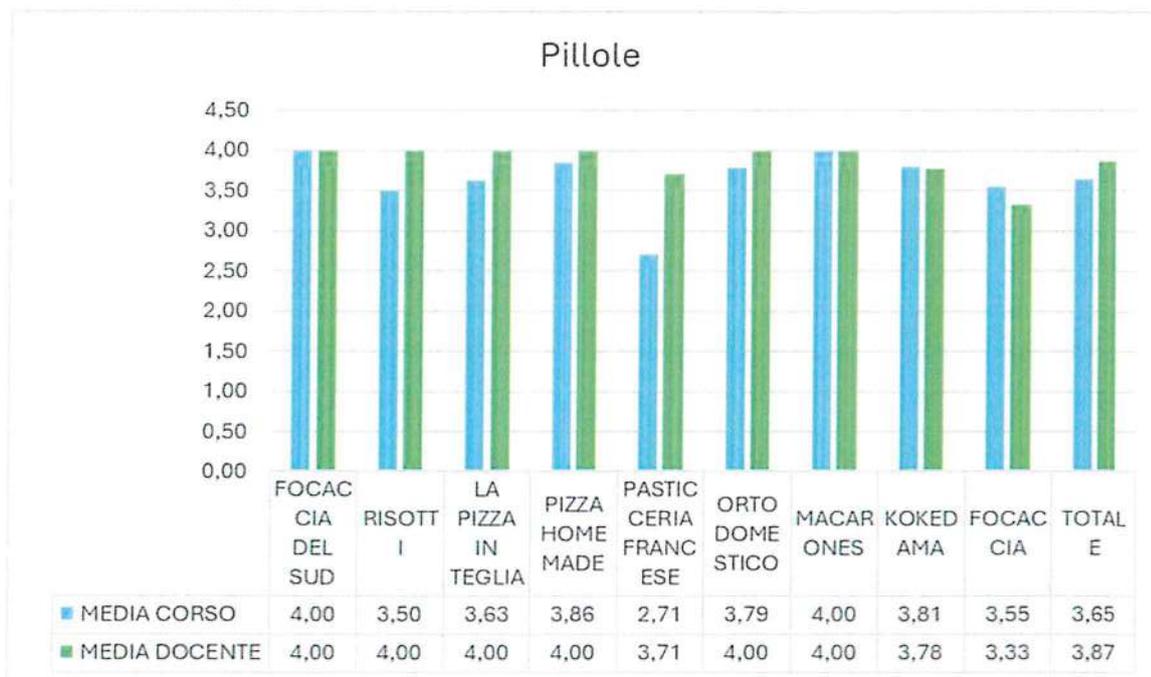
Valutazione TUTOR



Valutazione DOCENTE



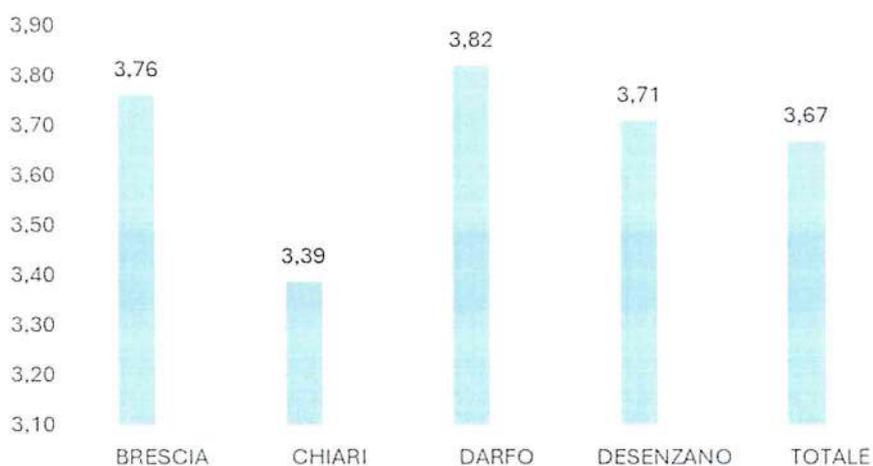
Sono state anche organizzati percorsi brevi cosiddette pillole formative della durata di 3 ore, di seguito i risultati del questionario



Per l'area AZIENDE non è presente in tutte le U.O. una risorsa dedicata. Si sono analizzate le medie della valutazione del corso e della valutazione dei docenti, suddivisi per le sedi di Brescia, Chiari Darfo e Desenzano.

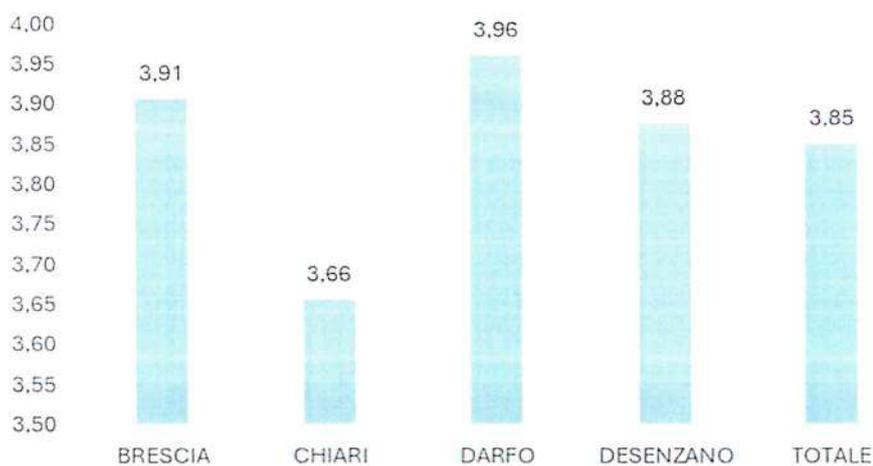
Valutazione CORSO

MEDIA CORSI



Valutazione DOCENTI

MEDIA DOCENTE



L'apprendistato viene prevalentemente svolto on line le sedi di Brescia, Chiari e Villanuova, raccolgono le iscrizioni anche per le altre U.O. e organizzano i corsi.

Valutazione CORSO

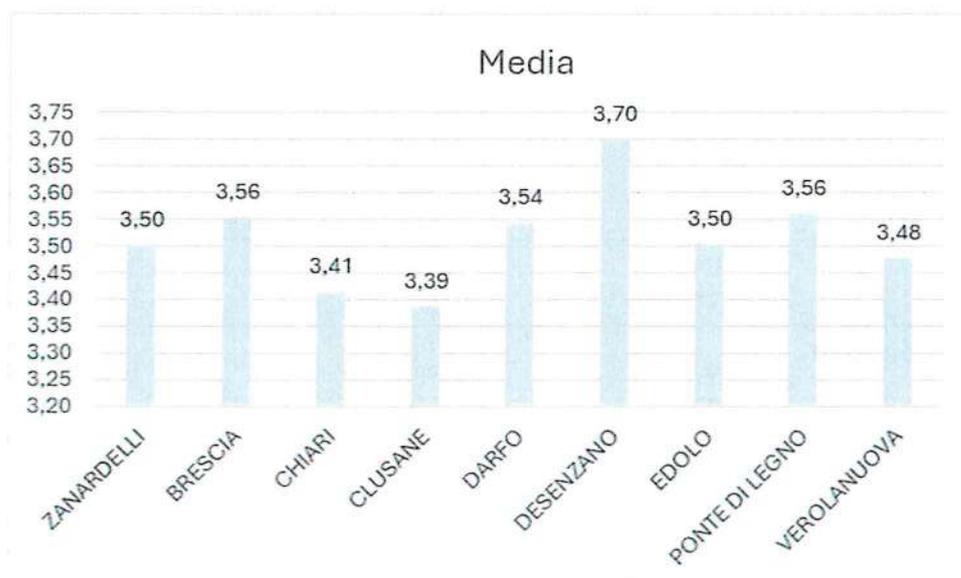


ANALISI QUESTIONARI MICROSTAGE

Come per i precedenti anni, sono stati erogati questionari di valutazione agli allievi delle scuole medie che hanno effettuato dei micostage nel periodo di orientamento.

Queste le domande:

- CFP ha organizzato bene il microstage?
- Ho trovato le attività interessanti?
- L'attività che ho fatto corrisponde a ciò che immaginavo?
- Gli insegnanti del CFP mi hanno accolto, accompagnato e coinvolto?
- I laboratori sono attrezzati e ordinati?
- Le aule e i servizi sono puliti?
- L'attività che ho fatto mi servirà per scegliere la scuola l'anno prossimo?



E' stata inoltre chiesto se "Gli insegnanti della scuola media mi hanno dato informazioni sul CFP?"

Il grafico sotto evidenzia come ci sia ancora tanto lavoro da fare con gli orientatori ed i docenti delle scuole medie affinché riconoscano la nostra presenza sul territorio, al pari di altri istituti.



2.10 EVENTUALI MODIFICHE CHE POSSONO AVERE EFFETTI SUL SGQ e sul SGSL

Nell'a.f. 2023/2024 non si segnalano ulteriori modifiche che possono avere effetti sul SGQ e sul SGSL

2.11 ANALISI DEGLI INDICATORI

Di seguito sono riassunti gli indicatori, ampiamente dettagliati nei paragrafi precedenti, relativi agli ultimi tre anni:

INDICATORE QUALITA'	AF 21/22	AF 22/23	AF 23/24	OBIETTIVO	COMMENTI
NR. ISCRITTI I ANNO DDIF	879	874	919	Mantenimento del livello anno precedente	Obiettivo raggiunto
NR. ALLIEVI DDIF RITIRATI	6%	3%	2%	-20% rispetto anno precedente	Obiettivo raggiunto (-41%)
ASSENTEISMO PERSONALE	17%	17%	15%	-10% rispetto anno precedente	Obiettivo raggiunto (il dato è rimasto invariato)
NR ORE TOTALI DI FORMAZIONE INTERNA	1372	3743,44	4.948,90	+20% rispetto anno precedente	Obiettivo raggiunto (30%)
NC DA AUDIT INTERNI	13 osservazioni	2 N.C.	6 osservazioni	0	Obiettivo non raggiunto
NR. Osservazioni /NC DA AUDIT TUV	0	0	3 commenti	0	Obiettivo non raggiunto
NC DA CONTROLLI DI ENTI ESTERNI	3	4	4	0	Obiettivo non raggiunto
Livello di gradimento corsi segnalato con i questionari distribuiti agli allievi dei percorsi DDIF	3,10	3,17	3,17	≥ 3	Obiettivo raggiunto

Livello di gradimento dei corsi DDIF segnalato con i questionari distribuiti agli allievi per la valutazione di docenti	8	8,19	3,34	≥ 3 (cambiate le valutazioni)	Obiettivo raggiunto
Livello di gradimento corsi per segnalato con questionari distribuiti ai genitori degli allievi dei percorsi DDIF	3,33	3,36	3,50	≥ 3	Obiettivo raggiunto
Livello di gradimento corsi segnalato con i questionari distribuiti agli allievi dei percorsi extra DDIF	4,40 3.56/3.25	4,49 3.68/3.28	4,18 apprendistato 3,67 aziende 3,74 adulti	≥ 4 (apprendistato) ≥ 3 (tutti gli altri corsi)	Obiettivo raggiunto
Livello di gradimento dei corsi segnalato con i questionari distribuiti agli allievi dei percorsi extra DDIF per la valutazione di docenti	8,85	8,94	3,84 adulti 3,85 aziende	≥ 3 (cambiate le valutazioni)	Obiettivo raggiunto
Servizi al lavoro	Non raggiunto	Non raggiunto	Raggiunto	+ 30% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Obiettivo raggiunto [ricavi duplicati rispetto allo scorso anno]
Apprendistato art. 43-sistema duale	Raggiunto	Raggiunto	Raggiunto	Saturazione dei budget previsti	Obiettivo Raggiunto
Formazione per adulti	Non raggiunto	Non raggiunto	Raggiunto	+ 20% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Obiettivo raggiunto [61% in più rispetto allo scorso anno]
Academy/IFTS	1	1	2	Wellness Academy: 2 progetti e alcuni moduli autofinanziati Coding Academy: 3 percorsi formativi	Obiettivo Raggiunto
Formazione per aziende	Raggiunto	Raggiunto	Raggiunto	+ 20% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Obiettivo Raggiunto (21%)

Gli obiettivi fissati sono spesso molto sfidanti. Pertanto, i livelli hanno un'elevata difficoltà di raggiungimento.

INDICATORE SPECIFICO SICUREZZA	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Obiettivo	Commenti
IF- INDICE FREQUENZA INFORTUNI	6,897	6,645	6,329	< 10	Obiettivo Raggiunto

IG – INDICE GRAVITA' INFORTUNI	0,093	0,090	0,256	< 0,10	Obiettivo non raggiunto
NR. INCIDENTI	32	34	63	< 28	Obiettivo non raggiunto
NR. ADDETTI SQUADRA EMERGENZA	63	70	70	70	Obiettivo Raggiunto
NR. DI PROVE DI SIMULAZIONE PIANO DI EMERGENZA	17	18	18	20	Obiettivo non raggiunto
NR NC DA AUDIT INTERNI SICUREZZA	8	9	9	9	Obiettivo Raggiunto
NR. NC DA AUDIT ENTI DI CONTROLLO	2	4	2	➤ 2	Obiettivo raggiunto

Di seguito vengono illustrati gli indicatori specifici della sicurezza:

IF- INDICE FREQUENZA INFORTUNI

N° infortuni / n° dipendenti

IG – INDICE GRAVITA' INFORTUNI

$(gT+gP+gM) / n. \text{ dipendenti}$

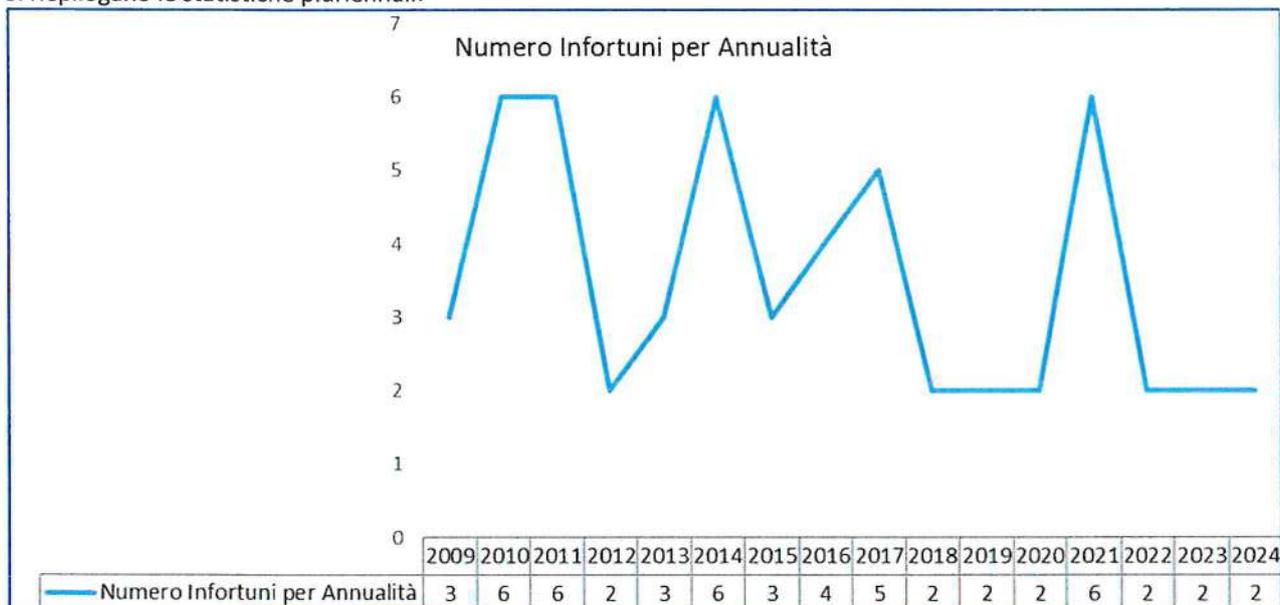
gT = somma dei giorni di inabilità temporanea

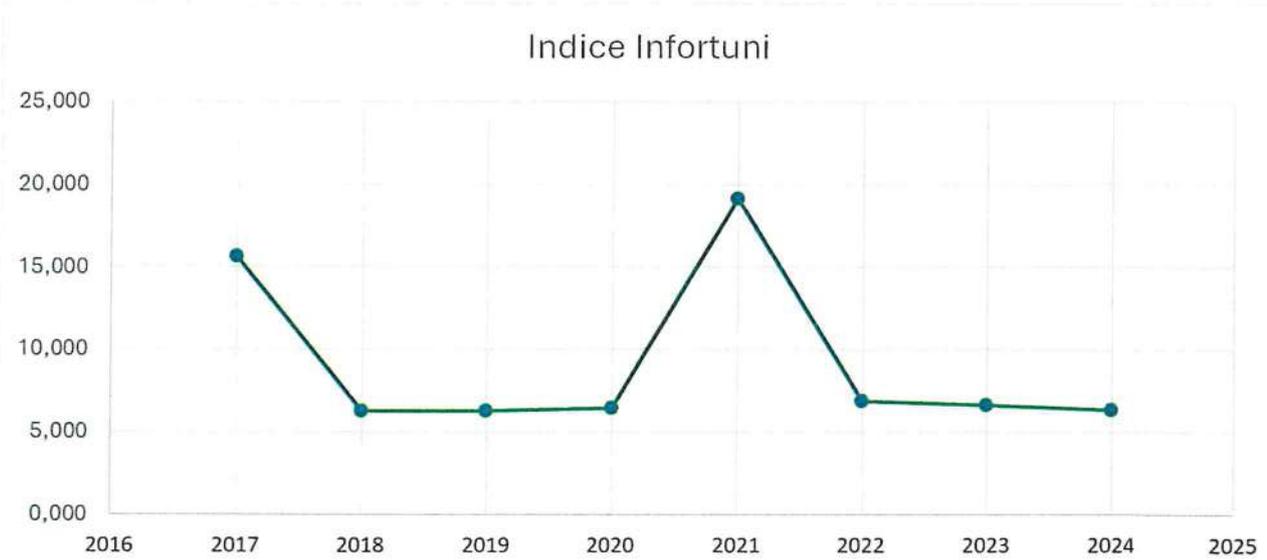
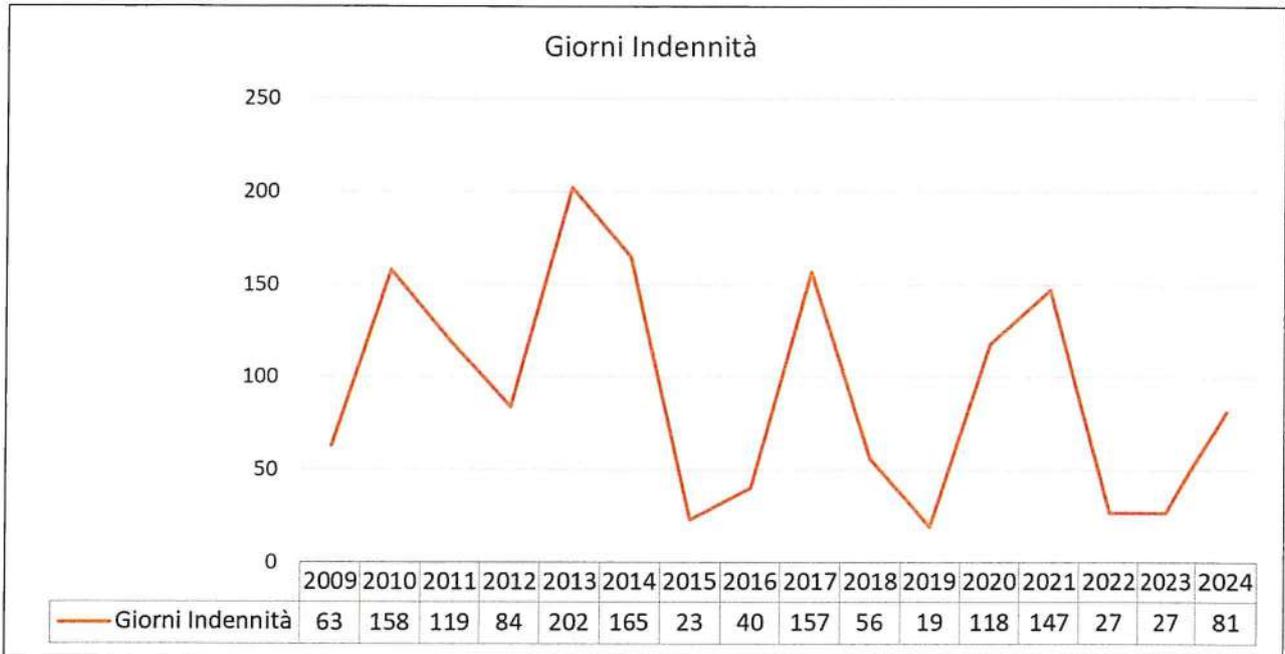
gP = somma dei giorni convenzionali di invalidità permanente

$gM = 7.500 * M$

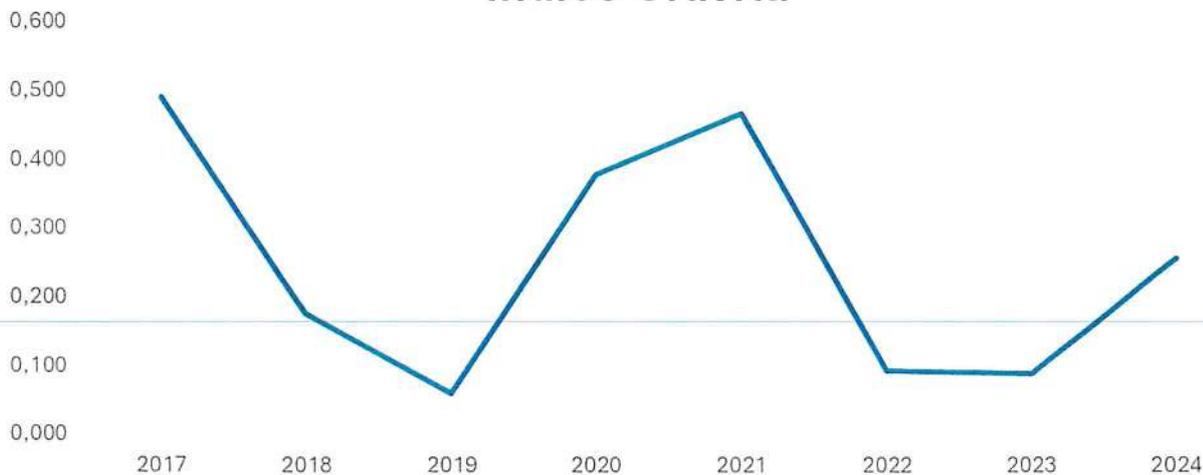
M = numeri caso morte

Si riepilogano le statistiche pluriennali:





Indice Gravità



Il trend degli infortuni del personale dipendente è stabile come si evince dal grafico. Aumenta la gravità non legata a fattori dipendenti dall'azienda, ma dalla tipologia di infortunio

3. ELEMENTI IN USCITA

3.1 AGGIORNAMENTO DOCUMENTAZIONE

Eventuali revisioni al SGQ verranno valutate nel corso dell'anno, sulla base dell'applicazione del nuovo sistema di gestione implementato.

Si evidenzia inoltre la necessità di rendere più snello il Sistema al fine di garantire un'efficace ed efficiente analisi dei dati di prestazione dei processi. Tale obiettivo potrà essere raggiunto attraverso l'informatizzazione di molte attività, come dettagliato nel progetto specifico in corso.

Il Responsabile della revisione della documentazione è RSGQ.

Eventuali revisioni al SGSL verranno valutate nel corso dell'anno, sulla base dell'applicazione del nuovo sistema di gestione implementato.

Il Responsabile della revisione della documentazione è RSPP.

3.2 PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

Avendo istituito un ufficio dedicato, è in fase di revisione la procedura relativa alla gestione della formazione.

Per quanto riguarda il piano di formazione annuale si è reso necessario aggiornare la richiesta di fabbisogno dando anche delle tempistiche per una programmazione più efficace e trasparente.

Il nuovo iter seguirà i seguenti passaggi:

- Richiesta fabbisogno trasmessa ai responsabili di sede
- Analisi delle richieste pervenute
- Scelta dei percorsi da erogare nel semestre successivo

In parallelo vengono valutate anche richieste individuali di formazione presso altri enti; allo scopo è stata creata una bozza di scheda utile a ricevere le informazioni necessarie (volantino, brochure, calendario dettagliato etc.) per la gestione del voucher emesso dal fondo professionale da utilizzare per il pagamento del corso.

Infine, se si rileva la necessità di colmare il divario formativo di alcuni settori e/o ruoli, senti anche i responsabili di area, viene organizzato un percorso al quale le persone coinvolte dovranno obbligatoriamente partecipare.

3.3 PIANO DI AUDIT ANNUALE

È stato formalizzato il piano Audit che tiene conto dello stato di avanzamento dei progetti e degli esiti dell’Audit interni qualità e sicurezza, degli Audit di sorveglianza del certificato ISO 9001 (vedere allegato). Sono stati effettuati gli audit presso le sedi di Edolo e Ponte di Legno, Verolanuova e Darfo.

3.4 OBIETTIVI STRATEGICI

La direzione fissa per il prossimo anno formativo i seguenti obiettivi:

- in primis la riduzione dei costi con il mantenimento dello standard dei servizi e l’aumento delle entrate, attraverso l’erogazione dei servizi di formazione extra ddif in tutte le sedi;
- potenziamento dell’anno integrativo per l’accesso all’esame di stato, prevedendo altri indirizzi oltre a quello già attivato su Brescia;
- progettazione di nuovi percorsi sul DDIF;
- potenziamento degli indirizzi che al momento risultano maggiormente in sofferenza: Settore Agricolo di Villanuova s/C, Sala e Bar di Clusane ed i settori area ristorazione della sede di Ponte di Legno, anche in funzione dell’importante investimento effettuato da Regione Lombardia con la costruzione delle aule Masterchef;
- creazione, in tutte le unità organizzative, di uno sportello lavoro strutturato;
- organizzazione di iniziative promosse dalle sedi economicamente sostenibili.

3.5 OBIETTIVI QUALITA’

Oltre ai progetti descritti nel § 2.7, la Direzione conferma i seguenti miglioramenti, aperti negli anni precedenti e ancora in corso:

STRUMENTI DIGITALI PER LA COLLABORAZIONE AZIENDALE

Con il potenziamento delle linee TLC si è provveduto ad inserire progressivamente sistemi UCT (Unified Communication Technology) attraverso la sostituzione dei centralini PBX tradizionali con centralini VOIP (tecnologia 3CX) dove sarà possibile utilizzare sistemi certificati di videoconferenza (ottimizzando così le riunioni inter-sedi). Al momento attivo sulla sede di Brescia.

SOPRALLUOGO SEDI

Si sono concluse per tutte le Unità Organizzative e per la sede legale le attività di smaltimento a seguito dei sopralluoghi effettuati dalla Direzione, ufficio acquisti e ufficio tecnico, negli ambienti di ciascuna sede. Gli smaltimenti ora vengono gestiti al bisogno nel rispetto della normativa di riferimento.

3.1 OBIETTIVI PER L’ANNO 2024/2025

INDICATORE	OBIETTIVO AF 2024/2025	STRATEGIE
NR. ISCRITTI I ANNO DDIF	Mantenimento del livello rispetto anno precedente. (Il budget operatore è comunque fisso)	Potenziamento attività di informazione/ pubblicizzazione attività formative di CFP ai ragazzi che devono iscriversi
NR. ALLIEVI DDIF RITIRATI	- 20% rispetto anno precedente	Mantenere una buona comunicazione con allievi e famiglie al fine di intercettare eventuali problematiche e disagi
ASSENTEISMO PERSONALE	- 10% rispetto anno precedente	Formazione accordi sindacali ed azioni sulla motivazione personale
NR. ORE FORMAZIONE interne	+20%	Esecuzione formazione già pianificata

TOTALI		
NC DA AUDIT INTERNI	10	Rilevare e monitorare tutte le non conformità al fine di migliorare costantemente i processi. Assistenza e supporto al personale da parte di RSGQ e dei referenti qualità di Sede. Attività formative/ di sensibilizzazione in merito ad aspetti di qualità.
NC DA AUDIT TUV	0	Assistenza e supporto al personale da parte di RSGQ e dei referenti qualità di Sede. Attività formative/ di sensibilizzazione in merito ad aspetti di qualità
RILIEVI DA CONTROLLI DI ENTI ESTERNI	0	Assistenza e supporto al personale da parte del responsabile di funzione della sede legale
Livello di gradimento dei corsi DDIF segnalato con i questionari distribuiti agli allievi	≥ 3	Svolgimento attività formativa/ didattica nel rispetto del programma/ POF; attenta selezione del personale docente interno/ esterno; attività di tutoraggio
Livello di gradimento dei corsi DDIF segnalato con i questionari distribuiti agli allievi per la valutazione di docenti	≥ 3	attenta selezione del personale docente interno/ esterno;
Livello di gradimento del corso per i genitori degli allievi dei corsi DDIF	≥ 3	Svolgimento attività formativa/ didattica nel rispetto del programma/ POF; attenta selezione del personale docente interno/ esterno; mantenimento di un'attiva comunicazione con le famiglie
Livello di gradimento del corso extra DDIF segnalato con i questionari distribuiti ai corsisti	≥ 3	Svolgimento attività formativa/ didattica nel rispetto del programma; attenta selezione del personale docente interno/ esterno
Livello di gradimento del corso extra DDIF segnalato con i questionari distribuiti ai corsisti per la valutazione di docenti	≥ 3	attenta selezione del personale docente interno/ esterno
Servizi al lavoro	+ 20% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Potenziamento delle attività soprattutto sui nostri allievi. Tutto dipende però dai bandi di Regione Lombardia

Apprendistato art. 43-sistema duale	Saturazione dei budget previsti	Potenziamento attività di informazione/ pubblicizzazione, sviluppo dei contatti con le aziende. Sollecitare i Responsabili di sede affinché dedichino tempo ed attenzione a questo ambito. Sviluppare tale attività sugli allievi di seconda che vanno in terza.
Formazione per adulti	+ 20% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Proseguire con la strategia di potenziamento attività di informazione/ pubblicizzazione.
Academy/IFTS	Avvio n. 1 corso academy/IFTS	Proseguire con la strategia di potenziamento attività di informazione/ pubblicizzazione
Formazione per aziende	+ 20% del fatturato/ricavi rispetto anno precedente	Proseguire con la strategia di potenziamento attività di informazione/ pubblicizzazione.

Il mancato soddisfacimento delle prestazioni per la sicurezza raggiunto, fungerà da ulteriore stimolo affinché tutte le componenti aziendali si impegnino nella pratica e nell'ottica del miglioramento continuo che è l'obiettivo cardine del Sistema SGSL. Pertanto, le prestazioni del Sistema necessitano sicuramente di miglioramento in funzione degli obiettivi e dei traguardi proposti per l'anno di riferimento 2024/2025.

INDICATORE SICUREZZA	OBIETTIVO AF 2024/2025	STRATEGIE
IF- INDICE FREQUENZA INFORTUNI	< 10	Migliorare il monitoraggio degli ambienti di lavoro con audit più frequenti.
IG – INDICE GRAVITA' INFORTUNI	< 0,20	Migliorare il monitoraggio degli ambienti di lavoro con audit più frequenti.
NR. INCIDENTI	< 63	L'indicatore viene tarato sul numero di incidenti rilevati nell'anno solare precedente.
NR. ADDETTI SQUADRA EMERGENZA	70	Ottimizzare le risorse umane interne con corsi a corredo delle prove di evacuazione. Organizzazione nuovo corso per altri addetti alle emergenze
NR. DI PROVE DI SIMULAZIONE PIANO DI EMERGENZA	18	Sensibilizzare i referenti sicurezza/ambiente per aumentare il numero di prove evacuazione oltre le 2 obbligatorie

4. CONCLUSIONI E NOTE

La Direzione si può ritenere soddisfatta di come è stato gestito l'anno formativo 2023/2024, sia per quanto riguarda la fase di programmazione sia per la fase di erogazione dei servizi.

Ci sono fenomeni di inflazione in via di riduzione che però hanno alzato tassi di interesse con maggior costo finanziario per l'azienda

Cfp è stato capace di riavviare attività che erano state interrotte nonché di rilanciare una forte fase di progettazione (academy e attività internazionali, stem lab e ifts). Particolare attenzione va posta all'impatto dell'intelligenza artificiale (progetto in partnership con Google). Il rilancio passa anche attraverso un ulteriore

razionalizzazione e sistemazione delle sedi e attraverso una forte attenzione al processo di acquisto. L'aumento delle doti decretato da Regione Lombardia e i fondi PNRR hanno alleggerito la pressione sui ricavi, nonostante sia fondamentale sviluppare il mercato adulti e aziende. In particolare quello adulti è anch'esso dipendente dai finanziamenti (gol); è quindi indispensabile lo sviluppo dell'attività di mercato.

Un ulteriore sfida è posta dalle numerose richieste da parte delle aziende di personale che difficilmente si riesce a soddisfare.

Sarà quindi necessario continuare a progettare nuovi prodotti e servizi al fine di mantenere le posizioni di mercato raggiunte.

La Direzione fissa il prossimo incontro di Riesame di Direzione a ottobre 2025.

S. CONTERNA LA POLITICA DELLA QUALITA' DEL 17/11/2023.

5. ALLEGATI

1. Elenco affidamenti 2023/2024
2. Elenco dei fornitori qualificati 2023/2024
3. Piano di Audit annuale 2024/2025
4. Analisi del contesto e delle parti interessate 30/11/2024
5. Tabella analisi dei rischi aziendali 30/11/2024

Il Direttore Generale Reggente
Dott.ssa Angelica Zamboni

