

BILANCIO SOCIALE 2023/2024





SEDE REGIONALE
Fondazione Enaip Lombardia
20123 Milano Via Luini, 5
Tel. +39 02 88124101
sederegionale@enaip Lombardia.it | enaip Lombardia@registerpec.it

PREMESSA	5
1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
2.1 Contesto di riferimento	8
2.2 Identità	8
2.3 Vision e Mission	9
2.4 Struttura organizzativa e Governance	9
3. ATTIVITA' E RISULTATI CONSEGUITI	11
3.1 Istruzione e Formazione Professionale	12
3.2 Apprendistato, Formazione continua e Politiche Attive del Lavoro	16
3.3 Area Inclusione e Disabilità	16
3.4 Internazionalizzazione e Cooperazione Europea	17
4. I POLI FORMATIVI DELLA FONDAZIONE ENAIP LOMBARDIA	18
4.1 Aule, laboratori e attrezzature	19
5. LE PERSONE: DIPENDENTI E COLLABORATORI DELLA FONDAZIONE	20
5.1 Struttura del personale e dinamiche occupazionali	20
5.2 Strategie di selezione, onboarding e sviluppo professionale	21
5.3 Investimenti nella formazione e aggiornamento professionale	21
5.4 Politiche di welfare, smart working e inclusione	21
5.5 Collaboratori esterni: ruolo e caratteristiche	22
6. RETI E COLLABORAZIONI	23
7. STAKEHOLDER E MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE	25
8. SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	27
9. CONCLUSIONI	27
ALLEGATI	28
RELAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	28
RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE	35
ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E AUDITING DEGLI STAKEHOLDERS	39
ALTRE INFORMAZIONI	42



SEDE REGIONALE
Fondazione Enaip Lombardia
20123 Milano Via Luini, 5
Tel. +39 02 88124101
sederegionale@enaip Lombardia.it | enaip Lombardia@registerpec.it

PREMESSA

Con grande orgoglio presento il Bilancio Sociale 2024, un documento che testimonia l'importante lavoro svolto dalla Fondazione Enaip Lombardia in un periodo segnato da sfide significative e cambiamenti sociali ed economici profondi, rapidi, complessi.

Il nostro impegno istituzionale si è concentrato nel consolidare la presenza della Fondazione come punto di riferimento nel panorama formativo lombardo, offrendo percorsi educativi di alta qualità e promuovendo l'inclusione sociale. Siamo consapevoli che l'istruzione e la formazione rappresentano strumenti fondamentali per la crescita delle persone e delle comunità, per fare la nostra parte nel contrastare le disuguaglianze: è proprio con questo spirito che abbiamo affrontato l'anno trascorso.

Come Presidente, il mio compito è stato quello di garantire una visione strategica capace di rafforzare la nostra missione, sostenendo la nostra rete di collaborazioni con istituzioni, imprese e realtà del terzo settore. Questo approccio ci ha consentito di ampliare le nostre opportunità e di rispondere con efficacia ai bisogni emergenti del territorio.

Vorrei rivolgere un pensiero affettuoso alle ragazze e ai ragazzi che frequentano i nostri corsi, alle loro famiglie e dire loro che continueremo a lavorare per fare del nostro meglio.

Rivolgo infine un sentito ringraziamento al Direttore Generale, alla squadra di collaboratori e ai nostri partner, che con il loro impegno quotidiano ci consentono di guardare al futuro con fiducia. È grazie a loro se Enaip Lombardia continua a rappresentare un modello virtuoso di formazione e inclusione.

**Il Presidente
Martino Troncatti**

Il Bilancio Sociale 2024 rappresenta non solo il rendiconto delle attività e dei risultati raggiunti dalla Fondazione Enaip Lombardia, ma anche la sintesi concreta di un impegno quotidiano che coinvolge tutte le nostre persone: docenti, tutor, collaboratori e partner.

L'anno appena trascorso ci ha visti protagonisti di un'importante evoluzione: abbiamo ampliato i nostri percorsi formativi, potenziato le collaborazioni con le imprese e investito significativamente nell'innovazione didattica e tecnologica. Ciò ci ha permesso di rispondere con tempestività alle richieste di un mercato del lavoro in continuo cambiamento e di offrire opportunità concrete di crescita professionale e sociale a migliaia di giovani e adulti.

Come Direzione, abbiamo operato con l'obiettivo di coniugare innovazione e tradizione, restando fedeli ai valori che da sempre guidano la Fondazione: inclusione, sostenibilità e centralità della persona.

Desidero ringraziare tutti i collaboratori per la dedizione con cui hanno affrontato le sfide di quest'anno, contribuendo con competenza e passione a garantire la qualità dei nostri servizi. Il nostro percorso proseguirà con la stessa determinazione, ponendo sempre al centro il benessere e il successo dei nostri studenti.

**Il Direttore Generale
Giovanni Colombo**



SEDE REGIONALE
Fondazione Enaip Lombardia
20123 Milano Via Luini, 5
Tel. +39 02 88124101
sederegionale@enaip Lombardia.it | enaip Lombardia@registerpec.it

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Questo Bilancio Sociale racconta le attività e l’impatto generati dalla Fondazione Enaip Lombardia nel contesto sociale ed economico in cui opera, presentando un modello di gestione consolidato e orientato alla responsabilità sociale, capace di integrare percorsi di istruzione, di formazione e di servizi per il lavoro con un approccio inclusivo e innovativo.

Il presente documento è stato redatto, anche per l’anno formativo 2023/24, nel rispetto delle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, assicurando chiarezza espositiva e coerenza metodologica, preferendo tuttavia una differente organizzazione dei paragrafi in modo da rendere più chiara e scorrevole la lettura.

La raccolta dei dati contenuti nel documento ha coinvolto diversi stakeholder, tra cui utenti dei servizi formativi, aziende partner, istituzioni pubbliche e comunità locali.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

<i>Denominazione e sede legale</i>	
RAGIONE SOCIALE	Fondazione Enaip Lombardia
SEDE LEGALE	Via Bernardino Luini, 5 20123 Milano
C.F.	80203850153
P.IVA	09100760157
TELEFONO	02 88124101
E-MAIL	sederegionale@enaip Lombardia.it
PEC	enaip Lombardia@registerpec.it

2.1 Contesto di riferimento

Fondazione Enaip Lombardia opera in un contesto caratterizzato da una **costante e rapida evoluzione economica, sociale e tecnologica**. Regione Lombardia, cuore economico e produttivo del Paese, presenta una spiccata propensione imprenditoriale e una vasta gamma di settori industriali, commerciali e dei servizi. Tuttavia, questa dinamicità è accompagnata da sfide significative, come la necessità di adattarsi ai **cambiamenti tecnologici e alle sfide ambientali**, insieme alla necessità di impegnarsi per contrastare l'acuirsi delle disuguaglianze sociali.

L'attuale contesto globale, segnato dall'intensificarsi di conflitti e da profonde incertezze, ha generato forti pressioni anche sul mercato del lavoro, evidenziando l'**importanza della formazione** e la necessità di un implementare e adattare le proprie competenze professionali. In questo complesso scenario, Fondazione Enaip Lombardia si impegna a fornire risposte concrete alle esigenze delle proprie comunità di riferimento, mettendo **la persona al centro** per promuovere l'inclusione sociale, lo sviluppo professionale e una crescita economica sostenibile.

2.2 Identità

La Fondazione Enaip Lombardia è **un Ente senza fini di lucro che promuove attività di Istruzione e Formazione professionale**. Promossa dalle ACLI Lombarde per **tradurre in servizi qualificati le istanze di cura e attenzione al mondo dei giovani e dei lavoratori**, opera in Regione Lombardia da più di cinquant'anni.

Enaip Lombardia è accreditata presso Regione Lombardia nell'**Albo degli accreditati** per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale, nella sezione A, al n. 396, dal 1/08/2008 e nell'Albo degli accreditati per i servizi per il lavoro, al n. 211, dal 25/06/2010.

La Fondazione è inoltre accreditata come soggetto erogatore di servizi di formazione presso i principali **Fondi Interprofessionali** (Fondimpresa, Fondartigianato, ForTe, Forter, Fapi, FormaTemp) e le strutture sanitarie regionali. A partire dal 2002 si è dotata di un sistema di qualità certificato ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento, di servizi per il lavoro". La certificazione è stata rinnovata per il triennio maggio 2023 – maggio 2026.

Enaip Lombardia è quindi **una agenzia formativa riconosciuta**, che si caratterizza per la qualità dell'offerta, l'ampiezza e la diversificazione dei servizi formativi e per il lavoro realizzati, la capacità di sostenere le persone e le imprese a fronte dei profondi mutamenti sociali ed economici in atto.

Fondazione Enaip Lombardia, soprattutto attraverso la sua azione nel sistema di Istruzione e Formazione Professionale lombardo, non si limita a formare i professionisti del futuro, ma sostiene e accompagna lo sviluppo di **cittadini consapevoli**, capaci di contribuire al progresso economico e sociale della comunità.

2.3 Vision e Mission

La vision di Enaip Lombardia è essere **punto di riferimento per l'istruzione e la formazione in Lombardia**, per promuovere **l'innovazione educativa** e **lo sviluppo delle competenze umane e professionali**, per un mondo del lavoro inclusivo, sostenibile e in continua evoluzione.

La mission di Enaip Lombardia mira a favorire:

- lo **sviluppo umano e professionale** di ogni persona, considerando contesti e attitudini individuali;
- **l'inserimento nel tessuto sociale ed economico** del territorio e nel sistema produttivo;
- la promozione e il rispetto delle **pari opportunità**, mettendo al centro i principi di **democrazia** e di **solidarietà**;
- **l'accoglienza e l'integrazione sociale** dei soggetti più vulnerabili, persone a rischio di marginalità o con bisogni educativi speciali ed esigenze specifiche;
- la **crescita delle economie territoriali e delle imprese** a livello locale e globale;
- lo **sviluppo del Terzo settore**, del **senso civico** e dell'**economia sociale**.

Alla luce della vision e della mission, le **linee strategiche** che la Fondazione intende perseguire sono:

- un design dei servizi che metta la **persona al centro**, valorizzando i talenti e le potenzialità di ciascun allievo con metodologie didattiche attive, laboratoriali e orientate all'esperienza pratica;
- un approccio **data driven**;
- un forte legame con il territorio e le imprese, grazie a partnership strategiche che favoriscano l'alternanza scuola-lavoro, gli stage e l'inserimento occupazionale una misurazione dell'impatto e dell'**utilità sociale** dei servizi offerti;
- la valorizzazione della **dimensione territoriale**;
- **l'innovazione nei metodi e nei contenuti**, con un focus su digitalizzazione, sostenibilità e competenze richieste dal mercato del lavoro del futuro;
- una gestione improntata su principi di **sostenibilità e sobrietà**;
- **una costante attenzione alla qualità** dei servizi, dei processi e della governance;
- lo sviluppo delle **risorse umane** e valorizzazione dei collaboratori.

La Fondazione promuove attivamente la sostenibilità ambientale e la parità di genere, integrando principi di responsabilità sociale in tutte le sue attività. Iniziative volte alla riduzione dell'impatto ambientale e alla lotta contro la corruzione testimoniano un impegno concreto verso una gestione etica e sostenibile.

2.4 Struttura organizzativa e Governance

La struttura organizzativa di Enaip Lombardia si articola in due livelli principali:

- una **direzione regionale** che si occupa delle funzioni generali di sviluppo, promozione e implementazione, innovazione dei servizi, gestione delle risorse umane, amministrazione e controllo gestionale, nonché accompagnamento alla digitalizzazione;
- una **rete diffusa di sedi territoriali**, denominate Centri di Servizi Formativi e per il Lavoro, distribuite in tutta la regione Lombardia, che offrono servizi di Istruzione e Formazione professionale e di assistenza all'occupazione per giovani, adulti, lavoratori e imprese.

La struttura di governo agisce a livello centrale e si avvale del **Consiglio di Amministrazione** composto dai rappresentanti provinciali designati dal Movimento aclista, mentre un **Comitato Esecutivo** fornisce supporto e orientamento alle decisioni del CdA. Enaip Lombardia si avvale inoltre di organismi di controllo quali il Collegio Sindacale, un Organismo di Vigilanza e una società di revisione contabile.

Il **Direttore Generale** di Fondazione Enaip Lombardia al 31/08/2024 è il Dott. Giovanni Luigi Colombo.

Composizione del Consiglio di amministrazione (al 31 agosto 2024)		
Nome e Cognome	Ruolo	Data di prima nomina
Martino Troncatti	Presidente	13/04/2021
Ennio Roberto Oliva	Vice Presidente	13/04/2021
Giovan Battista Armelloni	Consigliere	13/04/2021
Roberto Cesa	Consigliere	13/04/2021
Marina Consonno	Consigliere	23/12/2021
Paolo Conti	Consigliere	24/05/2023
Bruno Di Giacomo Russo	Consigliere	13/04/2021
Domenico Giacomantonio	Consigliere	21/06/2016
Pierangelo Milesi	Consigliere	21/06/2016
Daniele Moriggi	Consigliere	26/06/2012
Luigi Adelchi Panzeri	Consigliere	21/06/2016
Enrica Perini	Consigliere	13/04/2021
Angelo Peviani	Consigliere	13/04/2021
Bruno Alessio Tagliati	Consigliere	13/04/2021
Andrea Villa	Consigliere	13/04/2021
Composizione del Comitato Esecutivo (al 31 agosto 2024)		
Nome e Cognome	Ruolo	Data prima nomina
Martino Troncatti	Presidente	13/04/2021
Ennio Roberto Oliva	Vice Presidente	13/04/2021
Giovanni Battista Armelloni	Membro	13/04/2021
Daniele Moriggi	Membro	24/05/2023
Roberto Cesa	Membro	13/04/2021
Bruno Di Giacomo Russo	Membro	13/04/2021
Marina Consonno	Membro	23/12/2021
Composizione del Collegio Sindacale (al 31 agosto 2024)		
Nome e Cognome	Ruolo	Data prima nomina
Massimo Masotti	Presidente Collegio Sindacale	27/02/2015
Fabrizio Angelelli	Sindaco effettivo	08/06/2004
Laura Bertacchi	Sindaco effettivo	27/02/2015
Luca Montevicchi	Sindaco supplente	18/07/2023
Gionata Bartolini	Sindaco supplente	27/02/2015

In virtù dell'obbligo per gli enti di formazione accreditati da Regione Lombardia di applicare le norme previste dal D.lgs. n. 231/2001, la Fondazione è dotata di un **Organismo di Vigilanza** ed ha adottato nel luglio 2009 un proprio **Codice Etico** e dal 2011 un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, in applicazione del D.lgs. n. 231/2001.

Con il Codice Etico e il Modello di Organizzazione i dirigenti e i collaboratori di Enaip Lombardia si impegnano ad attuare una gestione economicamente sostenibile nel tempo e ad operare con correttezza, trasparenza, cooperazione, nei confronti delle istituzioni, dei cittadini e delle imprese che fruiscono dei servizi formativi e per il lavoro.

La Fondazione ha implementato inoltre misure di trasparenza e anticorruzione tra cui un canale di whistleblowing. È stato inoltre introdotto un accordo per la parità di genere, con l'obiettivo di ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022. Questo assetto garantisce un sistema di gestione solido, orientato all'efficienza e alla trasparenza.

Al 31/08/2024 i membri dell'Organismo di Vigilanza coincidono con i membri del Collegio Sindacale sopra elencati.

3. ATTIVITA' E RISULTATI CONSEGUITI

L'analisi delle attività di Enaip evidenzia un'azione capillare e multidimensionale, orientata a rispondere alle esigenze formative e occupazionali in un contesto in continua evoluzione. Le sfide demografiche e organizzative richiedono un ulteriore consolidamento delle politiche di formazione permanente, inclusione sociale e internazionalizzazione, con un focus sull'adattamento dell'offerta formativa alle esigenze del mercato del lavoro. Enaip si conferma un attore chiave nel panorama della formazione e dell'inserimento lavorativo, con un ruolo determinante nella costruzione di percorsi di crescita professionale e personale per i beneficiari dei suoi servizi.

Enaip ha operato nel corso dell'anno formativo affrontando due sfide principali: da un lato, la valorizzazione delle risorse finanziarie del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha ampliato l'offerta formativa e i servizi per favorire l'occupabilità di diverse fasce della popolazione; dall'altro, la necessità di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'ente ha sviluppato un approccio integrato per rispondere alle esigenze del mercato, rafforzando i servizi, delineando percorsi professionali strutturati e migliorando la qualità formativa.

Le attività principali si suddividono in:

- **Istruzione e Formazione Professionale (leFP):** percorsi di qualifica e diploma per giovani, con un alto tasso di inserimento lavorativo post-formazione.
- **Apprendistato e Formazione Continua:** programmi destinati a giovani e adulti per favorire l'occupabilità e l'aggiornamento professionale.
- **Inclusione e Disabilità:** progetti specifici per persone con disabilità e soggetti svantaggiati, con focus sulla formazione personalizzata.
- **Politiche Attive del Lavoro:** servizi di accompagnamento all'impiego e iniziative per il reinserimento lavorativo.
- **Istituti Tecnici Superiori (ITS):** percorsi biennali di alta formazione post diploma, con alto livello di specializzazione.

3.1 Istruzione e Formazione Professionale

Nell'anno formativo 2023/24 l'area di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) ha registrato un significativo sviluppo, sia grazie agli investimenti della Fondazione destinati allo sviluppo delle attività, sia grazie all'impiego dei fondi del PNRR. In particolare, sono state ammodernati i laboratori e le attrezzature e sono state attivate iniziative di recupero degli apprendimenti per oltre 1300 allievi, con impatti positivi sia sul rafforzamento delle competenze culturali, che sull'orientamento professionale.

Complessivamente, la popolazione studentesca di Enaip si attesta su **4.659 allievi**, con la presenza di circa il 20% di studenti stranieri e il 14% di allievi con disabilità.

SEDE FORMATIVA	1° ANNO			2° ANNO			3° ANNO			4° ANNO			TOT		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
BERGAMO	19	59	78	18	53	71	15	53	68	13	22	35	65	187	252
BUSTO ARSIZIO 143	8	43	51	3	50	53	7	46	53	0	26	26	18	165	183
BUSTO ARSIZIO 171	21	27	48	27	32	59	26	42	68	8	22	30	82	123	205
CANTÙ	22	69	91	22	63	85	11	40	51	7	26	33	62	198	260
COMO	45	45	90	45	42	87	31	45	76	28	21	49	149	153	302
CREMONA	54	10	64	55	15	70	51	10	61	33	9	42	193	44	237
DALMINE	38	32	70	29	26	55	28	17	45	11	9	20	106	84	190
LECCO	35	104	139	24	95	119	19	74	93	10	31	41	88	304	392
MAGENTA	1	60	61	2	63	65	0	35	35	0	21	21	3	179	182
MANTOVA	8	76	84	11	70	81	10	65	75	4	16	20	33	227	260
MELZO	57	73	130	43	33	76	35	24	59	22	21	43	157	151	308
MILANO GIACINTI	7	98	105	14	82	96	13	90	103	10	70	80	44	340	384
MONTICELLO	2	12	14	0	19	19	3	17	20	0	12	12	5	60	65
MORBEGNO	26	44	70	17	36	53	15	26	41	14	19	33	72	125	197
ROMANO	15	67	82	10	68	78	10	44	54	8	11	19	43	190	233
VARESE	11	102	113	13	102	115	4	59	63	15	23	38	43	286	329
VIGEVANO	32	43	75	22	22	44	23	20	43	20	12	32	97	97	194
VIMERCATE	62	54	116	36	48	84	39	45	84	24	18	42	161	165	326
VOGHERA	18	32	50	17	25	42	16	22	38	15	15	30	66	94	160
Totale complessivo	481	1050	1531	408	944	1352	356	774	1130	242	404	646	1487	3172	4659
													31,92	68,08	%

Di seguito è riportato un dettaglio delle attività formative con l'indicazione del numero degli studenti iscritti.

EDIZIONI FORMATIVE	studenti			Totale complessivo
	2023/2024	2022/2023	2021/2022	
OPERATORE AGRICOLO - COLTIVAZIONE DI PIANTE ERBACEE, ORTICOLE E LEGNOSE IN PIENO CAMPO E IN SERRA	94	114	144	352
OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA	69	63	65	197
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	64	89	116	269
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DELLA CARROZZERIA	146	127	130	403
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DELLE PARTI E DEI SISTEMI MECCANICI ED ELETTROMECCANICI	473	507	526	1506
OPERATORE AMMINISTRATIVO SEGRETARIALE			8	8
OPERATORE DEI SISTEMI E DEI SERVIZI LOGISTICI	62	60	60	182
OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DEI SERVIZI DI TRATTAMENTO ESTETICO	365	360	365	1090
OPERATORE DEL BENESSERE - EROGAZIONE DI TRATTAMENTI DI ACCONCIATURA	261	235	238	734
OPERATORE DEL LEGNO	101	101	85	287
OPERATORE DEL LEGNO - DISEGNO DI ARREDO	57	48	53	158
OPERATORE DEL LEGNO - MANUTENZIONE DI IMMOBILI			15	15
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	193	220	244	657
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTI	340	330	369	1039
OPERATORE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - LAVORAZIONE E PRODUZIONE DI PASTICCERIA, PASTA E PRODOTTI DA FORNO	382	400	424	1206
OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI			18	18
OPERATORE ELETTRICO			62	62
OPERATORE ELETTRICO - IMPIANTI ELETTROMECCANICI			18	18
OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE E CABLAGGIO DI COMPONENTI ELETTRICI, ELETTRONICI E FLUIDICI	143	187	143	473
OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI CIVILI	143	134	89	366
OPERATORE ELETTRICO - INSTALLAZIONE/MANUTENZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI INDUSTRIALI E DEL TERZIARIO	49	28		77
OPERATORE GRAFICO IPERMEDIALE	112	125	128	365
OPERATORE ELETTRONICO			16	16
OPERATORE INFORMATICO	331	243	105	679
OPERATORE MECCANICO			13	13
OPERATORE MECCANICO - LAVORAZIONE MECCANICA, PER ASPORTAZIONE E DEFORMAZIONE	40	50	40	130
OPERATORE MECCANICO MONTAGGIO COMPONENTI MECCANICI	135	94	47	276
OPERATORE TERMOIDRAULICO	52	33	16	101

PPD-OPERATORE AGRICOLO - COLTIVAZIONE DI PIANTE ERBACEE, ORTICOLE E LEGNOSE IN PIENO CAMPO E IN SERRA	28	31	7	66
PPD-OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA		15		15
PPD-OPERATORE AI SERVIZI D'IMPRESA	23	24	13	60
PPD-OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DELLE PARTI E DEI SISTEMI MECCANICI ED ELETTROMECCANICI	7	15		22
PPD-OPERATORE DEI SISTEMI E DEI SERVIZI LOGISTICI	36	18	10	64
PPD-OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTI	46	42	16	104
PPD-OPERATORE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - LAVORAZIONE E PRODUZIONE DI PASTICCERIA, PASTA E PRODOTTI DA FORNO	35	37	11	83
TECNICO AGRICOLO - COLTIVAZIONE DI PIANTE ERBACEE, ORTICOLE E LEGNOSE IN PIENO CAMPO E IN SERRA	20	27	16	63
TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE - VENDITA A LIBERO SERVIZIO	20	19	22	61
TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE - VENDITA ASSISTITA			13	13
TECNICO DEI SERVIZI DI ANIMAZIONE TURISTICO-SPORTIVA E DEL TEMPO LIBERO	272	209	181	662
TECNICO DEI SERVIZI DI PROMOZIONE E ACCOGLIENZA - RICETTIVITÀ TURISTICA	13	15	18	46
TECNICO DEI SERVIZI DI SALA E BAR	30	47	44	121
TECNICO DEI SERVIZI LOGISTICI - LOGISTICA INTERNA E MAGAZZINO	13	15		28
TECNICO DEI TRATTAMENTI ESTETICI	71	62	66	199
TECNICO DEL LEGNO - PRODUZIONE, RESTAURO E RIPARAZIONE DI MOBILI E MANUFATTI IN LEGNO	17	20	19	56
TECNICO DEL LEGNO -FABBRICAZIONE DI PARTI IN LEGNO PER LA CARPENTERIA E L'EDILIZIA	4			4
TECNICO DELL'ACCONCIATURA	49	44	37	130
TECNICO DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - LAVORAZIONE E PRODUZIONE DI PASTICCERIA, PASTA E PRODOTTI DA FORNO	84	67	80	231
TECNICO DI CUCINA	64	56	80	200
TECNICO ELETTRICO - BUILDING AUTOMATION	4		23	27
TECNICO DI IMPIANTI TERMICI - IMPIANTI CIVILI/INDUSTRIALI		1		1
TECNICO ELETTRICO - IMPIANTI ELETTRICI CIVILI/INDUSTRIALI	37	27	21	85
TECNICO GRAFICO	25	26	29	80
TECNICO INFORMATICO - SVILUPPO SOLUZIONI ICT	24			24
TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DI IMPIANTI DI PRODUZIONE - SISTEMI A CNC	10			10
TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DI IMPIANTI PRODUZIONE - CONDUZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI		4	14	18
TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE - INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI			8	8
TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DELLE PARTI E DEI SISTEMI MECCANICI, ELETTRICI, ELETTRONICI	106	102	94	302
TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI CARROZZERIA, TELAIO E CRISTALLI	9	8	10	27

Le attività formative si diversificano sui settori professionali maggiormente richiesti dal tessuto socio economico ed accompagnano la crescita dei territori e delle comunità. Di seguito un elenco delle attività didattiche e la loro numerosità in termini di iscritti:

SETTORE	Iscritti per settore			Differenza
	2023/2024	2022/2023	2021/2022	
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	142	172	167	-30
AGROALIMENTARE	501	504	515	-3
ALBERGHIERO E DELLA RISTORAZIONE	673	695	753	-22
AMMINISTRAZIONE			8	0
COMMERCIO E DISTRIBUZIONE	20	123	151	-103
ELETTRICITÀ, ELETTRONICA, IMPIANTI ELETTRICI	376	376	380	0
ESTETICA E BENESSERE	746	701	706	45
GRAFICA E FOTOGRAFIA	137	151	157	-14
INFORMATICA	355	243	105	112
LEGNO ED ARREDAMENTO	179	169	172	10
LOGISTICA	111	93	70	18
MARKETING COMMERCIALE, ACQUISTI	64			64
MECCANICA	926	907	874	19
SERVIZI DI IMPRESA	23	24	13	-1
TERMOIDRAULICA	52	34	34	18
TURISMO	354	287	264	67
Totale complessivo	4659	4479	4369	180

Da rilevare una **crescita del settore informatico** in termini numerici (**+112 allievi rispetto all'anno 2022/2023**). Il settore informatico si pone quindi come uno degli elementi di traino, diversificazione e innovazione dell'offerta di Enaip.

SEDE	EDIZIONE	2023/2024			2022/2023			2021/2022			DIFFERENZA TOT
		F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot	
BERGAMO	OPER INFORM	5	60	65	7	42	49	3	18	21	16
CANTÙ	OPER INFORM	4	45	49	2	25	27				22
MAGENTA	OPER INFORM	2	37	39	2	18	20				19
MANTOVA	OPER INFORM	4	60	64	4	56	60	2	36	38	4
	TECN INFORM	1	8	9							9
MILANO GIACINTI	OPER INFORM	8	58	66	10	58	68	10	36	46	-2
	TECN INFORM	2	13	15							15
VARESE	OPER INFORM		48	48		19	19				29
TOTALE COMPLESSIVO		26	329	355	25	218	243	15	90	105	112

3.2 Apprendistato, Formazione continua e Politiche Attive del Lavoro

Guardando all'apprendistato, nel 2023/24 i percorsi di primo livello sono **cresciuti del 29%** rispetto all'anno precedente, coinvolgendo **oltre 300 aziende lombarde e 410 allievi** (198 sono iscritti ai IV anni, 94 ai III anni, 32 ai II anni, 2 al I anno e 84 ai corsi IFTS attivati grazie alle collaborazioni consolidate con Le Fondazioni ITS in settori strategici come l'agroalimentare, la meccanica e il turismo, con un elevato tasso di completamento del percorso da parte degli apprendisti).

L'implementazione del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) ha rafforzato il ruolo di Enaip nelle politiche attive del lavoro. La Fondazione ha **preso in carico oltre 1700 destinatari**, con una particolare attenzione alle fasce più vulnerabili; il coinvolgimento in **tirocini e corsi di formazione** ha permesso di favorire il reinserimento lavorativo, sebbene restino criticità legate alla durata dei percorsi e alla necessità di un accompagnamento più lungo.

Assieme all'area delle politiche attive del lavoro, la formazione continua è l'area di maggior interesse di Fondazione Enaip Lombardia. Entrambe le aree hanno subito infatti una nuova riorganizzazione nel complesso con l'inserimento di nuove risorse umane. La ricerca di una maggior performance delle attività erogate è stato uno dei principali fattori di lavoro di questo settore, anche con l'introduzione di nuove e più innovative modalità di erogazione della formazione. Da evidenziare difatti il consolidamento delle **"Academy Driver"** per le aziende di trasporto pubblico in diverse province come Varese, Como, Lecco e Pavia, oltre a quella bergamasca (dove era partita la prima sperimentazione), in collaborazione con la Fondazione ITS Mobilità sostenibile, con l'obiettivo di formare e assumere nuovi conducenti di autobus.

Inoltre, la Fondazione ha promosso azioni di formazione permanente, con **220 corsi e 1790 allievi iscritti**, per rispondere alle esigenze di riqualificazione professionale attraverso la misura di GOL.

Infine, rimane significativa l'erogazione di percorsi di formazione obbligatoria in tema di **salute e sicurezza** finanziata principalmente da fondi interprofessionali quali Fondimpresa e Fondartigianato.

L'obiettivo di Enaip Lombardia è quello di monitorare sistematicamente l'evoluzione del mercato del lavoro e della formazione con particolare attenzione a:

- transizione demografica;
- calo della popolazione residente in Lombardia;
- aumento dell'età media della popolazione lavorativa;
- crescita della popolazione anziana (Silver Economy);
- riduzione dell'offerta di lavoro giovanile e difficoltà di reperimento di figure professionali adeguate;
- recupero di giovani inoccupati e NON presenti nel tessuto sociale (neet).

3.3 Area Inclusione e Disabilità

L'area inclusione e disabilità ha visto un consolidamento delle attività attraverso i **Piani Provinciali Disabili**, con servizi mirati all'inserimento lavorativo e alla costruzione di percorsi personalizzati per l'autonomia. Sono state attivate cinque **Isole Formative**¹, in collaborazione con aziende partner, per supportare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

L'impegno di Enaip nell'ambito penitenziario si è concretizzato attraverso percorsi di formazione e inclusione lavorativa per circa **400 utenti**, di cui 120 minori. Tuttavia, il sovraffollamento delle strutture e la carenza di personale

¹ L'Isola Formativa è uno strumento efficace e innovativo dedicato alle aziende, per includere i lavoratori e le lavoratrici con disabilità.

Si realizza in uno spazio dedicato all'interno dell'azienda attraverso percorsi di osservazione e formazione personalizzati di medio e lungo periodo, che favoriscono il potenziamento di competenze comportamentali e professionali delle persone con disabilità.

rappresentano criticità persistenti, rendendo necessaria una maggiore collaborazione con il terzo settore per l'attivazione di percorsi di reinserimento.

3.4 Internazionalizzazione e Cooperazione Europea

L'area internazionale ha continuato a svilupparsi, con un forte incremento delle esperienze di mobilità outgoing e incoming. Grazie al nuovo Bando Estero della Regione Lombardia, sono stati realizzati **92 tirocini internazionali** per studenti di 17 sedi Enaip. Le collaborazioni con partner europei hanno garantito un'offerta formativa diversificata, supportando lo sviluppo delle competenze professionali in un'ottica globale.

Sul fronte della cooperazione internazionale, Enaip ha partecipato a numerosi progetti focalizzati sulla sostenibilità e l'innovazione in diversi settori strategici. Le iniziative hanno rafforzato il network internazionale della Fondazione, garantendo un continuo scambio di buone pratiche.

4. I POLI FORMATIVI DELLA FONDAZIONE ENAIP LOMBARDIA

Sono **24** i Poli Formativi presenti in modo diffuso sul territorio lombardo e che offrono sia attività di Istruzione e Formazione Professionale che servizi per il lavoro e alle imprese. Nel 2023-2024 è stato attivato inoltre uno sportello lavoro nella città di **Lodi** in collaborazione con le Acli e prossimamente verrà attivato un altro sportello lavoro in provincia di Monza e Brianza nel comune di **Limbiate**.

Di seguito uno schema con i riferimenti di ogni sede territoriale:

Bergamo via S. Bernardino, 139/V 24126 Bergamo BG bergamo@enaip lombardia.it 0353232846	Brescia Via Corsica 165 c/o ACLI Provinciali di Brescia 25125 Brescia BS brescia@enaip lombardia.it 3282521331	Busto Arsizio Viale Stelvio 143, Viale Stelvio 171 21052 Busto Arsizio VA busto@enaip lombardia.it 0331372111	Cantù Via XI Febbraio 8 22063 Cantù CO cantu@enaip lombardia.it 031716128
Como Via Dante 127 22100 Como CO como@enaip lombardia.it 031302075	Cremona P.zza Domenico Luzzara 1 26100 Cremona CR cremona@enaip lombardia.it 037237848	Dalmine Via F.lli Chiesa 3 - Località Sabbio 24044 Dalmine BG dalmine@enaip lombardia.it 035378511	Lecco Via Caduti Lecchesi a Fossoli 29 23900 Lecco LC lecco@enaip lombardia.it 0341361526
Magenta Via Novara 10 20013 Magenta MI magenta@enaip lombardia.it 0297220210	Mantova Via Maria Bellonci 1 46100 Mantova MN mantova@enaip lombardia.it 0376323914	Melzo Via San Rocco 3 20066 Melzo MI melzo@enaip lombardia.it 0295711812	Milano (Giacinti) Via dei Giacinti 31 20147 Milano MI migiacinti@enaip lombardia.it 0241290053
Monticello Brianza Via Monte Grappa 21 23876 Monticello Brianza LC monticello@enaip lombardia.it 0399419110	Morbegno Via Luigi Credaro, 24 e Via Caccia Dominioni 33 23017 Morbegno SO morbegno@enaip lombardia.it 0342615692	Pavia Viale Cesare Battisti 104 26044 Pavia PV pavia@enaip lombardia.it 038226044	Romano di Lombardia via Giovanni Paolo II, 145/A via Giovanni Paolo II, 48 24058 Romano di Lombardia BG romano@enaip lombardia.it 0363910547
Varese Via Uberti 44 21100 Varese VA varese@enaip lombardia.it 0332802811	Vigevano Corso Milano 4 27029 Vigevano PV vigevano@enaip lombardia.it 038170707	Vimercate Via Dozio 5/7 Via Canonica 24 - laboratori Via degli Atleti 20871 Vimercate MB vimercate@enaip lombardia.it 039669294	Voghera Via San Lorenzo 14 27058 Voghera PV voghera@enaip lombardia.it 038340139

Insieme alle attività di IeFP e ai servizi per il lavoro, Enaip Lombardia realizza da anni alcuni percorsi formativi in collaborazione con altri enti, come quelli presso l'**Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria"** di Milano, o quelli a Mantova - quartiere Lunetta, sede del **Corso di Laurea triennale per Educatori Professionali** promosso in partnership con l'Università di Brescia.

Sono inoltre da richiamare le esperienze dei **FabLab Tomake**, nati alcuni anni fa presso la sede di Enaip Factory di Cantù e poi allargato ai CSF di Varese e di Mantova. Questi spazi, dotati di macchinari e di strumentazioni controllati da computer quali stampanti 3D, laser cutter, plotter per stampa e taglio, fresa a 4 assi e processori Arduino, offrono agli utenti la possibilità di progettare, sviluppare e materializzare oggetti fisici. Nei Fab Lab la manualità si fonde con la tecnologia e la teoria si integra profondamente con la pratica, riflettendo l'approccio tipico di laboratori, officine industriali e botteghe artigiane.

Inoltre, nel CSF di Cantù, da diversi anni è attiva una struttura di accoglienza per docenti e studenti chiamata "**Enaip Lodge 4+4 x il Design**": si tratta di una foresteria a tema che riflette le caratteristiche peculiari del territorio della Brianza

comasca e milanese. Le camere della foresteria sono disponibili per docenti, studenti e lavoratori delle imprese che partecipano a corsi, seminari e incontri di formazione nelle province di Como, Lecco e Milano.

Di seguito uno schema che descrive la presenza dei Poli formativi di Enaip rapportata alla popolazione residente, che caratterizza l'azione di Fondazione Enaip Lombardia di grande vicinanza ai territori, anche quelli di minori dimensioni.

Fascia dimensionale	Comuni con Sedi Enaip Lombardia
>100.000 abitanti	Milano, Bergamo, Brescia ¹ F1F1F2
Da 50.000 a 99.000 abitanti	Como, Varese, Busto Arsizio, Cremona, Pavia, Vigevano
Da 30.000 a 49.000 abitanti	Lecco, Mantova, Cantù, Voghera
Da 15.000 a 29.000 abitanti	Vimercate, Magenta, Dalmine, Romano di Lombardia, Melzo
<15.000 abitanti	Morbegno, Monticello Brianza

4.1 Aule, laboratori e attrezzature

Fondazione Enaip Lombardia ha effettuato significativi **investimenti per modernizzare** l'attrezzatura dei laboratori specialistici e tecnologici per qualificare l'offerta formativa nei territori in cui è attiva.

La dotazione strutturale conta 231 aule e 105 laboratori.

Le aule teoriche sono state ammodernate con l'installazione di sistemi di proiezione e lavagne interattive multimediali, mentre i laboratori informatici vantano una dotazione complessiva di oltre 1.000 computer.

Nella tabella seguente sono elencati i laboratori interni e la loro collocazione (situazione al 31-08-2024):

Laboratorio	N.	Poli Formativi
Informatica	24	Tutte le sedi formative
Autoriparazione veicoli a motore	2	Varese, Mantova
Elettricità ed Elettronica	8	Milano Giacinti, Lecco, Varese, Mantova, Dalmine, Busto Arsizio
Animazione turistica sportiva	1	Milano Giacinti
Panificazione e Pasticceria	7	Cantù, Como, Cremona, Voghera, Lecco, Busto Arsizio
Orto didattico	3	Busto Arsizio, Monticello Brianza, Romano di Lombardia
Ristorazione Cucina	4	Busto Arsizio, Como, Melzo, Vimercate, Voghera
Ristorazione Sala Bar	6	Busto Arsizio, Lecco, Voghera, Cantù, Como
Termoidraulica, saldatura, carpenteria	6	Mantova, Varese, Morbegno
Estetica	6	Cremona, Dalmine, Melzo, Morbegno, Vigevano, Vimercate
Grafico tipografico	2	Mantova, Varese
Automazione civile e industriale	1	Busto Arsizio
Acconciatura	6	Dalmine, Cremona, Melzo, Vigevano, Vimercate
FabLab	3	Cantù, Mantova, Varese, Romano
Meccanica, Carrozzeria	6	Varese, Romano di Lombardia, Morbegno, Milano Giacinti, Magenta
Falegnameria	1	Cantù
Professioni Sociali	1	Bergamo

Oltre ai laboratori presenti all'interno delle sedi, Fondazione Enaip Lombardia ha stretto accordi per l'affitto di circa 12 laboratori specialistici esterni in modo da garantire che tutte le sedi dispongano di attrezzature specialistiche, adeguate alle esigenze di ciascun settore di studio con strumentazioni e tecnologie all'avanguardia.

² A Brescia è presente uno Sportello Lavoro accreditato presso la Regione Lombardia.

5. LE PERSONE: DIPENDENTI E COLLABORATORI DELLA FONDAZIONE

Enaip Lombardia si distingue per l'attenzione costante nei confronti delle persone che operano al suo interno, consapevole che il capitale umano rappresenta la risorsa più preziosa per il raggiungimento degli obiettivi formativi e organizzativi. La Fondazione si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e favorevole alla crescita professionale, attraverso politiche e iniziative mirate al benessere dei dipendenti e collaboratori.

5.1 Struttura del personale e dinamiche occupazionali

Al 31 agosto 2024, il numero totale dei dipendenti di Enaip Lombardia ammonta a 297 unità, con una netta prevalenza femminile (207 donne e 90 uomini); inoltre, l'incremento di 17 unità rispetto all'anno precedente testimonia la continua crescita dell'organizzazione e il rafforzamento della propria struttura operativa.

La distribuzione del personale dipendente nelle sedi operative territoriali è la seguente:

Sede operativa	M	F	TOTALE
Bergamo	5	20	25
Brescia	0	1	1
Busto Arsizio	12	17	29
Cantù	3	11	14
Como	4	16	18
Cremona	2	7	9
Dalmine	1	4	5
Lecco	5	9	14
Magenta	3	8	11
Mantova	7	11	18
Melzo	2	9	11
Milano Giacinti	15	22	37
Monticello Brianza	0	2	2
Morbegno	2	3	5
Pavia	0	1	1
Romano di Lombardia	2	7	9
Varese	5	16	21
Vigevano	3	6	9
Vimercate	3	5	8
Voghera	4	8	12
Sede regionale	12	26	38
TOTALE	90	207	297

Nel corso dell'anno formativo 2023-24, sono stati assunti 44 nuovi dipendenti, di cui l'75% donne e il 27% giovani sotto i 30 anni. Le nuove risorse sono state inserite in diversi ambiti funzionali, con particolare attenzione ai ruoli di formatore, tutor, specialisti nei servizi al lavoro, amministrativi e di coordinamento. Un aspetto rilevante riguarda il rafforzamento del corpo docente con nuovi professionisti in possesso di laurea magistrale, requisito essenziale secondo le direttive di accreditamento di Regione Lombardia ed elemento di valore per l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa.

L'analisi dei titoli di studio dei dipendenti evidenzia che il 54% del personale possiede una laurea (magistrale o triennale), un dato in crescita di due punti percentuali rispetto all'anno precedente, a conferma di un progressivo incremento della qualificazione professionale all'interno dell'organizzazione.

Dal punto di vista contrattuale, il **93% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato**, mentre 42 lavoratori operano con un contratto part-time (12 uomini e 30 donne). L'organizzazione ha inoltre rafforzato le proprie politiche

di inclusione, portando a 15 il numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette, con un incremento di cinque unità rispetto all'anno precedente.

5.2 Strategie di selezione, onboarding e sviluppo professionale

Per garantire un'efficace gestione dei dipendenti e collaboratori, Enaip Lombardia ha attuato un processo di selezione strutturato e articolato in più fasi, volto ad individuare i profili più idonei alle specifiche necessità organizzative. Nel corso dell'anno, sono state aperte 57 ricerche di personale, analizzati oltre 7.400 curricula e svolti circa 200 colloqui di selezione.

Per i ruoli di coordinamento, sono stati condotti sei colloqui di assessment, finalizzati alla selezione di due nuovi responsabili con elevate competenze gestionali e una forte adesione ai valori della Fondazione. Parallelamente, per agevolare l'inserimento delle nuove risorse, è stato rafforzato il programma di onboarding, che ha coinvolto 44 dipendenti attraverso un percorso strutturato di accoglienza, formazione sui valori aziendali e conoscenza delle procedure interne.

Il monitoraggio delle nuove risorse ha rappresentato un ulteriore elemento strategico: 22 nuovi assunti sono stati sottoposti a valutazioni periodiche, con feedback continui da parte dei supervisori per favorire un adattamento efficace alle dinamiche organizzative.

Per migliorare la retention e la qualità dell'ambiente lavorativo, sono state introdotte anche delle "Exit Interview", condotte con 11 dipendenti dimissionari: le informazioni raccolte hanno permesso di individuare le principali motivazioni alla base delle dimissioni e di sviluppare strategie di engagement più efficaci.

L'analisi del clima aziendale, realizzata con il supporto di psicologi organizzativi, ha evidenziato un livello generale di soddisfazione positivo, pur individuando margini di miglioramento in ambiti come la trasparenza e la comunicazione interna. Per rispondere a queste esigenze, Enaip ha avviato programmi di coaching dedicati ai ruoli gestionali, con l'obiettivo di migliorare le competenze di leadership e gestione del team.

5.3 Investimenti nella formazione e aggiornamento professionale

L'attenzione alla formazione continua ha rappresentato un elemento cardine nelle politiche di Enaip Lombardia: nel 2023-24, sono stati organizzati **34 corsi di aggiornamento** per un totale di **4.039 ore di formazione**, con un focus specifico sulle competenze di ruolo. Di particolare rilievo è stata l'Academy per i Coordinatori di sede, un percorso intensivo mirato a sviluppare capacità di leadership, gestione del team, comunicazione efficace e problem-solving.

Parallelamente, è stato avviato un programma di formazione rivolto ai Direttori di area, con l'obiettivo di affinare le competenze nel processo di selezione del personale e garantire una maggiore coerenza e qualità nell'assegnazione degli incarichi professionali.

La Fondazione ha inoltre consolidato la propria offerta formativa in materia di sicurezza sul lavoro, erogando corsi in linea con le normative vigenti. Inoltre, ha promosso una serie di webinar su tematiche legate al benessere e all'inclusione, con l'obiettivo di favorire un dibattito costruttivo tra i dipendenti su questioni rilevanti come la coesione del team e la gestione dell'interazione con gli alunni.

5.4 Politiche di welfare, smart working e inclusione

Enaip Lombardia ha adottato un piano welfare innovativo, che ha permesso ai dipendenti di convertire il premio variabile in servizi di welfare. Il 61% del personale ha scelto questa opzione, confermando l'apprezzamento per la misura. Inoltre, è stata rinnovata la polizza sanitaria aziendale, che copre diverse tipologie di spese mediche.

Un passo significativo è stato l'**Accordo Parità, Conciliazione e Cura**, sottoscritto con le organizzazioni sindacali per favorire la parità di genere e il bilanciamento tra vita lavorativa e personale. L'accordo ha introdotto misure concrete come il rafforzamento del congedo parentale, la banca delle ferie solidali e nuove agevolazioni per i lavoratori con carichi di cura familiare.

Il ricorso allo smart working è stato ulteriormente consolidato, con 81 dipendenti coinvolti in modalità di lavoro agile. Questa misura ha contribuito al miglioramento della qualità della vita lavorativa, alla riduzione degli spostamenti e alla sostenibilità ambientale.

5.5 Collaboratori esterni: ruolo e caratteristiche

Nel 2023-24, Enaip Lombardia ha collaborato con **968 professionisti esterni**, mantenendo un equilibrio tra uomini e donne (47,5% femminile). La tipologia contrattuale predominante è il lavoro autonomo con partita IVA (547 collaboratori), seguito dalle collaborazioni coordinate e continuative (318) e dal lavoro autonomo occasionale (103).

L'analisi del livello di istruzione evidenzia un incremento dei collaboratori con laurea magistrale (+4% rispetto all'anno precedente), portando al 48% la quota di professionisti con questo titolo. Inoltre, il 74% dei collaboratori ha meno di cinque anni di esperienza con Enaip, a conferma di un costante ricambio generazionale.

6. RETI E COLLABORAZIONI

Enaip Lombardia partecipa a numerosi network nazionali e internazionali, collaborando con istituzioni accademiche, enti di ricerca e imprese per lo sviluppo di nuovi modelli formativi. Le partnership con Università e ITS (Istituti Tecnici Superiori) hanno permesso di ampliare l'offerta educativa e di rafforzare i legami con il tessuto produttivo.

La Fondazione Enaip Lombardia fa parte della **rete Enaip Nazionale**, la più grande rete nazionale di servizi per la formazione e il lavoro che opera nel settore dell'educazione, dell'istruzione e formazione professionale e delle politiche attive per il lavoro.

Numerose le collaborazioni con una vasta rete di enti e istituzioni, inclusi centinaia di Comuni e le Province della Lombardia, oltre a molte Università. Queste partnership si estendono anche a organismi quali il Ministero della Giustizia, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, con i quali Enaip Lombardia collabora per la realizzazione di interventi formativi e progetti specifici.

Enaip Lombardia partecipa attivamente a **16 Poli Tecnici Professionali ed è socia in 7 Fondazioni ITS**, contribuendo alla realizzazione di percorsi formativi mirati a settori specifici come la mobilità sostenibile, l'agroalimentare e l'innovazione tecnologica:

- Fondazione ITS Mobilità Sostenibile di Bergamo, dove Enaip Lombardia è ente capofila;
- Fondazione ITS InCom di Busto Arsizio;
- Fondazione ITS RED di Padova, presente anche in Lombardia;
- Fondazione Agro-Risorse di Lodi
- Fondazione Innovaturismo di Milano;
- Fondazione Rosario Messina di Lentate sul Seveso;
- Fondazione ITS Agroalimentare di Mantova.

Enaip Lombardia, insieme ad Enaip del Piemonte, del Veneto, del Friuli-Venezia Giulia ed Enaip nazionale, ha dato vita nel 2016 al Consorzio **Enaip Net**: una iniziativa legata alla volontà di collaborare alla realizzazione di progetti di portata sovranazionale, focalizzati sulle esigenze delle grandi imprese e dei territori.

La **collaborazione con le ACLI regionali lombarde** è stata significativa e costante su diversi fronti, sia sul piano dei progetti educativi legati alla promozione dell'impegno e del senso civico, in particolare attraverso il Servizio Civile Universale e alcuni percorsi di coinvolgimento dei giovani dei Centri territoriali, sia nello sviluppo dell'esperienza ACLI Rete Lavoro, un network di volontari e operatori diffusi in quasi 100 punti su tutta la regione per supportare le persone in percorsi di reinserimento lavorativo e formazione.

Importante anche la collaborazione con la **Fondazione Eris Onlus**, fondata da Enaip Lombardia e Fondazione Ponzellini con l'obiettivo di promuovere iniziative a favore di soggetti svantaggiati, di prevenire l'emarginazione e le dipendenze e di fornire servizi di riabilitazione e di reinserimento sociale. La Fondazione Eris opera a Milano, Meda, Limbiate, offrendo servizi multidisciplinari integrati, gestendo comunità residenziali per soggetti in condizioni di dipendenza e impegnandosi nell'erogazione di servizi al lavoro e formazione per fasce vulnerabili.

Nella rilevazione effettuata periodicamente per individuare la rete di collaborazione della Fondazione, sono stati individuati:

- circa **1.600 soggetti** tra Comuni, Province e altre istituzioni pubbliche, scuole di ogni ordine e grado, associazioni di categoria, strutture della cooperazione, servizi socio-assistenziali e socio-sanitari;
- **più di 15.000 imprese lombarde**, che hanno offerto opportunità di tirocinio agli studenti dei corsi di Enaip Lombardia o hanno usufruito dei servizi offerti dalla Fondazione.



SEDE REGIONALE
Fondazione Enaip Lombardia
20123 Milano Via Luini, 5
Tel. +39 02 88124101
sederegionale@enaip Lombardia.it | enaip Lombardia@registerpec.it

Tra le imprese che collaborano con Enaip Lombardia rivestono un ruolo significativo le piccole imprese di **vari settori industriali e del terziario**. Si tratta di imprese artigiane attive nei settori elettrico, termoidraulico e del legno, di autoriparazione, di trasformazione agroalimentare, di ristorazione, di servizi alla persona nel settore del benessere, nonché di terziario tradizionale e avanzato, comprendenti piccole imprese commerciali, studi professionali, studi tecnici, studi di comunicazione e grafica, imprese agricole e florovivaistiche. Le medie e grandi imprese, oltre ad accogliere studenti in tirocinio, sono anche clienti dei servizi di formazione continua per i propri dipendenti. Tali aziende operano nei settori del commercio, della grande distribuzione e della logistica, dell'industria metalmeccanica ed elettromeccanica, tessile, chimica e farmaceutica, dell'abbigliamento e della confezione, della comunicazione e dei trasporti. Un segmento importante è rappresentato dai servizi assistenziali e sanitari, che includono RSA, strutture ospedaliere e di cura, servizi sociali degli enti locali e associazioni no-profit come le cooperative sociali.

7. STAKEHOLDER E MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE

Gli stakeholder di Enaip Lombardia comprendono studenti, famiglie, imprese, enti pubblici e associazioni di categoria. Verso ognuno di questi interlocutori la Fondazione ha condotto attività di monitoraggio per misurare la soddisfazione attraverso questionari periodici e analisi qualitative, così da migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti.

Di seguito uno schema che presenta le diverse categorie di stakeholders, indicando le specifiche esigenze e aspettative, descrivendo quali risorse e iniziative la Fondazione promuove per qualificare la relazione con ognuna di queste realtà.

Stakeholders	Esigenze/aspettative	Azioni e risorse introdotte da Enaip Lombardia
Utenti dei servizi formativi e per il lavoro: allievi percorsi leFP, apprendistato, IFTS, ITS	Raggiungimento della qualifica/diploma all'interno di un ambiente scolastico attento alle esigenze degli utenti più svantaggiati ed inclusivo;	Organizzazione di momenti di condivisione delle informazioni durante l'anno formativo, monitoraggio giornaliero da parte dei tutor e continui scambi di informazione con le famiglie. Svolgimento di questionari di rilevazione della soddisfazione a conclusione dell'anno scolastico, parallelamente a verifiche occupazionali a 6 mesi per gli studenti leFP.
Utenti dei servizi formativi e per il lavoro: aziende/adulti occupati	Aggiornamento e sviluppo delle proprie competenze nel contesto lavorativo, aumentare il grado di autonomia professionale	Rilevazione delle esigenze e delle aspettative attraverso incontri, riunioni. Somministrazione di questionari per progettare interventi formativi ad hoc.
Utenti dei servizi formativi e per il lavoro: adulti disoccupati	Aumentare le proprie chance occupazionali ed acquisire nuove competenze professionali per l'inserimento nei diversi contesti lavorativi	Rilevazione delle esigenze e aspettative attraverso incontri di orientamento specifici e somministrazione di questionari di valutazione alla fine del percorso formativo.
Utenti dei servizi formativi e per il lavoro: utenti in condizione di svantaggio	Raggiungimento della qualifica/diploma all'interno di un ambiente scolastico attento alle esigenze degli utenti più svantaggiati ed inclusivo; Acquisire nuove competenze e aumentare le chance occupazionali.	Definizione di una programmazione didattica ad hoc per i corsi personalizzati, identificare e mettere a disposizione dell'utenza figure professionali specifiche; continuo confronto con altre istituzioni del settore per la programmazione delle attività specifiche.
Imprese coinvolte nella realizzazione di tirocini e stage	Disponibilità alla crescita professionale degli allievi, ascolto e collaborazione continua con il centro di formazione	Mettere a disposizione figure competenti (formatore-tutor) che si relaziona costantemente con il tutor aziendale.
Finanziatori e committenti dei servizi formativi e per il lavoro	Attività in linea con le proprie aspettative e rendicontazioni corrette e puntuali	Controlli e monitoraggi sulle attività di rendicontazione, disponibilità di risorse competenti per la gestione delle attività.
Dipendenti	Ricevere puntualmente lo stipendio, lavorare in un ambiente di lavoro sicuro, con prospettive di crescita e attento alle esigenze famigliari. Conoscere e svolgere al meglio il compito assegnato.	Disponibilità di risorse competenti per la gestione delle Risorse umane, mantenimento dell'accordo parità di genere, sistema di welfare e smart working, migliorare il clima aziendale.
Collaboratori	Coinvolgimento attento e conoscenza reciproca, qualità dei servizi offerti, pagamento equo e puntuale.	Disponibilità di una risorsa dedicata alla gestione dei collaboratori, valutazione dei collaboratori (con particolare attenzione sugli storici) alla fine dell'anno formativo per la loro qualificazione.

Reti istituzionali regionali e nazionali, reti sociali e comunità del territorio lombardo	Partecipazione ai tavoli dedicati per la raccolta reciproca delle informazioni e l'elaborazione di strategie coordinate.	Mantenere le collaborazioni in essere e partecipare attivamente alle attività di condivisione per poter intercettare maggiori possibilità di progettazioni formative, migliorare le capacità di analisi del fabbisogno in particolare per il mondo della disabilità.
Reti istituzionali internazionali	Partecipazione ai tavoli dedicati per la raccolta reciproca delle informazioni e l'elaborazione di strategie coordinate	Attività consorzio Enaip Net che attraverso i bandi europei, offre un catalogo di percorsi formativi in collaborazione con altri paesi europei.
ACLI regionali e delle province lombarde	Promuovere la crescita e l'aggregazione dei diversi soggetti sociali e delle famiglie, attraverso la formazione, l'azione sociale, la promozione di servizi, imprese a finalità sociale e realtà associative.	Promuovere lo scambio reciproco di informazioni attraverso tavoli dedicati e analisi da parte dello staff di Produzione e Sviluppo circa le attività da proporre in ambito Politiche Attive del Lavoro; collaborazioni educative.
Reti educative e formative del sistema pubblico e privato di istruzione	Partecipazione ai tavoli dedicati per la raccolta reciproca delle informazioni e l'elaborazione di strategie coordinate.	Organizzazione puntuale di Open-day, momenti di orientamento e attività di marketing (sito, social media) per promulgare le attività di Enaip Lombardia.
Reti servizi socio-sanitari della Regione (ATS)	Scambio reciproco di informazioni per la presa in carico degli utenti con disabilità e diagnosi funzionali, possibilità di ricevere formazione adeguata.	Potenziare le collaborazioni in essere e partecipare attivamente alle attività di condivisione per poter intercettare maggiori possibilità di progettazioni formative, migliorando le capacità di analisi del fabbisogno.
Enti della comunità ecclesiale (Diocesi, parrocchie, oratori...)	Collaborazione continuativa ai fini di supportare i giovani e gli adolescenti che frequentano le parrocchie.	Organizzazione di attività didattiche (anche nei mesi estivi) e collaborazione reciproca nello svolgimento di attività extrascolastiche.
Sistema regionale delle Fondazioni impegnate in ambito formativo, educativo e per il lavoro.	Rappresentare gli enti di formazione professionale della Lombardia e per promuovere lo sviluppo del sistema della formazione professionale a livello regionale (AEF)	Raccogliere le richieste degli associati, garantirne la tutela e promuovere attività finalizzate ad accrescerne l'efficacia; aumentare la collaborazione tra gli enti
Associazioni sportive	Permettere ai ragazzi iscritti alla società sportiva di proseguire il percorso scolastico obbligatorio.	Organizzazione di attività didattiche per i ragazzi che fanno parte di alcune società sportive; migliorare la pratica sportiva degli studenti.
Associazioni datoriali e sindacali	Organizzazione di scambi di idee e collaborazione.	Operazioni di avvicinamento e maggiore attenzione ai fini di garantire un rapporto più diretto con le istituzioni per raccogliere dati sul territorio e sulle tipologie di aziende sul territorio

8. SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Il bilancio dell'esercizio 2023/2024 conferma la solidità economica della Fondazione Enaip Lombardia, caratterizzata da una crescita stabile del valore della produzione, un rafforzamento della posizione finanziaria e un impegno costante per la sostenibilità e l'inclusione sociale. Le prospettive future dipenderanno dalla capacità di mantenere una gestione efficiente delle risorse e dalla capacità di adattarsi alle evoluzioni normative e finanziarie del settore della formazione professionale.

La Fondazione ha mantenuto un equilibrio finanziario solido, con investimenti mirati all'**innovazione tecnologica** e all'**ammodernamento delle strutture**. L'analisi degli indicatori economici evidenzia una gestione sostenibile, con una distribuzione del valore aggiunto che favorisce lo sviluppo del capitale umano.

La Fondazione Enaip Lombardia ha chiuso l'esercizio finanziario al 31 agosto 2024 con un avanzo di gestione di 479.107 euro, segnando un miglioramento rispetto all'anno precedente. Questo risultato testimonia la solidità economica e finanziaria dell'ente, confermando il raggiungimento di un equilibrio strutturale che consente di perseguire con continuità la propria missione istituzionale.

L'analisi del bilancio evidenzia una solidità patrimoniale significativa. Il totale dell'attivo immobilizzato ammonta a 16,5 milioni di euro, interamente coperto da mezzi propri. Il patrimonio netto si attesta a 17,7 milioni di euro, con una crescita progressiva negli ultimi esercizi. L'attivo circolante si riduce leggermente rispetto all'anno precedente, evidenziando una gestione prudente dei crediti. Nonostante la dipendenza dai pagamenti della Regione Lombardia, la Fondazione mantiene una posizione finanziaria equilibrata.

Il capitale circolante netto, in costante miglioramento negli ultimi anni, conferma la capacità dell'ente di far fronte alle passività correnti. Il fondo per il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) dei dipendenti è in costante riduzione, a dimostrazione di una corretta gestione degli accantonamenti e delle coperture assicurative. La Fondazione gode quindi di un bilancio solido, con prospettive di sostenibilità economica a lungo termine.

9. CONCLUSIONI

Il Bilancio Sociale 2023/2024 evidenzia il ruolo strategico di Enaip Lombardia nell'Istruzione e nella formazione, nelle politiche per l'inserimento lavorativo, nei servizi per il lavoro, confermando la capacità della Fondazione di rispondere alle sfide socio-economiche con soluzioni innovative e inclusive. Il percorso intrapreso continuerà a rafforzare il legame con il territorio e a promuovere un sistema formativo all'avanguardia, capace di generare valore per la collettività.

ALLEGATI

RELAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Il Bilancio, al 31/08/2024, ha chiuso con avanzo della gestione dell'esercizio pari a euro 479.107,00, a fronte dell'avanzo di euro 316.519,36 conseguito nell'esercizio precedente. Come accade da molti anni, la gestione della Fondazione si è chiusa con un risultato economico positivo, a diretta testimonianza delle condizioni di equilibrio strutturale raggiunte.

A livello globale, secondo il Fondo Monetario Internazionale, la crescita economica globale ha registrato una leggera decelerazione, passando dal 3,3% nel 2023 al 3,2% nel 2024, con previsioni di mantenimento di questo tasso anche per il 2025. L'inflazione globale è diminuita, consentendo un allentamento dei tassi d'interesse in regioni come gli Stati Uniti e l'area euro. Tuttavia, permangono sfide strutturali come l'invecchiamento della popolazione, la debolezza degli investimenti e una crescita della produttività ai minimi storici, che minacciano la stabilità economica a lungo termine.

A livello locale, nel 2024, l'economia lombarda ha continuato a crescere, seppure in misura contenuta. Stime indicano un aumento del prodotto dello 0,4% nel primo semestre, in linea con l'andamento nazionale. La crescita si è mantenuta sostenuta nel settore dei servizi, soprattutto nei comparti che hanno beneficiato dell'aumento dei flussi turistici. Nell'industria, la produzione è diminuita, risentendo della debolezza della domanda sia interna che estera. L'attività produttiva del settore delle costruzioni ha rallentato; il ridimensionamento degli incentivi fiscali per l'incremento dell'efficienza energetica è stato in parte controbilanciato dalla ripresa delle opere pubbliche sostenute dall'avvio dei cantieri del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Quasi i due terzi delle imprese industriali lombarde hanno realizzato o prevedono di effettuare investimenti per l'efficientamento energetico e per l'utilizzo di fonti rinnovabili. La capacità produttiva da fonti rinnovabili e il loro impiego da parte di famiglie e imprese sono cresciuti negli ultimi quindici anni, e la Lombardia è la prima regione italiana per produzione di elettricità da fonte idrica e fotovoltaica.

In tale ambito, la nostra Fondazione mantiene un ruolo attivo nel contribuire allo sviluppo economico territoriale, mantenendo un impegno costante nei confronti della formazione di giovani e adulti. La nostra presenza capillare in Lombardia è parte integrante della nostra strategia di crescita e abbiamo continuato a collaborare con le istituzioni locali per sostenere iniziative di sviluppo economico e sociale.

Situazione patrimoniale

Il Bilancio dell'esercizio oggetto di esame consente, in primo luogo, di apprezzare la rilevante solidità patrimoniale raggiunta dalla Fondazione, premessa importante per attestare la piena capacità di perseguire, con continuità nel tempo, l'oggetto sociale e la missione istituzionale e statutaria dell'Ente.

La struttura dell'attivo patrimoniale, alla data di chiusura dell'esercizio, può essere sintetizzata e direttamente compresa con l'esame delle tabelle seguenti (dati in migliaia di euro).

Attivo immobilizzato	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021
Immobilizzazioni immateriali nette	386,9	344,8	257,0	344,0
Immobilizzazioni materiali nette	485,8	514,5	633,9	653,7
Immobilizzazioni finanziarie (crediti e titoli)	5.259,3	5.510,6	5.979,2	6.873,9
Immobilizzazioni finanziarie (partecipazioni)	10.384,3	10.104,9	10.900,2	11.697,2
Totale attivo immobilizzato	16.516,4	16.474,9	18.070,3	19.568,7

L'intero attivo immobilizzato trova integrale copertura nei mezzi propri dell'Ente, come risulta dalla tabella seguente.

Patrimonio netto	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021
Fondo dotazione patrimoniale	300,0	300,0	300,0	300,0
Riserve patrimoniali	16.996,2	16.679,7	16.661,50	11.174,70
Risultato dell'esercizio	479,1	316,5	18,3	486,7
Totale patrimonio netto	17.775,3	17.296,2	16.979,7	16.961,5
Fondi per rischi e oneri futuri	2.499,9	2.478,7	2.415,3	2.270,1
Totale patrimonio netto e fondi rischi	20.275,2	19.774,9	19.395,0	19.231,60

Proseguendo nell'analisi della situazione patrimoniale della Fondazione, l'attivo circolante, classificato in ordine decrescente di esigibilità, risulta essere composto come segue.

Attivo circolante	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021
Crediti esigibili oltre esercizio	231,1	265,1	193,7	239,0
Crediti correnti verso clienti	10.482,7	11.253,6	12.628,4	12.364,6
Altri crediti correnti	1.219,0	1.567,1	1.308,6	1.092,7
Ratei e risconti attivi	475,5	250,6	208,3	160,0
Totale crediti ratei e risconti	12.408,3	13.336,4	14.339,0	13.856,3
Crediti a vista per depositi presso Labor SpA	3.179,7	4.005,8	3.990,2	3.925,9
Liquidità in banca e cassa	1.727,2	590,2	181,5	184,3
Totale crediti a vista e liquidità	4.906,9	4.596,0	4.171,7	4.110,1
Totale attivo circolante	17.315,2	17.702,0	18.302,4	17.966,4

L'esercizio in esame ha visto una continuità nella riduzione dell'attivo circolante costituito da crediti e attività ad esigibilità differita.

I crediti correnti verso clienti sono passati da 11,3 milioni di euro a 10,5 milioni di euro, facendo quindi segnare una significativa riduzione rispetto al valore totale della produzione, passato dai 27,4 milioni di euro registrati nell'esercizio precedente ai 29,0 milioni dell'esercizio in corso.

Lo svolgimento di una quota rilevante di attività nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, ed in particolare di Regione Lombardia, esporrà sempre, nel tempo, la Fondazione alla variabilità e all'erraticità delle politiche di liquidazione dei corrispettivi e dei contributi praticate da tale Istituzione nei confronti dei soggetti che eseguono attività economiche; tuttavia, i risultati raggiunti consentono di affermare che, anche sotto questo profilo, la Fondazione può contare su equilibri rassicuranti per il futuro.

La contrapposizione dell'attivo circolante con il volume complessivo delle passività correnti iscritte a bilancio – mostrato nella tabella seguente – consente di rilevare come – ormai da molti esercizi – la solidità strutturale della Fondazione si accompagna anche ad una condizione di equilibrio finanziario di breve periodo, testimoniato dal fatto che liquidità e attività correnti si collocano su valori significativamente più alti rispetto al totale delle passività correnti.

	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021	Esercizio 2019/2020
Totale attivo circolante e ratei e risconti	17.790,8	17.952,7	18.510,8	17.966,4	18.866,0
Passività correnti					
Debiti verso banche	0,1	5.415,9	3.165,6	3.537,8	3.609,7
Altri debiti correnti	5.328,4	6.439,2	10.792,3	10.711,4	9.038,6
Ratei e risconti passivi	6.148,2	517,9	730,4	1.156,9	1.709,4
Totale passività correnti ratei e risconti	11.476,8	12.373,0	14.688,20	15.406,0	14.357,7
Capitale circolante netto	6.314,0	5.579,7	3.822,6	4.508,2	4.508,2

Il cosiddetto “capitale circolante netto” della Fondazione – che misura l’eccedenza della liquidità e dei crediti correnti rispetto alle passività correnti dell’Ente – non solo si attesta stabilmente su valori positivi, ma la sua dinamica nell’ultimo triennio è molto migliorata.

In secondo luogo, deve essere rilevato che le passività a medio-lungo termine iscritte nel passivo di bilancio della Fondazione – costituite in larga parte dal fondo per il TFR del personale dipendente, al netto del valore della polizza assicurativa costituita per la sua copertura – hanno un valore complessivo significativamente inferiore rispetto al valore del capitale circolante netto sopra quantificato, come chiaramente si evince dalla tabella seguente.

	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021	Esercizio 2019/2020
Fondo TFR personale dipendente	2.079,9	2.279,6	2.497,8	2.867,6	3.055,2
(a dedurre) valore polizza a garanzia Fondo TFR	476,4	769,0	768,8	795,1	884,5
Fondo TFR personale dipendente netto	1.603,5	1.510,6	1.729,0	2.072,5	2.170,7
Altre passività consolidate	0,0	0,0	0,0	29,9	182,8
Totale Passività Consolidate	1.603,5	1.510,6	1.729,0	2.102,4	2.353,5

Le considerazioni svolte consentono di documentare adeguatamente la solidità patrimoniale dell’Ente e, quindi, la sua capacità di fronteggiare, in condizioni di rilevante equilibrio patrimoniale e finanziario, le evoluzioni attese nei prossimi esercizi, sia con riferimento ad un orizzonte temporale di medio periodo che assumendo un’ottica di valutazione più ancorata al breve periodo.

Il conto economico della Fondazione

Anche quest’anno la gestione della Fondazione si chiude con un risultato economico positivo. Dall’esame dei dati del conto economico si evidenzia che l’esercizio in esame ha visto:

- un risultato di esercizio, al netto delle imposte, positivo, confermando la crescita costante rispetto agli anni della pandemia;
- un miglioramento della redditività della gestione che, in rapporto al valore della produzione, è passata da un risultato positivo del 3,89% ad un risultato positivo del 5,24%;

- un ridotto contributo negativo al risultato economico dell'esercizio derivante da rettifiche di valore delle attività finanziarie, che passano dal -4,81% dell'anno precedente al -2,36 dell'anno in corso.

In conseguenza delle dinamiche sopra esposte, il risultato economico conseguito nell'esercizio in esame, al lordo delle imposte, risulta essere significativamente superiore, sia in termini di valore assoluto che di incidenza percentuale, rispetto all'esercizio precedente.

In particolare, l'andamento economico della gestione della Fondazione ha registrato una crescita del valore totale della produzione. L'esercizio in esame si caratterizza, infatti, per un'ulteriore crescita del valore della produzione, che in quattro esercizi è passato dai 23,4 milioni di euro conseguiti nell'esercizio 2019-2020 ai 29 milioni di euro conseguiti nell'esercizio 2023-2024. Complessivamente, quindi, negli ultimi quattro esercizi l'incremento complessivo del valore della produzione ha rappresentato il 23,9%. Si tratta di un risultato che deve essere interpretato molto positivamente e costituire motivo di rilevante soddisfazione, in quanto testimonia la capacità dell'Ente di mantenere il proprio importante posizionamento sul mercato, anche dopo il superamento di una situazione assolutamente straordinaria ed eccezionale quale quella conseguente all'emergenza epidemiologica che ha interessato il Paese a partire dal mese di marzo 2020.

Il contesto generale in cui si è dispiegata l'attività della Fondazione, a seguito delle difficoltà straordinarie dell'esercizio 2019-2020, dava in qualche modo per scontato un "rimbalzo" positivo del valore della produzione e le diverse condizioni operative lo rendevano atteso e prevedibile. Tuttavia, la crescita registrata si è rivelata continua e costante e sembra indicare un incremento strutturale della tendenza di lungo periodo dei volumi di attività dalla Fondazione sino ad un punto di equilibrio che si andrà ad attestare oltre i 27 milioni di euro annui.

Una tendenza, com'è noto, che potrà subire l'influenza delle scelte normative e amministrative compiute dagli operatori pubblici competenti, della quantificazione delle risorse destinate al finanziamento dei servizi formativi e dei servizi al lavoro, della loro allocazione nei diversi segmenti di attività e tra i diversi operatori accreditati.

La Fondazione si trova ormai strutturalmente ad operare in un contesto caratterizzato da una forte variabilità delle risorse pubbliche disponibili, da una loro frammentazione in diverse misure di finanziamento e, soprattutto, dall'assenza di una pianificazione stabile e permanente degli strumenti e delle politiche pubbliche in materia di formazione professionale, continua, apprendistato, politiche del lavoro.

In tale contesto, il livello del valore della produzione è direttamente correlato alla effettiva capacità di "stare sul mercato" della Fondazione e, quindi, di saper intercettare risorse e opportunità di attività a servizio dei bisogni di cittadini ed imprese, nuove opportunità e mercati. Una capacità che il presente documento opportunamente definisce come la volontà di «rendere le sedi e i servizi della Fondazione autentici "servizi di prossimità", nelle comunità territoriali della nostra regione: luoghi aperti, dove si incontrano i bisogni delle persone e delle organizzazioni e, attraverso il lavoro dei nostri operatori, trovano accoglienza». Ciò si traduce non solo nella capacità di intercettare la domanda privata di servizi formativi e al lavoro, ma, soprattutto, dopo la generale implementazione del "sistema dotale" come criterio fondamentale di allocazione delle risorse finanziarie pubbliche, nella condizione indispensabile per veicolare verso i servizi offerti dalla Fondazione i finanziamenti e le risorse pubbliche disponibili a sostegno delle attività.

Il risultato conseguito nell'esercizio in esame – assolutamente non scontato – rappresenta, quindi, un dato da valutare in modo estremamente positivo.

Costi relativi alla gestione caratteristica negli ultimi quattro esercizi

	Esercizio 2023/2024	Esercizio 2022/2023	Esercizio 2021/2022	Esercizio 2020/2021
Valore della produzione	28.990,4	27.313,9	27.288,0	25.614,0
Costi della produzione				
Acquisti	643,2	605,5	518,5	529,2
Spese per servizi	10.906,7	9.860,3	11.271,7	10.015,5
Spese per godimento beni di terzi	4.564,6	4.124,4	3.811,0	3.790,1
Spese per il personale dipendente	10.005,6	9.683,7	9.628,7	9.266,4

Oneri diversi di gestione	1.134,8	737,7	861,1	1062,8
Totale costi della produzione	27.254,9	25.011,6	26.091,1	24.664,0
Differenza valore-costi della produzione	1.735,53	2.302,3	1.196,9	950,0
Ammortamenti e svalutazioni	272,6	312,1	485,9	603,2
Accantonamenti per rischi	113,0	100,0	350,0	-
Differenza valore-costi della produzione	1.349,93	1.890,2	361,0	375,0

In particolare, la tabella (dati in migliaia di euro) consente il raffronto diretto tra il valore della produzione e le principali componenti di costo relativi alla gestione caratteristica.

Tra le componenti di costi afferenti alla gestione caratteristica spicca l'aumento dei costi per servizi dovuta, per la maggior parte, all'aumento dei costi per docenze esterne collegate all'incremento del volume di affari. Aumentano invece la spesa per gli acquisti e le spese per il godimento beni di terzi a seguito dell'impennata inflazionistica che ha determinato l'aumento dei prezzi di acquisto di beni e l'aggiornamento dei canoni locativi. Da segnalare invece l'aumento del costo del personale a fronte del rinnovo del contratto collettivo nazionale, fermo però da oltre dieci anni.

Indicatori economico finanziari

Si riportano qui di seguito i principali indicatori economico-finanziari calcolati al 31/08/2024, descritti sulla base dell'andamento dell'ultimo triennio:

INDICE	al 31/08/2024	al 31/08/2023	al 31/08/2022
Mezzi propri/attivo fisso	1,08	1,05	0,94
Reddito operativo/fatturato	5,24	7,68	1,46
(Liquidità immediate+ Liquidità differite) / passività correnti	3,12	1,7	1,29
EBIT/Capitale investito	3,99	5,49	0,98

Mezzi propri/attivo fisso: Tale indice indica la capacità dell'Ente di far fronte agli investimenti di medio-lungo termine con il proprio patrimonio netto. Essendo maggiore di 1, l'Ente finanzia investimenti durevoli senza ricorrere a fonti di finanziamento di terzi. Come si evince vi è stato un aumento costante dell'indice dal 2022 al 2024: questo significa che la struttura negli anni è riuscita a produrre utili che hanno patrimonializzato in maniera costante l'Ente.

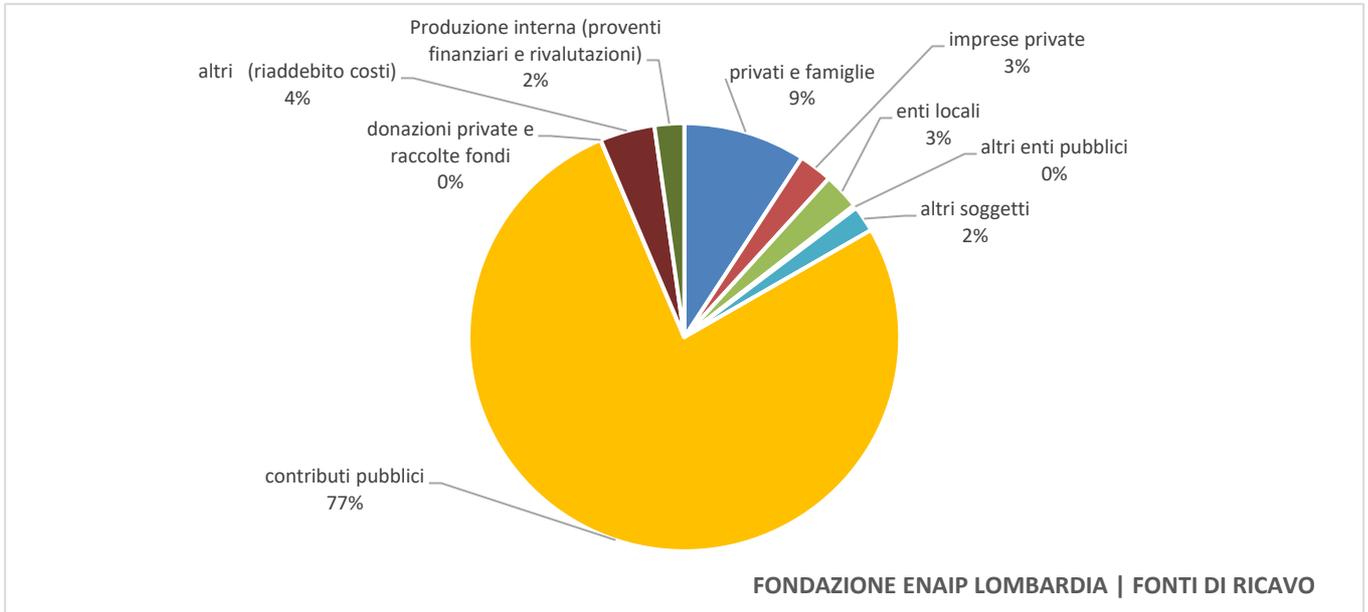
Reddito operativo/fatturato: L'indice di redditività delle vendite in percentuale indica il margine medio di reddito prodotto per ogni unità di valore che l'azienda ha fatturato o, in altre parole, il ricavo netto che l'impresa ha ottenuto per ogni euro fatturato.

(Liquidità immediate+ Liquidità differite) / passività correnti: L'indice in questione corrisponde al livello di liquidità effettiva dell'Ente. Permette di valutare la capacità dell'Ente stesso nel rispettare le scadenze nel breve termine. L'incremento negli anni di tale indice indica la capacità della struttura di produrre liquidità.

EBIT/Capitale investito: L'indice di redditività del capitale investito (ROI) è un indice di bilancio che indica la redditività e l'efficienza economica della gestione caratteristica a prescindere dalle fonti utilizzate. Esprime quanto rende il capitale investito all'interno dell'Ente.

Creazione e distribuzione del valore aggiunto

Si riporta qui di seguito uno schema di produzione e distribuzione della ricchezza economica.



La struttura di rendicontazione prescelta è quello del V.A.G. ovvero sia Valore Aggiunto Globale, il quale evidenzia l'intero valore aggiunto prodotto dal fondo e la sua distribuzione suddivisa fra stakeholders Fondamentali e Non Fondamentali intendendosi per i primi quelli senza i quali l'ente non è in grado di perseguire la propria missione e/o i soggetti ai quali prioritariamente viene destinato il VAG.

Nello schema sono state dettagliate sia le fonti di produzione della ricchezza, tra le quali spiccano con percentuale maggiore i *contributi pubblici*, che infatti rappresentano il 77% del totale, sia le voci di distribuzione della ricchezza, nelle quali invece spiccano come maggiori destinatari i *lavoratori*.

PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE RICCHEZZA ECONOMICA			
	RICCHEZZA ECONOMICA PRODOTTA DA	Valore assoluto	Valore %
1	privati e famiglie	2.718.351	9%
2	imprese private	746.512	3%
3	enti locali	811.943	3%
4	altri enti pubblici	72.984	0%
5	altri soggetti	587.622	2%
6	contributi pubblici	22.831.778	77%
7	donazioni private e raccolte fondi	2.814	0%
8	altri (distacco personale, sopravvenienze attive, affitti attivi)	1.218.433	4%
9	Produzione interna (proventi finanziari e rivalutazioni)	658.992	2%
	Ricchezza economica prodotta	29.649.428,830	100,00%
meno	RICCHEZZA DISTRIBUITA A STAKEHOLDER NON FONDAMENTALI		
1	fornitori di beni	494.643	27%
2	professionisti e consulenti	405.959	22%
3	altri fornitori di servizi	633.084	35%
4	ammortamenti	272.631	15%
5	altri	17.213	1%
	Ricchezza distribuita agli stakeholder non fondamentali	1.823.530,220	100,00%
meno	RICCHEZZA DISTRIBUITA A STAKEHOLDER FONDAMENTALI		Distrib.ricchezza
	ai SOGGETTI APPARTENENTI ALLA STESSA RETE		
1	Associazione nazionale	121.550	49%
2	altri (quote associative varie)	127.088	51%
	Ricchezza distribuita alla rete	248.637,970	100,00%
	ai FINANZIATORI		
1	sistema bancario	125.366	75%
2	finanziatori terzi		
3	altri (servizi postali e bancari)	40.801	25%
	Ricchezza distribuita ai finanziatori	166.167,000	100,00%
	ai LAVORATORI		
1	lavoratori dipendenti	10.739.535	58%
2	lavoratori autonomi o occasionali	7.019.179	38%
3	tirocini formativi	556.176	3%
4	volontari		
5	altri (servizi esterni e spese di gestione)	91.191	0%
	Ricchezza distribuita ai lavoratori	18.406.081,000	100,00%
	agli ENTI PUBBLICI		
1	Imposte sul reddito di esercizio, correnti, differite e anticipate	471.400	
	Ricchezza distribuita agli enti pubblici	471.400	100,00%
	all'Ente		
1	accantonamenti	113.000	2%
2	utile di esercizio	479.107	8%
3	organi sociali (amministratori e sindaci)	247.541	4%
4	altri (materie prime, merci, godimento di beni altrui)	5.207.818	86%
	Ricchezza investita nell'Ente	6.047.466	100,00%

Criticità e rischi finanziari-patrimoniali

La principale criticità economica che la Fondazione incontra nella conduzione delle proprie attività caratteristiche e nella sostenibilità dei costi ad essa impliciti risiede nella relazione tra la disponibilità di finanziamenti – con le relative dinamiche – e l'effettivo accesso ad essi. Il sistema della formazione professionale appare ancora fortemente dipendente dalle risorse finanziarie degli attori istituzionali (Stato, Regioni e Province) e dalla volontà degli stessi di indirizzare le risorse pubbliche verso i settori di attività della Fondazione.

I maggiori rischi finanziari e patrimoniali dell'attività della Fondazione provengono, dunque, da un'elevata esposizione verso il settore pubblico, un soggetto debitore storicamente affidabile ma che, non essendo soggetto agli obblighi normativi in materia di tempistiche di pagamento, ciclicamente realizza significativi ritardi nella liquidazione delle attività realizzate e rendicontate.

Nonostante questo, per effetto di una nuova politica verso gli Istituti di credito e l'utilizzo di forme fidejussorie piuttosto che di finanziamento, si è ottenuto un significativo miglioramento degli oneri finanziari passati da 201,1 migliaia di euro dell'esercizio precedente ai 134,1 migliaia di euro dell'esercizio in corso.

Inoltre, la rinnovata attenzione da parte della Fondazione verso le opportunità rappresentate dalle risorse dei fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua e dalle risorse private. In questi ambiti, lo sviluppo della Fondazione non è strettamente correlato all'andamento generale delle risorse disponibili, quanto piuttosto alla sua capacità di guadagnare quote di mercato. Pertanto, la Fondazione si impegna a rafforzare il mercato della formazione finanziata privatamente che, pur in crescita nell'ultimo esercizio, costituisce ancora una quota limitata delle sue attività complessive (13,94%).

RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

Formazione continua e permanente

Sotto la voce Formazione continua vengono catalogati gli interventi formativi rivolti agli adulti occupati, alle aziende ed ai loro dipendenti. Nel 2023-2024 l'attività di Fondazione Enaip Lombardia è cresciuta molto, andando a coinvolgere anche sedi operative che prima non offrivano questo servizio.

Nel 2023-2024 hanno partecipato a corsi di formazione continua **3941** persone, per un volume di oltre **21.3396 ore di formazione**.

Le sedi che hanno svolto attività di formazione continua e permanente sono elencate nella tabella sottostante, dove sono riportati il numero dei partecipanti ed il monte ore realizzato:

SEDI	ORE	ISCRITTI
BERGAMO	4489	689
BUSTO ARSIZIO	482	204
CANTÙ	831	321
COMO	2238	319
CREMONA	144	28
DALMINE	12	4
LECCO	1943	84
MAGENTA	64	9
MANTOVA	264	50
MELZO	194	33
MILANO GIACINTI	2662	182
MILANO VIA LUINI	1527	1330
MONTICELLO	37	18
MORBEGNO	3072	101
PAVIA	144	11
ROMANO	160	49
VARESE	1578	236
VIGEVANO	859	114
VIMERCATE	696	159
Totale complessivo	21396	3941

La formazione continua erogata ha previsto la progettazione e la gestione di percorsi finanziati da **fondi interprofessionali** (principalmente Fondimpresa e Fondartigianato), da **Regione Lombardia (FSE)**, **doti provinciali** per apprendistato e **autofinanziati/libero mercato**.

Apprendistato professionalizzante art.44

I **909** apprendisti in art. 44 (Apprendistato professionalizzante) di cui il 42% di genere femminile, come si evince dalla seguente tabella, hanno partecipato alla formazione finanziata sui **Piani Provinciali dell'Apprendistato**.

Tipologia corsi	Apprendisti	M	F	Di cui Stranieri
Apprendistato professionalizzante art. 44	909	528	381	70

Oltre ai piani finanziati direttamente dalle province sono stati attivati diversi percorsi formativi **autofinanziati** dalle aziende.

Fondazione Enaip Lombardia, oltre a consolidare la propria presenza sul catalogo pubblico sta sviluppando anche il **catalogo privato**, coinvolgendo il maggior numero di sedi territoriali anche attraverso l'erogazione congiunta, là dove non si sarebbe raggiunto il numero minimo di partecipanti lavorando solo a livello di sede.

Va sottolineato quindi un dato positivo rispetto all'anno formativo precedente: nonostante il calo delle edizioni finanziate dai piani provinciali, i corsi a libero mercato sono aumentati da 529 a 572 (+8%).

Questi corsi sono stati realizzati nelle seguenti sedi con i seguenti risultati:

CATALOGO PUBBLICO PROVINCIALE			CATALOGO PRIVATO PROVINCIALE		
Sede	Apprendisti art.44	Corsi attivati	Sede	Apprendisti art.44	Corsi attivati
BERGAMO	14	2	BERGAMO	41	5
BUSTO ARSIZIO	24	2	BUSTO ARSIZIO	35	4
CANTÙ	58	5	CANTÙ	161	16
CREMONA	22	3	CREMONA	3	2
LECCO	29	4	LECCO	0	0
MAGENTA	7	1	MAGENTA	2	1
MANTOVA	22	2	MANTOVA	4	2
MELZO	9	1	MELZO	6	1
MILANO GIACINTI	24	2	MILANO GIACINTI	58	8
MORBEGNO	30	2	MORBEGNO	0	0
PAVIA	6	2	PAVIA	4	2
ROMANO	8	1	ROMANO	41	3
VARESE	39	3	VARESE	93	10
VIGEVANO	9	1	VIGEVANO	11	1
COMO	22	2	COMO	64	14
VIMERCATE	14	2	VIMERCATE	49	8
Totale	337	35	Totale	572	77

Politiche Attive del Lavoro

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa legata al target dei destinatari delle misure di GOL in Enaip Lombardia, in cui si evidenzia una prevalenza del target femminile, dato sia dal target iniziale definito dall'Avviso GOL (fino a giugno 2024 erano esclusi uomini con una disoccupazione <6 mesi non percettori di sostegno al reddito) sia da un target che percentualmente ricopre carichi di cura familiari per i quali viene messo in secondo piano il progetto lavorativo personale.

PRESE IN CARICO										
SEDE	N. GOL	Sede					CLUSTER			
			M	F	% M	% F	1	2	3	4
AREA BERGAMO	141	BERGAMO	63	78	44,7	55,3	30	57	36	18
BUSTO	205	BUSTO	89	115	43,6	56,4	22	99	23	60
VARESE	93	VARESE	61	31	66,3	33,7	23	25	13	31
AREA VARESE-BUSTO	298									
BRESCIA	169	BRESCIA	84	85	49,7	50,3	96	50	16	7
CANTU'	183	CANTU'	109	74	59,6	40,4	15	146	18	4
COMO	172	COMO	69	102	40,4	59,6	32	68	45	26
AREA COMO -CANTU'	355									
CREMONA	12	CREMONA	2	10	16,7	83,3	2	8	2	0
MANTOVA	67	MANTOVA	15	53	22,1	77,9	16	40	8	4
AREA MANTOVA-CREMONA	79									
LECCO	109	LECCO	54	55	49,5	50,5	51	38	20	0
MAGENTA	89	MAGENTA	32	56	36,4	63,6	35	39	10	4
VIMERCATE	169	VIMERCATE	51	118	30,2	69,8	58	75	23	13
MELZO	43	MELZO	12	31	27,9	72,1	13	17	13	0
AREA VIMERCATE-MELZO	212									
MILANO GIACINTI	105	MILANO	51	54	48,6	51,4	20	46	15	24
VIGEVANO	96	VIGEVANO	39	57	40,6	59,4	2	68	15	11
PAVIA	72	PAVIA	41	31	56,9	43,1	0	40	17	15
AREA PAVIA-VOGHERA-VIGEVANO	168									
TOTALI	1.725		772	950			415	816	274	217

A fronte delle prese in carico e della distribuzione nei diversi cluster, si riscontra una prevalenza di invio da parte dei Centri Impiego e/o di intervento nella fascia 2, riconoscendo a Fondazione Enaip il ruolo di accompagnamento di un target che necessita di un percorso di upskilling e di corsi tecnico professionali mediamente brevi in grado di aggiornare le competenze tecnico professionali. Inoltre, si attesta quasi su tutti i centri una prevalenza di prese in carico di soggetti più fragili in cluster 3 o 4, spesso destinatari di strumenti quali Assegno Sostegno Formazione Lavoro (SFL) o Assegno di inclusione (ADI), con i quali gli operatori Enaip hanno imparato a intessere dei rapporti mirati alla riattivazione personale e professionale, impegnando molte ore di servizi specialistici.

DETTAGLIO SU DIPENDENTI E COLLABORATORI

Al 31 agosto 2024 i dipendenti di Fondazione Enaip Lombardia risultano essere **297 (90 maschi, 207 femmine)**, con un incremento di **17 unità** rispetto alla stessa data dell'anno precedente.

■ Femminile 69,70% ■ Maschile 30,30%



Headcount	297
Full Time Equivalent	286,47
Età Media in anni	47,85
Anzianità Media in anni	13,5

Le assunzioni hanno riguardato tutte le aree funzionali della Fondazione, in particolare è stato inserito personale con funzioni di **formatore, tutor, specialista dei servizi al lavoro e della formazione aziendale, di segreteria, oltre che personale con ruoli di direzione, coordinamento e staff a livello regionale.**

Funzione dipendenti	M	F	TOTALI
Direzione aree territoriali-sedi-funzioni regionali	7	8	15
Coordinamento sedi-aree di produzione e staff direzione regionale	8	22	30
Formazione-Tutoraggio-Orientamento-Servizi al lavoro	58	100	158
Amministrazione	4	31	35
Segreteria	5	42	47
Ausiliari	8	4	12
TOTALI	90	207	297

Titolo di studio dipendenti	M	F	TOTALI	%
Laurea magistrale	27	99	126	42%
Laurea triennale	12	24	36	12%
Diploma maturità	41	71	112	38%
Attestato qualifica professionale	4	5	9	3%
Licenza media inferiore	6	8	14	5%
TOTALI	90	207	297	100%

Il numero dei collaboratori nel corso dell'esercizio 2023-24 rimane sostanzialmente invariato; le **donne rappresentano il 47,5%**:

Tipologia collaborazione	M	F	AF 2023-24	M	F	AF 2022-23	VAR
Collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)	159	159	318	145	139	284	34,00
Lavoro autonomo con partita IVA	289	258	547	271	255	526	21,00
Lavoro autonomo occasionale	60	43	103	92	77	169	-66,00
TOTALE	508	460	968	508	471	979	-11,00

Il **livello di istruzione dei collaboratori esterni** è in aumento, anche a fronte dei nuovi requisiti richiesti dalle regole previste dal sistema di accreditamento di Regione Lombardia per le attività formative e servizi al lavoro, in particolare per quanto riguarda il possesso di **laurea magistrale** (+4% su anno precedente):

Titolo di studio	N. collaboratori	%
Laurea magistrale	465	48%
Laurea triennale	147	15%
Diploma istruzione secondaria superiore	236	24%
Diploma ITS	5	1%
Qualifica professionale	64	7%
Licenza media	43	4%
Licenza elementare	2	0%
Altro	6	1%
TOTALE	968	100%

ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E AUDITING DEGLI STAKEHOLDERS

Fondazione Enaip Lombardia ha condotto un'attività di auditing e monitoraggio degli esiti formativi e dell'impatto delle proprie iniziative nel corso dell'anno formativo 2023-24. Questa analisi ha coinvolto diversi stakeholders, tra cui studenti dei percorsi leFP e apprendisti, ex-allievi, dipendenti e collaboratori, con l'obiettivo di valutare il livello di soddisfazione, la qualità della formazione erogata e l'efficacia dei percorsi formativi in relazione alle esigenze del mercato del lavoro.

L'attività di monitoraggio condotta da Enaip Lombardia ha evidenziato esiti positivi in termini di soddisfazione degli studenti, impatto occupazionale e qualità della formazione. Il tasso di successo del 90,3% testimonia l'efficacia dei percorsi formativi e la loro coerenza con le esigenze del mercato del lavoro.

Tuttavia, emergono alcune aree di miglioramento. Il calo della soddisfazione tra gli studenti delle classi quarte suggerisce la necessità di interventi mirati per rendere più attrattiva e stimolante l'ultima fase del percorso formativo. Inoltre, il lieve calo nei punteggi di soddisfazione degli apprendisti e dei corsi di sicurezza per i dipendenti indica l'opportunità di affinare ulteriormente i programmi formativi.

Le segnalazioni emerse dai dipendenti evidenziano il bisogno di un maggiore equilibrio tra formazione online e in presenza, oltre alla necessità di aggiornare i materiali didattici di alcuni corsi.

Nel complesso, i risultati ottenuti confermano il valore della strategia formativa adottata da Enaip Lombardia e suggeriscono linee di sviluppo per il futuro, con un'attenzione costante alla qualità della formazione e all'efficacia dell'inserimento lavorativo dei propri studenti.

✓ *Valutazione della Soddisfazione degli Studenti leFP*

Nel 2023-24, un totale di 2.324 studenti dei percorsi leFP ha partecipato all'indagine di soddisfazione. I dati raccolti evidenziano un punteggio medio complessivo di 3,7 su una scala da 1 a 5, con particolare apprezzamento per l'attività svolta dai tutor (4,0), il rapporto con i formatori (3,9) e la coerenza dello stage rispetto al corso di studi (3,9). La soddisfazione riguardo alla presentazione dei contenuti all'atto dell'iscrizione ha ottenuto un punteggio di 3,8, così come le iniziative di ingresso nel mondo del lavoro (valutate dagli studenti delle classi terze e quarte). Tuttavia, emerge un livello di gradimento inferiore tra gli studenti delle classi quarte rispetto agli altri anni.

Per quanto riguarda l'intenzione di proseguire gli studi, l'80% degli studenti del terzo anno ha dichiarato di voler proseguire con il quarto anno, mentre il restante 20% ha espresso il desiderio di interrompere il percorso. L'analisi per sede ha rivelato differenze significative, con risultati positivi per le sedi di Voghera (4,0), Vigevano (3,9) e Bergamo (3,8), mentre tre sedi non hanno raggiunto la soglia minima di soddisfazione, con punteggi pari o inferiori a 3,3.

Esiti del Monitoraggio sugli Apprendisti art.43

L'indagine ha coinvolto anche 249 apprendisti, che hanno assegnato un punteggio medio di soddisfazione pari a 3,7, con alcuni elementi di eccellenza: il supporto didattico dei tutor (3,9), il rapporto con i formatori (4,0), le iniziative per l'inserimento lavorativo (4,1) e la coerenza del percorso di apprendistato con il corso frequentato (4,0). Rispetto all'anno precedente, il punteggio complessivo è diminuito da 4,0 a 3,7.

L'intenzione di proseguire gli studi è stata manifestata dal 74% degli apprendisti del terzo anno, mentre il 26% ha dichiarato di non voler continuare. Anche in questo caso, le valutazioni delle sedi mostrano variazioni significative: Bergamo ha registrato il punteggio più alto (4,4), seguita da Dalmine (4,1), mentre le sedi di Romano di Lombardia e Varese hanno riportato punteggi inferiori a 3,3.

Analisi sugli Sbocchi Occupazionali studenti leFP e apprendisti art.43

L'indagine sugli sbocchi occupazionali, relativa ai diplomati e qualificati dell'anno formativo 2022-23, ha coinvolto 1.505 ex-studenti, con un tasso di successo complessivo del 90,3%. Il successo formativo, che considera studenti che hanno proseguito gli studi, occupati e tirocinanti, è stato del 91,8% per i terzi anni e dell'86,9% per i quarti anni.

Il tasso di disoccupazione si è attestato al 7,8%, con valori più bassi per i terzi anni (6,6%) rispetto ai quarti anni (10,3%). Il tasso di occupazione, comprendente lavoratori e tirocinanti, è risultato pari al 43,1%, con un'incidenza maggiore nei quarti anni (66,4%) rispetto ai terzi anni (32,4%).

La distribuzione delle tipologie contrattuali tra gli ex-studenti occupati evidenzia una predominanza di contratti di apprendistato (50,1%), seguiti da contratti a tempo determinato (24,3%) e indeterminato (14,2%). Il restante 11,4% è suddiviso tra lavoro autonomo, collaborazioni e impieghi senza contratto. Inoltre, il 76% degli ex-studenti ha ritenuto utile il percorso di studi seguito, mentre il 71% ha valutato coerente il proprio impiego con la formazione ricevuta.

✓ Valutazione della Soddisfazione dei Dipendenti

Parallelamente, sono stati somministrati questionari ai dipendenti in merito alla formazione interna ricevuta. L'indagine, che ha coinvolto 196 partecipanti, ha mostrato un livello di soddisfazione elevato nei corsi di upskilling, con un punteggio medio di 4,3, superiore rispetto all'anno precedente (4,0). I corsi sulla sicurezza hanno ottenuto una valutazione media di 4,0, in calo rispetto all'anno precedente (4,7).

Tra gli aspetti più apprezzati figurano la chiarezza espositiva dei docenti (4,7), la padronanza dei contenuti (4,6) e la gestione dei tempi formativi (4,5). I corsi più apprezzati includono "Formare gli accompagnatori per la mobilità internazionale" e "Social media per i responsabili della comunicazione" (entrambi con punteggio 4,7). Invece, il corso di formazione specifica su rischio medio ha ricevuto il punteggio più basso (3,8), con suggerimenti per migliorare la qualità dei materiali didattici.

Anche i corsi di salute e sicurezza hanno ottenuto risultati positivi, con il corso per preposti base e il primo soccorso base che hanno raggiunto il punteggio di 4,7. Tuttavia, i partecipanti hanno espresso il desiderio di svolgere più corsi in presenza, per favorire una maggiore interazione e scambio di esperienze tra colleghi.

✓ *Valutazione dei collaboratori*

A conclusione dell'anno formativo 2023-2024 i Direttori di Sede con il supporto dei propri Coordinatori sono stati chiamati ad effettuare una valutazione delle prestazioni rese dalle risorse esterne che abbiano svolto:

- Complessivamente un incarico di docenza superiore alle 300 ore annuali;
- Un incarico di docenza a sostegno della disabilità;
- Il ruolo di tutor formativo e/o didattico;
- Il ruolo di Operatore delle Politiche Attive per il lavoro.

I dati raccolti evidenziano un livello generale di competenza e prestazioni sopra la soglia minima richiesta, con il 97% dei collaboratori valutati come "qualificati", cioè con esito generale positivo della valutazione, seppur con variabilità dei punteggi medi nelle diverse sedi, alcune delle quali presentano margini di miglioramento. Questo suggerisce la necessità di un intervento mirato per uniformare e potenziare le competenze su tutto il territorio lombardo al fine di ottimizzare la qualità del proprio servizio, incrementare la soddisfazione degli utenti e assicurando un'allocazione più efficiente delle risorse umane.

ALTRE INFORMAZIONI

Impegno ambientale e gestione responsabile

Fondazione Enaip Lombardia pone al centro della propria missione l'impegno per un futuro sostenibile e la conservazione dell'ambiente per le generazioni presenti e future. Nel perseguire la formazione professionale e lo sviluppo sociale, Enaip riconosce la responsabilità nell'adottare pratiche sostenibili e nel ridurre al minimo l'impatto ambientale delle principali attività.

Il core business della Fondazione è, per sua natura, a basso impatto ambientale. Ciascuna delle sedi Enaip gestisce autonomamente i propri rifiuti, garantendo il corretto smaltimento degli scarti provenienti dai laboratori di meccanica, ristorazione ed estetica, nonché della merce non più idonea al consumo umano, attraverso società specializzate e autorizzate. Questo approccio riflette l'impegno per il rispetto della normativa in materia e la conservazione delle risorse naturali.

La politica degli acquisti della Fondazione è, inoltre, improntata alla consapevolezza ambientale, con un'attenzione particolare alle conseguenze – in termini ambientali – dei consumi energetici sostenuti. Prioritariamente, sono scelti fornitori e prodotti che rispettano gli standard ambientali e favoriscono la sostenibilità ambientale, contribuendo così a mitigare l'impatto delle attività sull'ambiente. È in previsione, inoltre, l'installazione di pannelli solari laddove possibile.

Gli alunni della Fondazione partecipano attivamente a percorsi formativi incentrati sulla gestione dei rifiuti e sulla sostenibilità ambientale. Attraverso moduli dedicati, gli studenti acquisiscono conoscenze pratiche su come ridurre, riutilizzare e riciclare i rifiuti, nonché sulle strategie per promuovere uno stile di vita eco-sostenibile. Questa formazione non solo fornisce loro competenze utili per affrontare le sfide ambientali globali, ma li incoraggia altresì ad assumere uno spirito critico e propositivo nei confronti di tali questioni.

Le nuove generazioni svolgono un ruolo cruciale nella promozione del rispetto dell'ambiente e nella lotta ai cambiamenti climatici. Sono loro i protagonisti del futuro e devono essere dotati delle conoscenze e delle competenze utili per affrontare queste sfide in modo efficace, con determinazione e ottimismo. Pertanto, la Fondazione si impegna a fornire agli studenti gli strumenti e le risorse loro necessarie.

Il Direttore Generale, difatti, sta elaborando un piano di manutenzione ordinaria per le varie sedi di Enaip, con un focus particolare sull'innovazione tecnologica e il miglioramento ambientale. Questo piano prevede interventi prioritari, differenziati in base alle esigenze specifiche di ciascuna sede e al budget disponibile. Tali interventi di manutenzione ordinaria che verranno effettuati nel prossimo triennio influenzeranno l'andamento economico finale dell'ente.

Per garantire un'efficace gestione logistica, si prevede di coinvolgere aziende specializzate selezionate a livello territoriale. Inoltre, sarà designata una figura interna incaricata di monitorare e coordinare le necessità delle sedi, ottimizzando così le risorse e semplificando le operazioni logistiche.

L'implementazione di questo piano avrà un impatto significativo sull'ambiente, in quanto si prevede di modernizzare e, se necessario, sostituire impianti, macchinari e caldaie, promuovendo l'efficienza energetica e riducendo l'impatto ambientale complessivo. Queste migliorie non solo favoriranno una maggiore attrattività dei centri Enaip, ma contribuiranno anche a incrementare la fiducia degli utenti nei confronti dell'Ente.

Lotta alla Corruzione, Parità di Genere e Rispetto dei Diritti Umani

La Fondazione si impegna fermamente a promuovere una cultura di responsabilità sociale conforme alle disposizioni legislative e ai principi etici che regolano le sue attività.

Enaip Lombardia ha lavorato attivamente all'implementazione di una robusta policy anticorruzione. Questa politica, ispirata ai principi di trasparenza, integrità e legalità, stabilisce le linee guida per prevenire, rilevare e affrontare casi di

corruzione e comportamenti non etici all'interno dell'organizzazione. Si fonda su meccanismi di controllo interni, formazione del personale e procedure di segnalazione, così da assicurare un ambiente di lavoro etico e conforme.

A dicembre 2024 la Fondazione ha introdotto un canale informatizzato di whistleblowing. Questo strumento consente ai dipendenti e agli altri stakeholder di segnalare eventuali casi di comportamenti non etici o illeciti all'interno dell'organizzazione, garantendo la massima riservatezza, protezione e trasparenza nel trattamento delle segnalazioni.

Inoltre, la Fondazione si impegna a promuovere la parità di genere e il rispetto dei diritti umani all'interno della propria organizzazione. Nel mese di luglio 2023 è stato sottoscritto un accordo sindacale Parità di Genere, Conciliazione e Cura con decorrenza settembre 2023. L'accordo, definendo principi e valori condivisi in tema di parità di genere, ha introdotto azioni concrete e provvedimenti innovativi e migliorativi rispetto alle norme e al Contratto nazionale a sostegno della genitorialità, del silenzioso lavoro di cura dei familiari in condizioni di fragilità e del work-life balance, con l'obiettivo di promuovere una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare.

Al fine di rafforzare questo impegno, Enaip ha intenzione di perseguire l'ottenimento della certificazione, secondo lo standard UNI/PdR 125:2022, per la parità di genere. Questa certificazione fornirà un quadro strutturato per valutare e migliorare le politiche e le pratiche della Fondazione in materia di parità di genere, garantendo un trattamento equo e rispettoso per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Enaip riconosce, infatti, che la diversità e l'inclusione sono temi fondamentali per la cultura organizzativa e per il raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale.

Si sta procedendo, infine, al rinnovo del codice etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo, conformemente al D.Lgs. n. 231/2001 e alle successive modifiche e integrazioni. Questi documenti costituiscono il quadro normativo e culturale che guida il comportamento etico di tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali. Il rinnovo di tali documenti riflette l'impegno della Fondazione nel far crescere gli standard di integrità e conformità legale, nonché nell'adattare le politiche alle sfide emergenti e alle migliori pratiche del settore.

L'adozione di politiche anticorruzione, il perseguimento della certificazione per la parità di genere, il rinnovo del codice etico e del modello 231 e l'introduzione del canale informatizzato di whistleblowing testimoniano l'impegno di Enaip per un'azione responsabile ed etica in tutte le sue attività. Questi strumenti ci guidano nel nostro comportamento quotidiano e dimostrano anche lo sforzo tangibile che compiamo verso valori etici, inclusivi e rispettosi dei diritti umani.