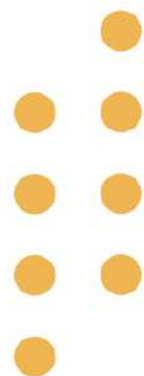


FONDAZIONE



BILANCIO SOCIALE 2023/2024

Indice

Lettera agli stakeholder	5
Lettera agli stakeholder	6
Guida alla lettura del bilancio	7
1. Fondazione A.I.B.	8
1.1 Le divisioni.....	10
1.1.1 ISFOR.....	10
1.1.2 Centro di Formazione A.I.B.	10
1.1.3 Liceo Guido Carli	11
1.2 La governance.....	12
1.2.1 I membri partecipanti	12
1.2.2 Gli organi di governo.....	12
1.2.3 Etica, compliance e sistemi di gestione	14
1.3 Le persone	17
1.3.1 I lavoratori e le lavoratrici.....	17
1.3.2 Il welfare e le politiche di remunerazione.....	24
1.3.3 La formazione	25
1.3.4 La salute e la sicurezza sul lavoro.....	27
1.4 L'ambiente.....	28
1.4.1 I consumi energetici.....	28
1.5 Il valore economico	32
1.5.1 Il valore generato	32
1.5.2 Il valore distribuito.....	32
1.6 Gli obiettivi di sviluppo sostenibile.....	34
2. ISFOR	36
2.1 Informazioni generali	36
2.2.1 I servizi erogati.....	38
2.2.2 Le Aree Formative	40
2.2.3 Il supporto alle imprese.....	42
2.2 Indicatori di attività.....	44
2.2.1 Le imprese clienti	44
2.2.2 Il corpo docente	44
2.2.3 I corsi effettuati	44
2.2.4 La valutazione della soddisfazione	49
2.3 Indicatori di risultato	50

2.3.1 Le persone formate.....	50
2.3.2 Survey corsisti/e e imprese clienti	53
3. Centro di Formazione A.I.B.....	55
3.1 Informazioni generali	55
3.1.1 L’offerta formativa	56
3.1.2 L’approccio didattico	59
3.1.3 L’orientamento in ingresso ed in uscita	61
3.1.4 I tirocini aziendali	61
3.1.5 L’Internazionalizzazione	62
3.1.6 L’inclusività	63
3.1.7 L’attenzione verso i formatori e le formatrici	65
3.1.8 Le iniziative e i progetti	65
3.2 Indicatori di Attività	68
3.2.1 La popolazione studentesca	68
3.2.2 Il tutoraggio e i tirocini aziendali.....	75
3.2.3 I servizi al lavoro	76
3.3 Indicatori di Risultato	77
3.3.1 Esito scolastico	77
3.3.2 Esito Post-Scolastico	78
3.3.3 La survey dedicata alle famiglie di ex studenti e studentesse	81
4. Liceo Guido Carli	84
4.1 Informazioni generali	84
4.1.1 L’offerta formativa	86
4.1.2 L’approccio didattico	87
4.1.3 L’orientamento in ingresso ed in uscita	88
4.1.4 L’Internazionalizzazione	89
4.1.5 I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento (PCTO).....	90
4.1.6 L’inclusività	91
4.1.7 L’attenzione verso il corpo docente	93
4.1.8 Le iniziative e i progetti	93
4.2 Indicatori di attività.....	96
4.2.1 La popolazione studentesca	96
4.2.2 La valutazione della soddisfazione	99
4.3 Indicatori di risultato	101
4.3.1 L’esito scolastico.....	101
4.3.2 L’esito post-scolastico.....	103

4.3.3 La survey dedicata ad ex studenti e studentesse.....	106
5. Nota metodologica.....	109
5.1 Gli stakeholder	110
5.2 L'analisi di materialità	112
6. Il GRI content index	113

Lettera agli stakeholder

Con grande piacere condivido con voi il quarto Bilancio Sociale della Fondazione A.I.B., redatto secondo gli standard della Global Reporting Initiative. Questo documento rappresenta non solo un momento di riflessione sui risultati raggiunti, ma anche un'occasione per rinnovare il nostro impegno verso il futuro.

Il 2024 è stato un anno di sfide e di opportunità, nel quale la Fondazione ha continuato a consolidarsi come un punto di riferimento per la formazione continua, la formazione professionale e l'istruzione. Le tre Divisioni della Fondazione — ISFOR, Liceo Guido Carli e CF AIB — hanno operato in modo sinergico, ma con un'identità chiara e distinta, al servizio di beneficiari con esigenze diverse:

- **ISFOR** ha raggiunto un importante traguardo, lanciando per la prima volta un **programma annuale di alta formazione**, articolato in: master generalisti e trasversali per imprenditori, imprenditrici e manager e percorsi specialistici per funzione. Questo programma rappresenta un'innovazione significativa, progettata per supportare il mondo delle imprese con soluzioni formative integrate e di alto valore.
- Il **Liceo Guido Carli**, con i suoi tre indirizzi, scientifico quadriennale, scienze applicate ed economico-sociale, **ha rafforzato il suo ruolo di eccellenza nell'ambito dell'istruzione**, accompagnando studenti e studentesse in un percorso didattico di alto livello, in grado di rispondere alle sfide del futuro.
- **CF AIB** ha ulteriormente avvicinato i giovani al mondo del lavoro, grazie a corsi sempre più in linea con le richieste delle imprese e a un **dialogo continuo con il tessuto produttivo e imprenditoriale del territorio**, investendo nei laboratori didattici e valorizzando la collaborazione con le aziende.

Nel corso di quest'anno abbiamo perseguito con determinazione i nostri obiettivi strategici:

- Innovazione e ampliamento dell'offerta formativa di ISFOR;
- Consolidamento delle relazioni tra CF AIB e il sistema imprenditoriale, attraverso progetti concreti e collaborazioni strutturate;
- Crescita del Liceo Guido Carli, consolidandone il ruolo di istituzione educativa riconosciuta nel nostro territorio.

Sono profondamente grata alla Direzione, ai collaboratori e a tutte le persone che ogni giorno contribuiscono al successo della Fondazione. La loro dedizione e competenza sono la nostra forza più grande.

Guardiamo al futuro con fiducia e determinazione, consapevoli del ruolo cruciale che la Fondazione A.I.B. svolge nel costruire le competenze e le professionalità di domani.

Insieme, continueremo a lavorare per una formazione di qualità, accessibile e capace di fare la differenza nella vita delle persone e nel nostro territorio,

La Presidente
Elisa Torchiani

Lettera agli stakeholder

È trascorso un altro anno di impegno, responsabilità e crescita per Fondazione A.I.B., e credo che il Bilancio Sociale rappresenti non solo un resoconto fedele delle attività svolte, ma anche un riconoscimento al lavoro straordinario delle persone che ogni giorno contribuiscono al nostro successo. I nostri oggi 87 dipendenti formano tre team di lavoro, uno per ciascuna Divisione, sempre più competenti, affiatati e motivati nel perseguire la nostra missione.

La Fondazione si conferma una realtà di rilievo, e dirigerla, insieme alle figure di responsabilità che mi affiancano, Andrea Bernesco, Preside del Liceo Carli, e Chiara Musatti, Direttrice di CF AIB, con l'insostituibile sostegno della Presidente e del Consiglio di Gestione della Fondazione e il supporto dei colleghi di Confindustria Brescia, rappresenta per me un onore e una responsabilità che affronto con la passione del primo giorno.

Siamo una realtà significativa per, nel 2023/2024:

- Le **circa 600 aziende** che hanno scelto ISFOR per far crescere e valorizzare il loro bene più prezioso: le persone; i quasi **6.000 i partecipanti** ai nostri percorsi formativi nell'anno.
- I **445 allievi e allieve** di CF AIB, che costruiscono il proprio futuro professionale attraverso un'istruzione tecnica mirata e di qualità.
- I **190 studenti e studentesse** del Liceo Guido Carli, impegnati in percorsi di istruzione di alto livello, accompagnati in un cammino formativo che guarda al domani.

Dietro questi numeri ci sono le persone: i giovani che entrano nelle nostre scuole ogni giorno, le loro famiglie, gli imprenditori e le imprenditrici, i manager che collaborano con noi, i professionisti e i lavoratori che si affidano a noi per crescere. Il nostro impegno è rivolto a ciascuno di loro.

In questo ultimo esercizio, abbiamo anche intensificato il nostro lavoro sui **temi della sostenibilità**, perseguendo gli obiettivi emersi dall'analisi di materialità svolta lo scorso anno. Per l'anno in corso, le sfide non mancano: lavoriamo per progetti ambiziosi che ci consentano di continuare a fare la differenza nel nostro territorio e oltre. Per farlo, abbiamo bisogno del sostegno, della collaborazione e del feedback di tutti voi, i nostri stakeholder. Insieme, possiamo affrontare il futuro con determinazione e visione.

Grazie a ciascuno di voi per il contributo che offrite al nostro percorso,

La Direttrice Generale
Cinzia Pollio

Guida alla lettura del bilancio

Fondazione A.I.B. è lieta di presentare la settima edizione del Bilancio Sociale, la quarta redatta **in conformità con gli standard internazionali del Global Reporting Initiative (GRI) per la rendicontazione non finanziaria**. Questo documento, che consolida il percorso intrapreso nelle edizioni precedenti, rappresenta uno strumento essenziale per comunicare l'impegno di Fondazione A.I.B. nella creazione di valore economico e sociale. L'obiettivo del Bilancio Sociale è di allineare le attività operative di Fondazione A.I.B. alle aspettative dei propri stakeholder, offrendo una visione trasparente e integrata delle performance e dei risultati raggiunti.

Per assicurare continuità e coerenza, gli standard GRI sono stati affiancati dalle “**Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell’impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore**”, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel luglio 2019. Gli standard GRI rappresentano la best practice globale per la rendicontazione non finanziaria, mentre le linee guida ministeriali costituiscono il riferimento nazionale per la misurazione dell’impatto sociale nel Terzo Settore.

Il Bilancio si articola in quattro sezioni principali:

1. **Fondazione A.I.B.:** presenta la storia e la struttura della Fondazione, la governance, i dati sul personale e gli impatti ambientali, il valore economico generato e distribuito ed illustra gli obiettivi di sostenibilità di Fondazione A.I.B.
2. **ISFOR:** contiene informazioni generali, obiettivi di sostenibilità, indicatori di attività ed indicatori di risultato della divisione ISFOR.
3. **Centro di Formazione A.I.B.:** contiene informazioni generali, obiettivi di sostenibilità, indicatori di attività ed indicatori di risultato della divisione Centro di Formazione A.I.B.
4. **Liceo Guido Carli:** contiene informazioni generali, obiettivi di sostenibilità, indicatori di attività ed indicatori di risultato della divisione Liceo Guido Carli.

Per offrire maggiore profondità, nel documento sono stati inclusi dei box intitolati “Lo sai che?”, che forniscono dettagli specifici e contestualizzano l’impatto sociale della Fondazione A.I.B. e delle sue divisioni. Ad ulteriore integrazione sono state inserite citazioni tratte dalle interviste realizzate per la misurazione dell’impatto sociale, che riflettono le opinioni e il grado di soddisfazione delle parti interessate riguardo alle attività svolte.

1. Fondazione A.I.B.

Fondazione A.I.B. è una **fondazione di partecipazione** con sede legale a Brescia in Via Cefalonia n. 60, istituita nel 2012 dall'Associazione Industriale Bresciana (oggi Confindustria Brescia) con la finalità di attuare un progetto di innovazione formativa attraverso la gestione del Liceo Internazionale per l'Impresa Guido Carli (Liceo Guido Carli), riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nel 2011. Nel 2014, l'Associazione industriale Bresciana ha accorpato, tramite un'operazione di scissione parziale proporzionale e fusione, le attività dell'Istituto Superiore di Formazione e Ricerca (ISFOR), e del Centro Formazione Professionale e Servizi al Lavoro A.I.B. (Centro di Formazione A.I.B.), in Fondazione A.I.B.

La mission di Fondazione A.I.B. è di migliorare costantemente il valore dell'offerta e delle attività poste in essere, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

I valori di Fondazione A.I.B. sono:

- 1) **Legalità, onestà e correttezza:** seguire scrupolosamente leggi, regolamenti e normative, promuovendo una cultura della legalità. Basare i rapporti con gli stakeholder sui principi di onestà, correttezza e rispetto;
- 2) **Valorizzazione delle risorse umane:** rispettare l'integrità della persona, favorendo la crescita e lo sviluppo professionale;
- 3) **Professionalità:** richiedere a collaboratori/trici impegno, rigore professionale e apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate;
- 4) **Ricerca e sviluppo:** impegnarsi costantemente nella ricerca per innovare l'offerta e migliorare la qualità dei servizi, sfruttando sinergie con il territorio;
- 5) **Rispetto della sicurezza e dell'ambiente di lavoro:** tutelare la salute e sicurezza dei/delle lavoratori/trici, rispettando normative e promuovendo il benessere personale attraverso l'ottimizzazione delle condizioni di lavoro;
- 6) **Rispetto e tutela dell'ambiente:** agire nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale e con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività;
- 7) **Efficienza economica:** mirare all'efficacia ed economicità dei sistemi gestionali per aumentare redditività e competitività;
- 8) **Trasparenza dell'attività e dell'informazione:** promuovere un sistema di controllo che garantisca la verificabilità e la tracciabilità delle operazioni. Ogni operazione è autorizzata e documentata, seguendo principi di trasparenza e rintracciabilità;
- 9) **Riservatezza delle informazioni:** adottare procedure che garantiscano la riservatezza delle informazioni e rispettino la normativa sulla privacy;
- 10) **Imparzialità:** evitare ogni forma di discriminazione, tra cui età, sesso, abilità, nazionalità, razza, orientamento sessuale, religione. Non tollerare comportamenti discriminatori in qualsiasi attività, incluse le procedure di selezione del personale;
- 11) **Senso di responsabilità:** adottare principi di correttezza, trasparenza e continuità dei rapporti con gli stakeholders attraverso il dialogo e la chiarezza, fondamentali per rapporti duraturi con clienti, azionisti, dipendenti e collettività;
- 12) **Equità ed integrità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:** garantire equità e integrità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, respingendo pressioni e favoritismi, nel rispetto delle funzioni istituzionali ed evitando benefici non dovuti o gratuiti.

Dal 2022, **Fondazione A.I.B. detiene una partecipazione del 40% in Ambiente Parco Impresa Sociale**, un vero e proprio *science center* realizzato in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia, dedicato alla divulgazione scientifica e alla promozione della sostenibilità ambientale attraverso percorsi interattivi rivolti a scuole e cittadini.

Lo sai che? Ambiente Parco promuove la Parità di Genere

A partire da gennaio 2024, Ambiente Parco ha intrapreso un percorso per l'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere, secondo la norma UNI PDR 125:2022, ottenendo la certificazione il 2 maggio 2024. Questo sistema rappresenta un impegno concreto verso un cambiamento culturale basato sui principi di parità e inclusione, valori fondamentali per tutto il team.

Ambiente Parco si impegna a:

- Promuovere prassi di gestione delle risorse umane che garantiscano uguali opportunità a tutto il personale, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo femminile.
- Comunicare in modo trasparente, sia internamente che esternamente, il proprio impegno per la valorizzazione della diversità di genere, età, origine, abilità e orientamento.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e aperto all'ascolto, dove il rispetto e la solidarietà siano al centro.

1.1 Le divisioni

La struttura operativa di Fondazione A.I.B. è articolata in tre divisioni:

- la “Divisione Formazione Continua”: ISFOR;
- la “Divisione Formazione Professionale”: Centro di Formazione A.I.B.;
- la “Divisione Istruzione Superiore”: Liceo Guido Carli.

1.1.1 ISFOR



Il 2023/2024 in sintesi:

17 dipendenti (70,6% donne)

295 docenti

1.248 corsi attivati

5.722 persone formate

ISFOR è un **ente di formazione**, fondato nel 1989 come società consortile composta da Confindustria Brescia e da altre realtà istituzionali, realtà imprenditoriali e formative, oggi punto di riferimento per la formazione continua e di alta qualità rivolta a imprenditori/trici, manager e personale aziendale, prevalentemente per le aziende della provincia di Brescia. ISFOR vuole comprendere e rispondere ai bisogni formativi delle imprese e delle persone che operano nelle imprese e in altre organizzazioni private e pubbliche, progettando iniziative dedicate alla crescita di competenze a tutti i livelli aziendali, con un focus su strategia, innovazione, organizzazione e soft skills. L’offerta si estende anche a corsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea per giovani, grazie a collaborazioni con università e enti formativi specializzati.

1.1.2 Centro di Formazione A.I.B.



Il 2023/2024 in sintesi;

31 dipendenti (54,8% donne)

445 giovani istruiti/e

245 tirocini attivati

Tasso di occupazione superiori al 60% per giovani qualificati/e e all’80% per giovani diplomati/e

Il Centro di Formazione A.I.B. è un **istituto professionale** con oltre 60 anni di esperienza che opera nelle sedi di Ome e Castel Mella, offrendo percorsi di formazione professionale per studenti/esse che conseguono qualifiche e diplomi nei settori produttivi e dei servizi ed in misura minore Servizi al Lavoro indirizzati ad aziende e persone che hanno concluso i propri percorsi formativi. Attraverso una forte connessione con le imprese locali, il Centro di Formazione A.I.B. prepara i/le giovani per un immediato inserimento nel mondo del lavoro. L’attività di Centro di Formazione A.I.B. spazia dalla formazione iniziale e apprendistato alla crescita professionale e ai percorsi IFTS, includendo anche servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro. Tra le attività, figurano accoglienza, consulenza individuale e supporto nell’inserimento lavorativo, promuovendo percorsi personalizzati di crescita professionale per il territorio bresciano.

1.1.3 Liceo Guido Carli



Il 2023/2024 in sintesi:

24 dipendenti (75% donne)

190 giovani formati/e

70 certificazioni linguistiche ottenute

100% di diplomati/e iscritti all'università

Il Liceo Guido Carli è una **scuola paritaria secondaria di secondo grado** fondata nel 2011 pioniera nei percorsi liceali quadriennali che si distingue per l'innovazione metodologico-didattica e gestionale. Il Liceo Guido Carli mira a preparare gli studenti/esse alle migliori opportunità educative e professionali, sia a livello nazionale che internazionale. Attraverso un'offerta formativa che integra rigore accademico e vicinanza e benessere per gli studenti/esse, il Liceo Guido Carli risponde alle esigenze di un contesto globale competitivo, preparando le nuove generazioni ad affrontare le sfide future con eccellenza.

1.2 La governance

La governance di Fondazione A.I.B. si basa su una struttura ben definita e su strumenti integrati che garantiscono trasparenza, etica e conformità normativa. Organi come il Consiglio di Gestione e il Comitato Scientifico, insieme a modelli e procedure, supportano una gestione responsabile e orientata ai valori fondanti.

1.2.1 I membri partecipanti

Fondazione A.I.B. è costituita come **Fondazione di Partecipazione**, con un fondo di dotazione pari a **€1.453.356**. Il **membro fondatore è Confindustria Brescia**, che svolge anche il ruolo di membro partecipante, rafforzando il legame strategico con il territorio e il sistema imprenditoriale locale. **Oltre a Confindustria Brescia, Fondazione A.I.B. annovera tra i suoi membri partecipanti 103 realtà**, tra cui enti pubblici e imprese del territorio.

Ragione sociale	Voti	%
Confindustria Brescia	1.151	57,4%
Intesa Sanpaolo Spa	245	12,2%
A2A Spa	73	3,6%
Unicredit Spa	72	3,6%
Camera di Commercio di Brescia	71	3,5%
Confartigianato Imprese Brescia e Lombardia Orientale	36	1,8%
Collegio Costruttori Edili di Brescia	36	1,8%
Iveco Spa	29	1,4%
Fabbrica d'Armi Pietro Beretta Spa	23	1,1%
Unione Provinciale Agricoltori di Brescia	15	0,7%
Confcommercio Imprese per l'Italia della provincia Brescia	15	0,7%
Provincia di Brescia	14	0,7%
Altri partecipanti	225	11,2%
<i>Totale</i>	<i>2.005</i>	<i>100%</i>

1.2.2 Gli organi di governo

La struttura di governo di Fondazione A.I.B. è composta da: Consiglio di Gestione, Comitato Scientifico, Direzione, Revisore contabile e Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Gestione, presieduto dal Presidente o dalla Presidente di Fondazione A.I.B., può essere composto da quattro, sei o otto membri. Questo organo ha la responsabilità di nominare il Direttore o la Direttrice Generale, incaricato/a di garantire l'efficace gestione delle attività organizzative e amministrative.

Il regolamento del Consiglio di Gestione prevede che il Presidente o la Presidente e metà dei soggetti siano nominati dal fondatore Confindustria Brescia, mentre l'altra metà venga eletta a maggioranza dall'Assemblea dei Partecipanti.

Attualmente il Consiglio di Gestione è guidato da una Presidente, ed è composto da sette persone, a seguito delle dimissioni di un consigliere il 25 aprile 2024. La maggioranza dei componenti (62,5%) ha più di 50 anni, mentre i restanti appartengono alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Il Consiglio di Gestione ha nominato una Direttrice Generale, confermandole l'incarico assegnatole dal precedente Consiglio.

La Direttrice Generale ricopre anche il ruolo di Direttrice della Divisione ISFOR. Per quanto riguarda le altre divisioni, il Centro di Formazione A.I.B. è guidato da una responsabile, mentre il Liceo Guido Carli è diretto dal Preside.

La direzione di Fondazione A.I.B. e delle divisioni della Fondazione è quindi confermata a maggioranza femminile.

Presidente di Fondazione A.I.B.
Elisa Torchiani
Componenti del Consiglio di Gestione
Mario Quirino Bonomi
Marco Capitanio
Mauro Ghilardi
Luigi Matteo Meroni
Savino Noviello
Ivano Tognassi
Francesco Veneziani
Revisore contabile
Roberto Fedrigolli
Direttrice Generale
Cinzia Pollio
Direttrice ISFOR
Cinzia Pollio
Responsabile delle sedi del Centro di Formazione A.I.B.
Chiara Musatti
Preside del Liceo Guido Carli
Andrea Bernesco L'avore

Nel 2023/2024 è stato definito il nuovo regolamento del Comitato Scientifico di Fondazione A.I.B., organo consultivo statutario di Fondazione A.I.B. con il compito di fornire orientamenti per l'innovazione e la programmazione degli obiettivi della Fondazione. Tra le sue principali funzioni, il Comitato Scientifico formula pareri consultivi e proposte tecniche in relazione ai programmi didattici e formativi. La sua composizione, come previsto dallo Statuto,

può includere fino a 15 componenti, il cui numero viene stabilito dall'Assemblea dei Partecipanti su proposta della Presidente di Fondazione A.I.B.

I e le componenti del Comitato Scientifico sono nominati, sempre su proposta della Presidente di Fondazione A.I.B., dall'Assemblea a maggioranza, mentre il Presidente del Comitato Scientifico viene designato dal Fondatore, Confindustria Brescia. Essi operano a titolo gratuito, non devono avere situazioni di conflitto di interesse con la Fondazione e devono possedere requisiti di professionalità e onorabilità, con particolare attenzione alla qualificazione scientifica e culturale. La durata del mandato è prevista fino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al quarto esercizio successivo alla nomina, con possibilità di rinnovo.

Il Comitato Scientifico attualmente in carica è stato nominato il 12 dicembre 2023, ed è composto da: Clemente Bugatti (Presidente), Lucrezia Bertoli e Daniele Bertoni in rappresentanza delle imprese e Giovanni Gregorini (Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia) e Claudio Teodori (Università degli Studi di Brescia) in rappresentanza delle università.

Affiancato agli organi di governo, **il Consiglio di Gestione ha la responsabilità di nominare l'Organismo di Vigilanza**. Dal 1° febbraio 2024, l'incarico di Organismo di Vigilanza è stato rinnovato all'Avv. Roberta De Vieto, con mandato valido fino al 1° febbraio 2027. **Completa la struttura di governance il Revisore contabile, dott. Roberto Fedrigolli.**

1.2.3 Etica, compliance e sistemi di gestione

Il sistema di governance di Fondazione A.I.B. non si limita agli organi di governo, ma comprende un insieme integrato di regole, procedure, politiche e sistemi di gestione che orientano e disciplinano ogni attività. Tra i principali strumenti adottati si annoverano:

- il **Modello Organizzativo e di Gestione 231 (MOG)**;
- il **Codice Etico**;
- la **Procedura Whistleblowing**;
- la **Privacy Policy**;
- la **Politica per la Qualità e la Parità di Genere**.

Questi strumenti sono disponibili e consultabili sui siti web ufficiali delle divisioni.

1.2.3.1 MOG e il Codice Etico

Il 31 ottobre 2023, Fondazione A.I.B. ha presentato il nuovo MOG, risultato di un articolato processo di elaborazione che ha permesso di mappare le attività sensibili, identificare i profili di rischio e valutare l'efficacia dei presidi esistenti. Questa versione aggiornata è stata sviluppata **in conformità con le Linee Guida di Confindustria, aggiornate a giugno 2021, e con le Linee Guida Regionali per la definizione di modelli organizzativi degli enti accreditati nei settori istruzione, formazione e lavoro**.

Il MOG è un modello organizzativo che include regole di comportamento, definisce processi, aree e attività sensibili, a rischio di reato 231, e i relativi controlli, progettato quindi per prevenire la commissione di reati rilevanti, che potrebbero comportare responsabilità amministrative per l'ente.

Fondazione A.I.B. ha adottato un piano di formazione e comunicazione per diffondere, attraverso canali di comunicazione e coinvolgimento appropriati, le regole e i principi

contenuti nel MOG, tra cui il Codice Etico, a tutti gli stakeholder. Questo piano ha sensibilizzato dipendenti e collaboratori/trici sulla corretta adesione alle disposizioni del modello e sui rischi connessi alla violazione delle normative vigenti.

Il Codice Etico, parte integrante del MOG, rappresenta la dichiarazione dei valori fondamentali e dei principi guida di Fondazione A.I.B., definendo i diritti, i doveri e le responsabilità dell'organizzazione nei confronti degli stakeholder. Riconoscendo che il valore delle proprie attività si misura non solo nei risultati economici, ma anche nella capacità di generare benessere e valore per la collettività, il Codice Etico mira a promuovere la missione istituzionale di Fondazione A.I.B. e stabilire i valori e le norme di comportamento che dipendenti e stakeholder sono chiamati/e a rispettare. Eventuali violazioni sono disciplinate attraverso una procedura strutturata di segnalazione, supportata dall'apposita Procedura Whistleblowing, che tutela l'anonimato e promuove l'adozione di comportamenti corretti e responsabili.

1.2.3.2 La Procedura Whistleblowing

Fondazione A.I.B. ha definito una Procedura di Whistleblowing che garantisce trasparenza, legalità e il rispetto dei principi etici all'interno dell'organizzazione. Questa procedura, conforme al Decreto Legislativo 24/2023 ha l'obiettivo di disciplinare la gestione delle segnalazioni di presunti comportamenti illeciti, promuovendo una cultura di integrità e responsabilità. La procedura permette a dipendenti, collaboratori/trici e altri stakeholder di segnalare eventuali irregolarità o comportamenti non conformi a leggi, regolamenti, Codice Etico e Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/2001, garantendo la protezione del segnalante e la tutela del segnalato, oltre alla loro riservatezza e del contenuto della segnalazione. Le segnalazioni possono riguardare illeciti amministrativi, civili, penali o contabili, violazioni della normativa in materia di sicurezza, ambiente o appalti, condotte non etiche o in contrasto con le politiche aziendali.

Fondazione A.I.B. ha implementato canali di segnalazione sicuri e riservati, disponibili sia in forma scritta, tramite una piattaforma crittografata dedicata raggiungibile al seguente indirizzo dal sito web della Società: <https://fondazioneaib.wb.teseoerm.com/#/>, sia in forma orale, mediante un incontro diretto, su richiesta del Segnalante. I canali sono gestiti dall'Organismo di Vigilanza, garantendo la massima riservatezza e protezione per i segnalanti. La procedura garantisce inoltre la protezione di chi segnala: sono vietate e perseguite eventuali azioni ritorsive o discriminatorie nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede. I contenuti della procedura sono stati diffusi a tutto il personale tramite una campagna informativa che ha garantito che tutti gli stakeholder fossero consapevoli dei propri diritti e delle modalità di segnalazione.

Nel 2023/2024 non sono pervenute segnalazioni all'Organo di Vigilanza e non sono stati rilevati casi di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica, di corruzione, di comportamento anticoncorrenziale, di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing.

1.2.3.3 Tutela della privacy

Fondazione A.I.B., consapevole della natura sensibile di alcune delle sue attività e dell'ampia gamma di stakeholder coinvolti, ha adottato una Privacy Policy dettagliata, che disciplina la

gestione dei dati personali e sensibili in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR). La policy definisce i principi di trattamento, le misure di sicurezza e i diritti degli interessati, garantendo la massima trasparenza e tutela.

Per assicurare il rispetto delle normative in materia di protezione dei dati, Fondazione A.I.B. ha confermato, nel corso del 2023/2024, la figura del Data Protection Officer (DPO), affidandola all'Avv. Laura Lussu. La DPO supporta il titolare, i responsabili e gli addetti al trattamento, monitorando la conformità al GDPR, prevenendo rischi e garantendo l'integrità dei dati.

Nel 2023/2024 non si sono verificati episodi di violazione o fuga di dati.

1.2.3.4 Il sistema di gestione della qualità e della parità di genere

Fondazione A.I.B. considera fondamentale garantire elevati standard di qualità e di equità, valori che si riflettono nell'adozione di **un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Parità di Genere, certificato secondo le norme ISO 9001:2015 e, dal 2023, UNI/PdR 125:2022**. Questo sistema rappresenta il quadro operativo attraverso il quale l'organizzazione si impegna a migliorare continuamente i processi interni e i risultati raggiunti, garantendo al contempo la massima soddisfazione e fidelizzazione di coloro che scelgono i suoi servizi.

Il 23 ottobre 2023 è stata approvata la nuova Politica per la Qualità e la Parità di Genere, inclusa nel Sistema di Gestione Integrato, che definisce gli orientamenti e i principi che guidano l'operato della Fondazione di Fondazione A.I.B. ed individua i seguenti impegni:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita del percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Questo ulteriore impegno rappresenta un passo concreto verso il consolidamento della cultura di Fondazione A.I.B. fondata sull'equità, il rispetto delle diversità e la valorizzazione del talento di ogni persona.

1.3 Le persone

Fondazione A.I.B. attribuisce grande importanza alle persone, promuovendo la crescita professionale senza discriminazioni. Le procedure di selezione del personale sono basate sulla coerenza tra competenze e *job profile* ricercato e sul merito e la gestione del personale mira a offrire pari opportunità. Parallelamente, la gestione del personale è orientata a promuovere attivamente la sicurezza e il benessere sul luogo di lavoro.

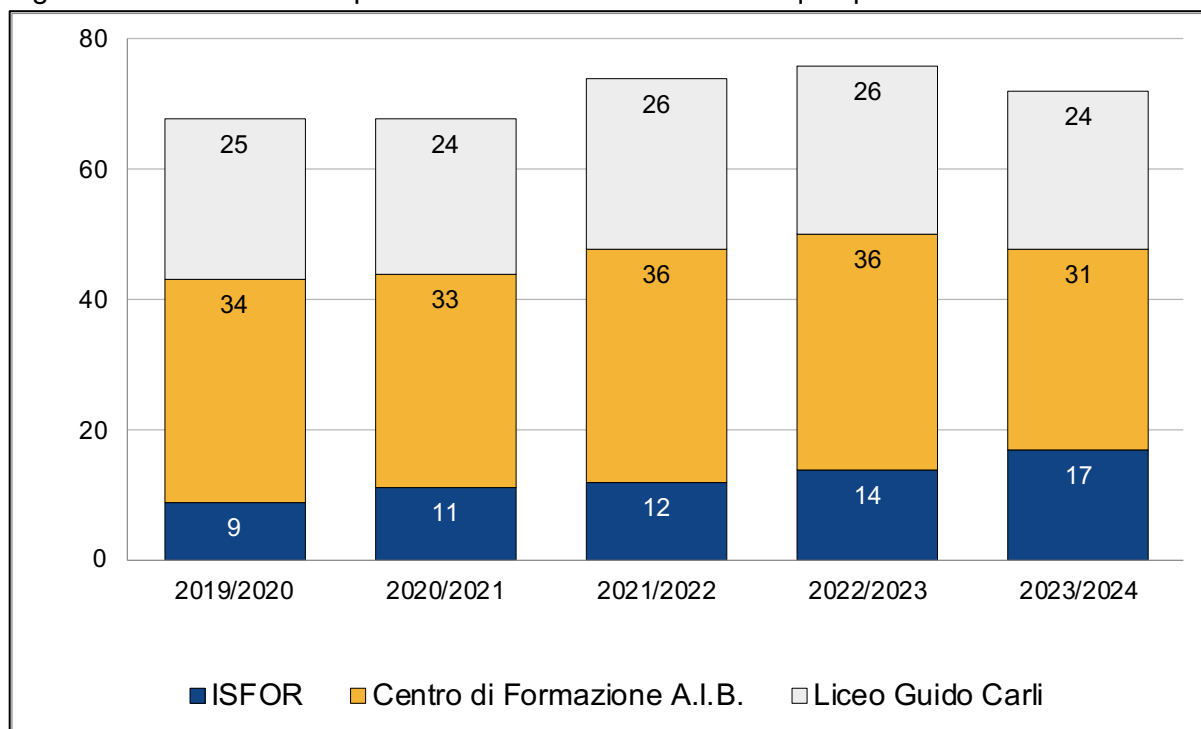
1.3.1 I lavoratori e le lavoratrici

Al 31 agosto 2024¹ il numero complessivo di dipendenti di Fondazione A.I.B. ammontava a 72 persone, di cui 47 donne e 25 uomini, per una rappresentanza femminile che supera il 60% del personale.

Dipendenti per genere										
Genere	2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Donne	40	58,82%	41	60,29%	46	62,2%	47	61,8%	47	65,3%
Uomini	28	41,18%	27	39,71%	28	37,8%	29	38,2%	25	34,7%
Totale	68	100%	68	100%	74	100%	76	100,0%	72	100%

Sebbene si sia registrato un calo di quattro unità rispetto all'anno precedente, questo valore resta in aumento rispetto al 2019/2020, quando il numero di dipendenti era pari a 68.

Figura 1. Evoluzione delle persone di Fondazione A.I.B. nel quinquennio 2019-2024

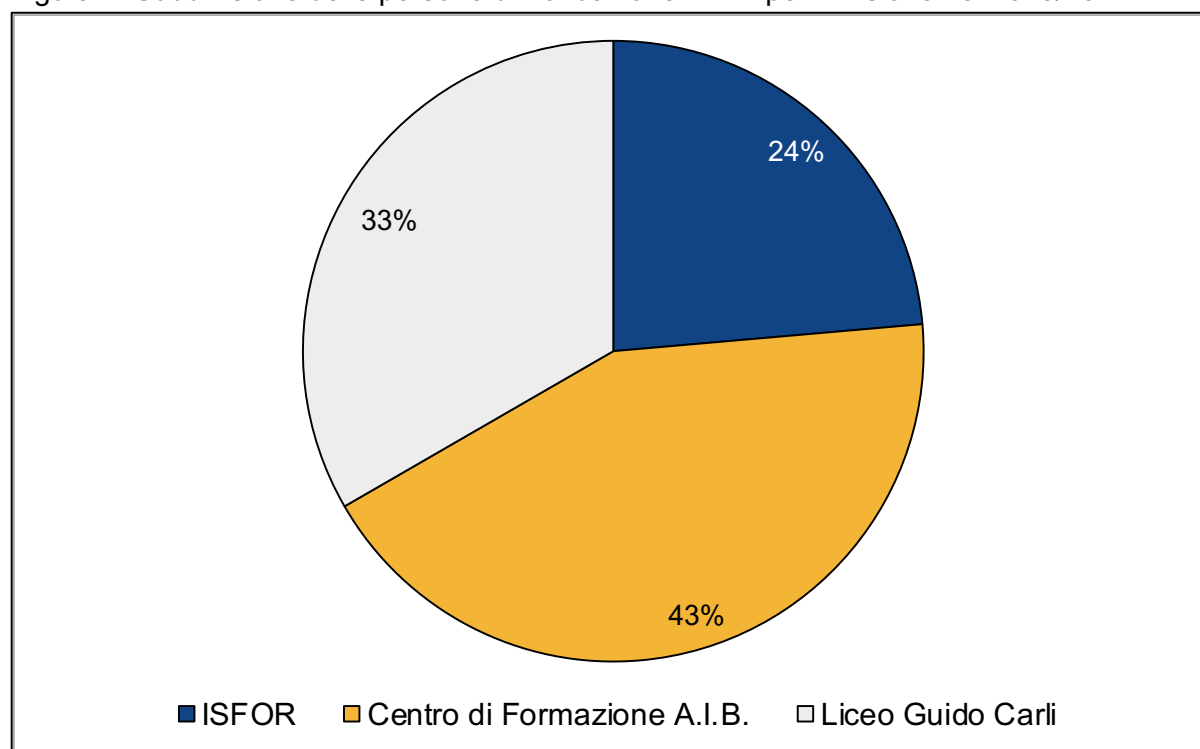


¹Fine dell'anno fiscale. Non si sono verificati cambiamenti significativi durante il periodo rendicontato.

Focalizzandosi sui dati relativi al 2023/2024, la distribuzione del personale tra le divisioni evidenzia il **continuo sviluppo della struttura organizzativa di ISFOR**, con un ampliamento dell'organico dalle 9 persone nel 2019 fino alle 17 nel 2024. È importante notare che la figura della Direttrice Generale è inclusa tra i e le dipendenti di ISFOR, poiché ricopre anche il ruolo di Direttrice di questa divisione, sebbene dedichi una parte rilevante del proprio tempo di lavoro anche alle altre divisioni. Al contempo, il numero di dipendenti di Centro di Formazione A.I.B. e del Liceo Guido Carli ammontava rispettivamente a 31 e 24 persone.

Dipendenti per divisione							
Divisione	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
ISFOR	Donne	-	-	11	78,6%	12	70,6%
	Uomini	-	-	3	21,4%	5	29,4%
	Totale	12	16,2%	14	18,4%	17	23,6%
Centro di Formazione A.I.B.	Donne	-	-	18	50%	17	54,8%
	Uomini	-	-	18	50%	14	45,2%
	Totale	36	48,6%	36	47,4%	31	43,1%
Liceo Guido Carli	Donne	-	-	18	69,2%	18	75%
	Uomini	-	-	8	30,8%	6	25%
	Totale	26	35,1%	26	34,2%	24	33,3%
Totale		74	100%	76	100,0%	72	100%

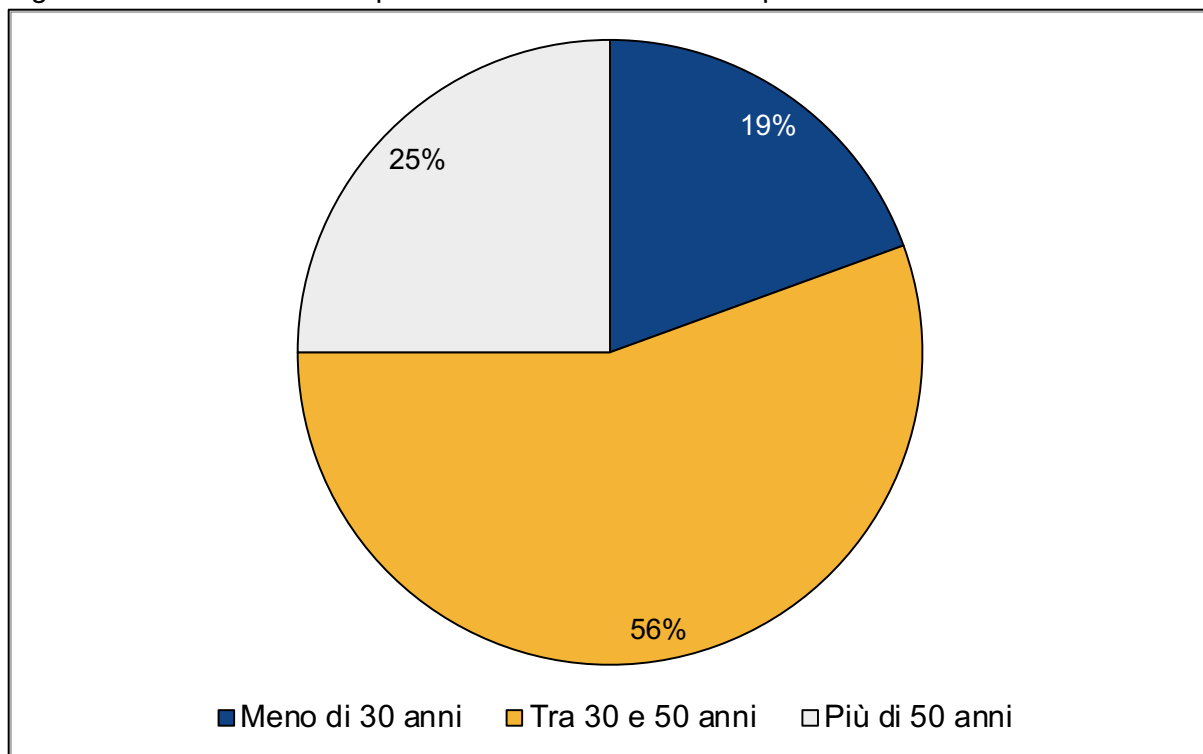
Figura 2. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per Divisione nel 2023/2024



Analizzando invece la distribuzione per fasce d'età del personale di Fondazione A.I.B., emerge **una prevalenza di dipendenti tra i 30 e i 50 anni, che costituiscono il 55,6%**

dell'organico complessivo. La fascia di età superiore ai 50 anni rappresenta invece il 25% del totale. Nonostante i/le dipendenti sotto i 30 anni siano numericamente meno rappresentati/e, con una quota pari al 19,5% del personale, questa fascia ha registrato la crescita più significativa rispetto all'anno precedente, con un incremento di 4 unità.

Figura 3. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per fascia d'età nel 2023/2024



Dipendenti per fascia d'età						
Fascia d'età	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni	13	17,6%	10	13,2%	14	19,4%
Tra 30 e 50 anni	44	59,5%	49	64,5%	40	55,6%
Più di 50 anni	17	23,0%	17	22,4%	18	25,0%
Totale	74	100%	76	100,0%	72	100%

Fondazione A.I.B. privilegia l'impiego di rapporti di lavoro dipendenti, con particolare attenzione alla stabilità occupazionale.

Il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato rappresenta oltre l'88% del totale, registrando un incremento del 10% rispetto al biennio precedente. I contratti di apprendistato, aumentati di un'unità, sono complessivamente 5, di cui 3 donne e 2 uomini, e suddivisi tra 4, al 31 agosto 2024, nella divisione ISFOR e 1 nella divisione Centro di Formazione A.I.B. Per i contratti a tempo determinato, che ammontano a 3 unità, si osserva una prevalenza femminile, con due contratti assegnati a donne e uno a un uomo.

Le collaborazioni professionali vengono attivate esclusivamente in risposta a specifiche esigenze da parte di collaboratori/trici.

A completamento dell'organico, **ISFOR ha inserito due tirocinanti**, confermando l'impegno nel favorire percorsi formativi anche attraverso l'esperienza pratica.

Dipendenti per tipo di collaborazione						
Collaborazione	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Apprendista	3	4,05%	4	5,26%	5	6,9%
Tempo determinato	13	17,57%	7	9,21%	3	4,2%
Tempo indeterminato	58	78,38%	65	85,53%	64	88,9%
Totale	74	100%	76	100%	72	100%

Fondazione A.I.B. favorisce la conciliazione tra vita privata e lavoro per il proprio personale dipendente, offrendo flessibilità nell'orario attraverso contratti part-time, ove necessario per rispondere a esigenze specifiche. L'utilizzo del part-time è particolarmente efficace nella gestione delle cattedre a orario ridotto presso il Liceo Guido Carli e il Centro di Formazione A.I.B., soprattutto nei casi in cui non è possibile integrare ruoli tra le sedi. **Nel 2023/2024 i contratti part-time sono stati 24, risultato dell'impegno di Fondazione A.I.B. nel proporre, dove possibile, cattedre a tempo pieno per docenti e formatori.**

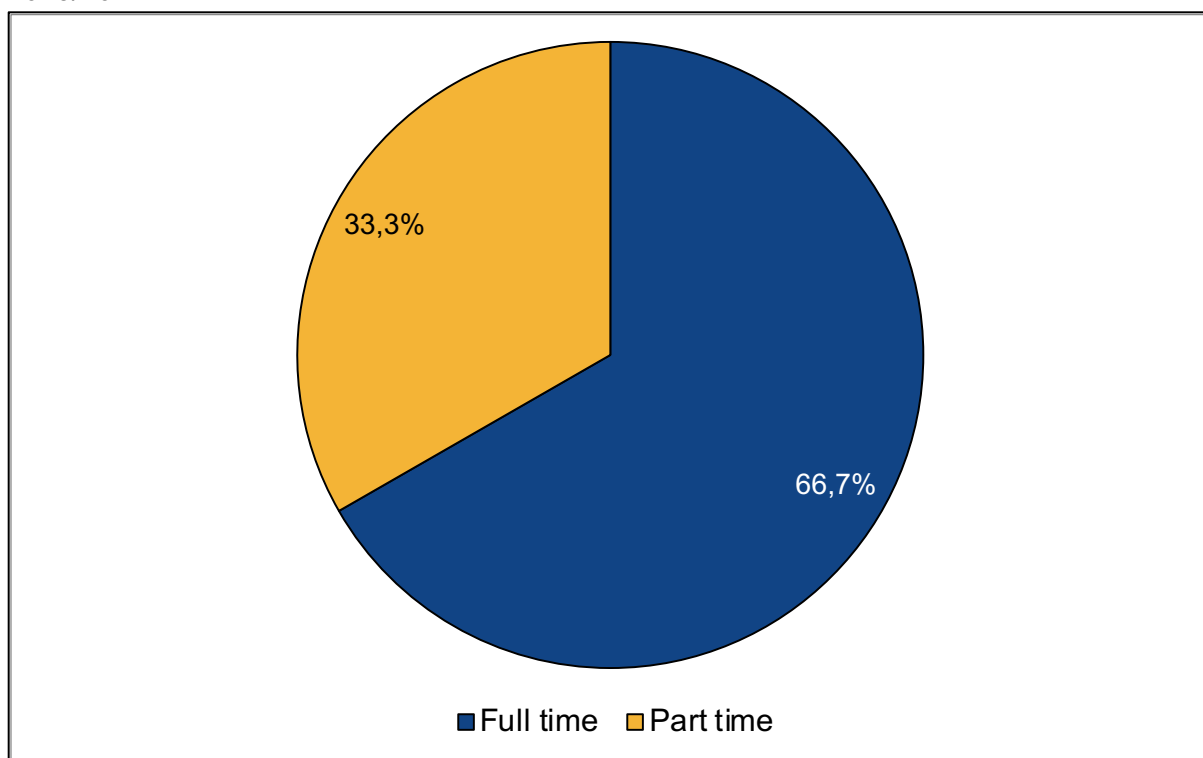
Tra i/le dipendenti part-time, 19 erano donne e 5 uomini. Complessivamente, i/le dipendenti a tempo pieno ammontavano a 48, con una suddivisione di 26 donne e 22 uomini. Il dato che vede una prevalenza di donne tra i/le dipendenti con contratto part-time riflette una tendenza culturale e sociale ancora diffusa, non limitata al contesto di Fondazione A.I.B.

Tradizionalmente, infatti, sono le donne a farsi carico in misura maggiore delle responsabilità familiari portandole a richiedere più frequentemente contratti part-time rispetto agli uomini. Questo fenomeno non è imputabile a scelte della Fondazione A.I.B., che anzi si impegna costantemente a proporre cattedre e ruoli a tempo pieno e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze di conciliazione per tutto il personale, indipendentemente dal genere. Tale impegno sottolinea la volontà di contribuire a un cambiamento culturale più ampio, dove le responsabilità familiari possano essere condivise equamente tra uomini e donne.

"Abbiamo fino ad ora potuto accordare contratti part-time a tutte le persone che lo hanno richiesto. Negli ultimi mesi abbiamo proposto e riconosciuto un aumento di inquadramento a una madre appena rientrata dalla maternità che ci ha richiesto e a cui abbiamo accordato il part time: abbiamo sempre supportato il personale con carichi familiari."

Cinzia Pollio, Direttrice Generale

Figura 4. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per tipologia d'impiego nel 2023/2024



Dipendenti per tipo di impiego						
Impiego	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Full time	32	43,24%	48	63,16%	48	66,7%
Part time	42	56,76%	28	36,84%	24	33,3%
Totale	74	100%	76	100%	72	100%

Fondazione A.I.B. ha ribadito il proprio impegno per favorire la stabilità e la crescita contrattuale all'interno dell'organizzazione. Questo impegno si è concretizzato nel passaggio di sei dipendenti da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, oltre a un incremento del livello contrattuale per un dipendente (al 31 agosto). Con riferimento ai tempi determinati, la politica della Fondazione prevede, in conformità alla normativa e in caso di reciproca soddisfazione, l'assunzione a tempo indeterminato al termine del primo anno di collaborazione a tempo determinato. Quale ulteriore dimostrazione, tutti i tirocinanti inseriti nel periodo precedente sono stati assunti al termine del periodo di tirocinio.

Nel corso dell'anno formativo 2023/2024, Fondazione A.I.B. ha effettuato complessivamente 20 nuove assunzioni, con un tasso complessivo di assunzione pari al 27,8%. La maggior parte delle nuove assunzioni riguarda dipendenti di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Nello specifico, le assunzioni si distribuiscono come segue: 6 nuove risorse di età inferiore ai 30 anni, 9 di età compresa tra 30 e 50 anni, e 5 di età superiore ai 50 anni. La componente femminile ha rappresentato la quota maggiore delle nuove assunzioni, con 12 donne rispetto agli 8 uomini assunti.

Assunzioni per fascia d'età				
Età	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Meno di 30 anni	Donne	5	3	4
	Uomini	2	1	2
	Totale	7	4	6
Tra 30 e 50 anni	Donne	9	6	6
	Uomini	6	9	3
	Totale	15	15	9
Più di 50 anni	Donne	2	2	2
	Uomini	0	0	3
	Totale	2	2	5
Totale donne		16	11	12
Totale uomini		8	10	8
Totale		24	21	20

Le 20 nuove assunzioni sono state bilanciate da un numero equivalente di cessazioni, mantenendo il saldo complessivo dell'organico invariato a fine anno. Le cessazioni sono dovute a 7 contratti a termine, 12 dimissioni volontarie e un mancato superamento del periodo di prova. Di conseguenza, l'organico complessivo a inizio periodo ammontava a 72 dipendenti diretti. La discrepanza rispetto alle 76 unità riportate nel 2022/2023 è attribuibile alla conclusione di numerosi contratti a termine che generalmente scadono il 31 agosto, data di rilevazione del personale.

Il *turnover*, prevalentemente nel personale docente, è influenzato dalla dinamica delle assunzioni nella scuola pubblica. **Il tasso di turnover effettivo, che considera esclusivamente dimissioni volontarie, si è attestato al 16,7%. Considerando tutte le cessazioni, il tasso complessivo di turnover sale al 27,8%.**

Cessazioni per fascia d'età				
Età	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
< 30	Donne	2	0	2
	Uomini	0	0	-
	Totale	2	0	2
30 - 50	Donne	5	5	6
	Uomini	5	8	7
	Totale	10	13	13
> 50	Donne	1	1	2
	Uomini	1	1	3
	Totale	2	2	5
Totale donne		8	6	10
Totale uomini		6	9	10
Totale		14	15	20

La gestione contrattuale del personale di Fondazione A.I.B. è strutturata per rispondere alle esigenze specifiche delle sue diverse divisioni, ciascuna delle quali applica un Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) adeguato al proprio ambito di attività. In ISFOR, il contratto in vigore è il CCNL del settore Commercio; nel Centro di Formazione A.I.B., invece, si applica il CCNL della Formazione Professionale. Al Liceo Guido Carli, i/le docenti operano sotto il CCNL ANINSEI, mentre il personale tecnico-amministrativo si avvale del contratto del settore Commercio.

La classificazione del personale si suddivide in due principali categorie contrattuali: "Impiegati e Docenti" e "Quadri e Dirigenti". Nella prima rientrano i/le dipendenti classificati/e dal primo al quarto livello del CCNL del Commercio, dal primo al sesto livello del CCNL della Formazione Professionale e dal primo al sesto livello del CCNL ANINSEI.

Analizzando la suddivisione del personale per categoria contrattuale, prevale la categoria "Impiegati/e e Docenti," con la componente femminile che costituisce il 56,9% del totale della forza lavoro, mentre gli uomini il 30,6%. La categoria "Dirigenti e Quadri" conta tre donne ed un uomo e incide sul totale per 5,6%. Per quanto riguarda la categoria "Apprendisti/e", pari al 7% sul totale, si registra un aumento nel numero complessivo con un incremento di una unità per gli uomini rispetto all'anno precedente.

Dipendenti di Fondazione A.I.B. per categoria e per genere				
Categoria	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Apprendisti/e	Donne	3	3	3
	Uomini	0	1	2
Impiegati/e e docenti	Donne	40	41	41
	Uomini	27	27	22
Dirigenti e quadri	Donne	3	3	3
	Uomini	1	1	1
Totale		74	76	72
Distribuzione del personale per categoria e per genere				
Apprendisti/e	Donne	4,1%	3,9%	4,2%
	Uomini	0,0%	1,3%	2,8%
Impiegati/e e docenti	Donne	54,1%	53,9%	56,9%
	Uomini	36,5%	35,5%	30,6%
Dirigenti e quadri	Donne	4,1%	3,9%	4,2%
	Uomini	1,4%	1,3%	1,4%

La distribuzione tra le diverse fasce d'età evidenzia un incremento del personale con meno di 30 anni nella categoria "Impiegati/e e Docenti," sebbene la maggior parte del personale in questa categoria rientri nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Dipendenti di Fondazione A.I.B. per categoria e per età				
Categoria	Età	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Apprendisti/e	Meno di 30 anni	3	4	5
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-
	Più di 50 anni	-	-	-
Impiegati/e e docenti	Meno di 30 anni	10	6	8
	Tra 30 e 50 anni	42	47	39
	Più di 50 anni	15	15	16
Dirigenti e quadri	Meno di 30 anni	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	2	2	2
	Più di 50 anni	2	2	2
Totale		74	76	72
Distribuzione del personale per categoria e per età				
Apprendisti/e	Meno di 30 anni	4,1%	5,3%	6,9%
	Tra 30 e 50 anni	0,0%	0,0%	0,0%
	Più di 50 anni	0,0%	0,0%	0,0%
Impiegati/e e docenti	Meno di 30 anni	13,5%	7,9%	11,1%
	Tra 30 e 50 anni	56,8%	61,8%	54,2%
	Più di 50 anni	20,3%	19,7%	22,2%
Dirigenti e quadri	Meno di 30 anni	0,0%	0,0%	0,0%
	Tra 30 e 50 anni	2,7%	2,6%	2,8%
	Più di 50 anni	2,7%	2,6%	2,8%

Fondazione A.I.B. rispetta gli obblighi previsti dalla Legge 68/99 sull'assunzione di categorie protette, attraverso l'assunzione diretta di persone individuate in via diretta e attraverso l'Ufficio collocamento mirato della Provincia di Brescia e operando in collaborazione con cooperative sociali del territorio. In particolare, ha stipulato una convenzione Art. 14 con la Cooperativa Sociale Approdo, affidandole i servizi di pulizia presso la sede del Liceo Guido Carli.

La collaborazione con altre realtà sociali, come la Cooperativa Sociale Cauto, prosegue nelle attività di supporto logistico, come sgomberi e smaltimento di materiale, e in iniziative formative sui temi dell'inclusione. Inoltre, ogni anno Fondazione A.I.B. sceglie omaggi natalizi prodotti da cooperative sociali, confermando il proprio impegno a sostenere realtà con finalità sociali.

1.3.2 Il welfare e le politiche di remunerazione

Fondazione A.I.B. adotta misure di welfare differenziate e trasversali per ciascuna divisione, con l'obiettivo di garantire equità e migliorare il benessere dei/delle propri/e dipendenti. Nel 2024, è stato uniformato il valore del buono pasto a 7 euro per tutte le

divisioni. I premi di produzione complessivamente erogati hanno raggiunto i €30.155. Inoltre, sono stati assegnati incentivi legati agli obiettivi contrattuali (*Management-By-Objectives*, MBO) su temi di sostenibilità economica, sviluppo delle attività e crescita professionale, per un valore totale di €52.500, ripartito in €42.500 per ISFOR, €5.000 per il Centro di Formazione A.I.B., e €5.000 per il Liceo Guido Carli.

In ISFOR, il sistema di MBO è stato esteso a tutto il personale, con l'esclusione di apprendisti e dipendenti assunti nell'ultimo anno o nei dodici mesi precedenti, rafforzando l'incentivo al raggiungimento di obiettivi aziendali.

Il Centro di Formazione A.I.B. ha consolidato il piano di welfare attivato nel 2022/2023, che prevedeva una nuova organizzazione oraria per il corpo docente ed una riduzione delle ore di lezione in aula, consentendo maggiore flessibilità nella gestione delle attività connesse all'insegnamento. **Il 1° marzo 2024, il CCNL della Formazione Professionale, che regola buona parte del personale di Fondazione A.I.B., è stato rinnovato.** Il nuovo accordo ha previsto un primo aumento retributivo lordo di 60 euro al mese per tutto il personale dipendente. Questo incremento rappresenta il primo passo, con un ulteriore adeguamento già programmato per settembre 2025, che porterà l'incremento totale a 120 euro mensili lordi.

Al Liceo Guido Carli, il personale docente beneficia di agevolazioni specifiche non quantificabili economicamente, come la possibilità di sospendere l'attività lavorativa durante i periodi di chiusura didattica più lunghi rispetto alle ferie standard. Inoltre, il personale didattico ha accesso a un servizio mensa gratuito anche quando il numero di ore di attività didattica non raggiunge il minimo richiesto per ottenere il buono pasto, come previsto nelle altre divisioni.

L'analisi del rapporto salariale tra generi mette in evidenza una valorizzazione prossima all'equità, con un rapporto di retribuzione pari a 0,98. Suddividendo per categoria d'impiego, "Impiegati/e e Docenti," che costituisce la maggioranza del personale di Fondazione A.I.B., ed "Apprendisti/e" il rapporto è lievemente a favore degli uomini. Al contrario, nella categoria di "Dirigenti e quadri" emerge un rapporto favorevole alle donne, anche se è importante notare il numero limitato di persone in questa categoria. Le retribuzioni sono state calcolate sterilizzando l'effetto dei contratti part-time.

Rapporto di retribuzione donne/uomini per categoria di dipendente			
Categoria	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Fondazione A.I.B.			
Apprendisti/e	-	0,91	0,90
Impiegati/e e docenti	1,02	0,97	0,90
Dirigenti e quadri	1,49	1,43	1,42
Totale	1,08	0,98	0,98

1.3.3 La formazione

Per assicurare un elevato standard nei servizi erogati, la Fondazione A.I.B. riconosce l'importanza centrale della formazione destinata al proprio personale.

L'impegno di Formazione A.I.B. per la formazione è concreto: nel corso dell'anno 2023/2024, il personale ha partecipato a programmi formativi per un totale di 2.258 ore. Nonostante il totale delle ore di formazione erogate sia leggermente diminuito, è rimasto pressoché invariato il numero di ore medie di formazione per dipendente, pari a 31. Tutto il personale è formato ed aggiornato sulle tematiche che riguardano il MOG, il Codice Etico e la privacy.

Fondazione A.I.B. - Ore medie di formazione per dipendente per genere			
Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Donne	23	30	31
Uomini	26	34	32
Media generale	24	32	31

Per quanto concerne la formazione per categoria, si è osservato un incremento delle ore formative dedicate a impiegati/e e docenti, a discapito di una riduzione delle ore di formazione erogate ad apprendisti/e, dirigenti e quadri.

Fondazione A.I.B. - Ore medie di formazione per dipendente per categoria			
Categoria	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Apprendisti/e	16	87	38
Impiegati/e e docenti	24	26	30
Dirigenti e quadri	29	74	34
Media generale	24	32	31

In ISFOR la formazione si è concentrata su temi come la comunicazione efficace, le competenze per il cambiamento organizzativo e per i nuovi contesti formativi, la prevenzione di stereotipi, la gestione del tempo e il miglioramento del servizio clienti. Sono state potenziate anche le competenze digitali, con corsi sull'uso di tecnologie innovative come l'intelligenza artificiale generativa.

Il personale del Centro di Formazione A.I.B. beneficia di un piano strutturato di aggiornamento e sviluppo professionale. Durante il 2023/2024 sono stati organizzati corsi mirati sia a migliorare i processi operativi interni, sia a rafforzare le competenze didattiche e promuovere un ambiente di lavoro collaborativo. 13 docenti hanno partecipato a un corso proposto da ISFOR sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.

Al Liceo Guido Carli, i percorsi formativi sono progettati in base alle esigenze individuate dal Collegio docenti e si concentrano su aree quali didattica digitale, didattica per competenze e didattica inclusiva. Oltre alla formazione individuale, il Liceo Guido Carli promuove momenti di formazione collegiale e specifici programmi di supporto per i docenti neoassunti. Nel 2023/2024 il tema centrale della formazione collegiale ha riguardato la gestione degli studenti e delle studentesse con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA) e Bisogni Educativi Speciali (BES), fenomeno in crescita negli ultimi anni. La formazione è stata organizzata attraverso sessioni teoriche e laboratori pratici, suddivisi per aree disciplinari, al fine di garantire un approccio mirato ed efficace.

1.3.4 La salute e la sicurezza sul lavoro

Fondazione A.I.B. si impegna a tutelare la salute e la sicurezza del proprio personale attraverso un monitoraggio costante dell'ambiente di lavoro e l'erogazione di formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ogni divisione è dotata di una struttura organizzativa dedicata alla sicurezza sul lavoro e di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), regolarmente aggiornato in conformità agli standard di riferimento e alla normativa vigente. Nel corso del 2023/2024, ISFOR ha introdotto il nuovo DVR, rafforzando ulteriormente le misure di prevenzione.

Fondazione A.I.B. - Ore formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per genere			
Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Donne	234	135	374
Uomini	151	202	237
Totale	385	337	611

Fondazione A.I.B. - Ore formazione media in materia di salute e sicurezza sul lavoro per genere			
Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Donne	5	3	9
Uomini	5	7	8
Totale	5	4	8

Fondazione A.I.B. - Ore formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per categoria			
Categoria	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Apprendisti/e	11	0	18
Impiegati/e e docenti	365	315	585
Dirigenti e quadri	9	22	8
Totale	385	337	611

Fondazione A.I.B. - Ore formazione media in materia di salute e sicurezza sul lavoro per categoria			
Categoria	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Apprendisti/e	4	0	4
Impiegati/e e docenti	5	5	9
Dirigenti e quadri	2	6	2
Totale	5	4	8

Nel 2023/2024, Fondazione A.I.B. ha erogato corsi di formazione per il personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riguardanti la sicurezza generale e specifica per categorie a basso e medio rischio, il primo soccorso, la prevenzione antincendio, oltre a percorsi specifici per RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), preposti e sull'utilizzo dei defibrillatori.

Nel campo del benessere organizzativo, è proseguito il progetto di supervisione rivolto ai formatori e alle formatrici del Centro di Formazione A.I.B., avviato nel 2020/2021. Questo programma ha l'obiettivo di favorire un confronto continuo tra docenti e uno specialista per gestire il carico emotivo e lo stress legati all'attività di formazione professionale.

Durante l'anno non si sono verificati infortuni sul lavoro.

1.4 L'ambiente

Fondazione A.I.B. riconosce la necessità di contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi ambientali globali. Nel corso degli anni, Fondazione A.I.B. ha promosso interventi volti a migliorare l'efficienza energetica delle proprie strutture e a ridurre l'impatto ambientale, confermando il proprio allineamento agli Accordi di Parigi e alle politiche ambientali internazionali.

Fondazione A.I.B. monitora con attenzione i consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra generate dalle proprie attività e riconducibili al funzionamento delle sedi operative situate a Brescia (che ospitano ISFOR e il Liceo Guido Carli), Castel Mella e Ome (sedi del Centro di Formazione A.I.B.). Le principali voci di consumo derivano prevalentemente proprio dai consumi energetici necessari per il riscaldamento e l'attività degli edifici, con il conseguente impatto in termini di emissioni di gas climalteranti. **Tra le attività realizzate nel 2024, nella sede del Liceo Guido Carli è stata effettuata la revisione degli impianti di riscaldamento e raffrescamento con l'obiettivo di ottimizzare i consumi.** Essendo un'organizzazione dedicata all'erogazione di servizi e non coinvolta in attività industriali o di trasformazione, aspetti quali la produzione di rifiuti e il consumo idrico non rappresentano tematiche di rilievo per la rendicontazione.

1.4.1 I consumi energetici

L'utilizzo di energia elettrica nelle quattro sedi di Fondazione A.I.B., il teleriscaldamento nelle sedi di ISFOR e del Liceo Guido Carli a Brescia, e l'impiego di gas nelle sedi del Centro di Formazione A.I.B. situate a Castel Mella e Ome, costituiscono i consumi energetici principali. Fondazione A.I.B. è costantemente impegnata nell'individuazione di iniziative per l'efficientamento energetico dei locali. **Dal 2022/2023 tutte le sedi di Fondazione A.I.B. hanno formalizzato accordi per l'approvvigionamento di energia elettrica rinnovabile certificata.**

Lo sai che? Fondazione A.I.B. ha scelto l'energia elettrica rinnovabile certificata

Fondazione A.I.B. utilizza energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili certificate in tutte le sue sedi. Questo significa che l'energia consumata è prodotta da risorse naturali rinnovabili, come il sole, il vento, l'acqua e la biomassa, certificate da organismi accreditati per garantire la provenienza sostenibile. La scelta di utilizzare energia rinnovabile riduce l'impatto ambientale delle attività della Fondazione, abbattendo le emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di elettricità. In questo modo, Fondazione A.I.B. si allinea agli obiettivi dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile e contribuisce attivamente alla transizione ecologica e alla lotta contro il cambiamento climatico.

Analizzando i consumi elettrici di Fondazione A.I.B. per l'anno 2023/2024, emerge un aumento complessivo rispetto all'anno precedente, con un consumo totale di 318.620 kWh, in crescita rispetto ai 303.968 kWh registrati nel 2022/2023. Questo incremento è legato all'aumento delle attività formative e amministrative e al maggiore utilizzo dei locali. La sede di ISFOR ha registrato un consumo di 44.365 kWh, con un aumento del 6% rispetto all'anno precedente.

Anche le sedi del Centro di Formazione A.I.B. hanno contribuito alla crescita complessiva, con la sede di Castel Mella il cui consumo è aumentato da 66.551 kWh a 73.926 kWh (+11,1%), e la sede di Ome che ha raggiunto 24.197 kWh, rispetto ai 22.475 kWh del 2022/2023 (+7,7%). Il Liceo Guido Carli ha invece registrato una crescita più contenuta nei consumi, passando da 173.098 kWh a 176.132 kWh (+1,7%) nonostante rimanga la sede con il consumo più elevato, rappresentando oltre il 55% del totale. In questa sede, i pannelli fotovoltaici correttamente installati contribuiranno all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili. I valori di produzione saranno monitorati una volta conclusi i lavori di ristrutturazione in corso e saranno forniti nelle prossime edizioni del Bilancio Sociale.

Consumi di energia elettrica					
Divisione	Sede	Udm	2021/2022	2022/2023	2023/2024
ISFOR	Via Pietro Nenni, 30 - Brescia	kWh	36.167	41.834	44.365
Centro di Formazione A.I.B.	Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella	kWh	71.170	66.551	73.926
Centro di Formazione A.I.B.	Via Aldo Moro, 23 - Ome	kWh	20.265	22.475	24.197
Liceo Guido Carli	Via Stretta, 175 - Brescia	kWh	201.640	173.098	176.132
Totale		kWh	329.242	303.968	318.620
di cui da fonti rinnovabili		kWh	252.686	303.968	318.620

L'aumento degli spazi da riscaldare al Liceo Guido Carli, dovuto al raggiungimento della piena occupazione delle aule ed al contemporaneo incremento dell'utilizzo della palestra per attività sportive pomeridiane e serali, ha determinato un significativo aumento dei consumi di teleriscaldamento. Questi, influenzati dal contemporaneo incremento delle attività formative di ISFOR, hanno raggiunto complessivamente 566.655 kWh, segnando un incremento del 52,7% rispetto all'anno precedente.

Consumi da teleriscaldamento					
Divisione	Sede	Udm	2021/2022	2022/2023	2023/2024
ISFOR	Via Pietro Nenni, 30 - Brescia	kWh	55.204	58.942	70.113
Liceo Guido Carli	Via Stretta, 175 - Brescia	kWh	352.520	312.064	496.542
Totale		kWh	407.724	371.006	566.655

Le sedi del Centro di Formazione A.I.B., situate a Castel Mella e Ome, non sono servite dal sistema di teleriscaldamento ed utilizzano gas naturale per il riscaldamento. Nel 2023/2024, i consumi di gas naturale sono diminuiti, registrando un calo complessivo del 19,6% rispetto all'anno precedente, passando da 239.492 kWh a 192.494 kWh.

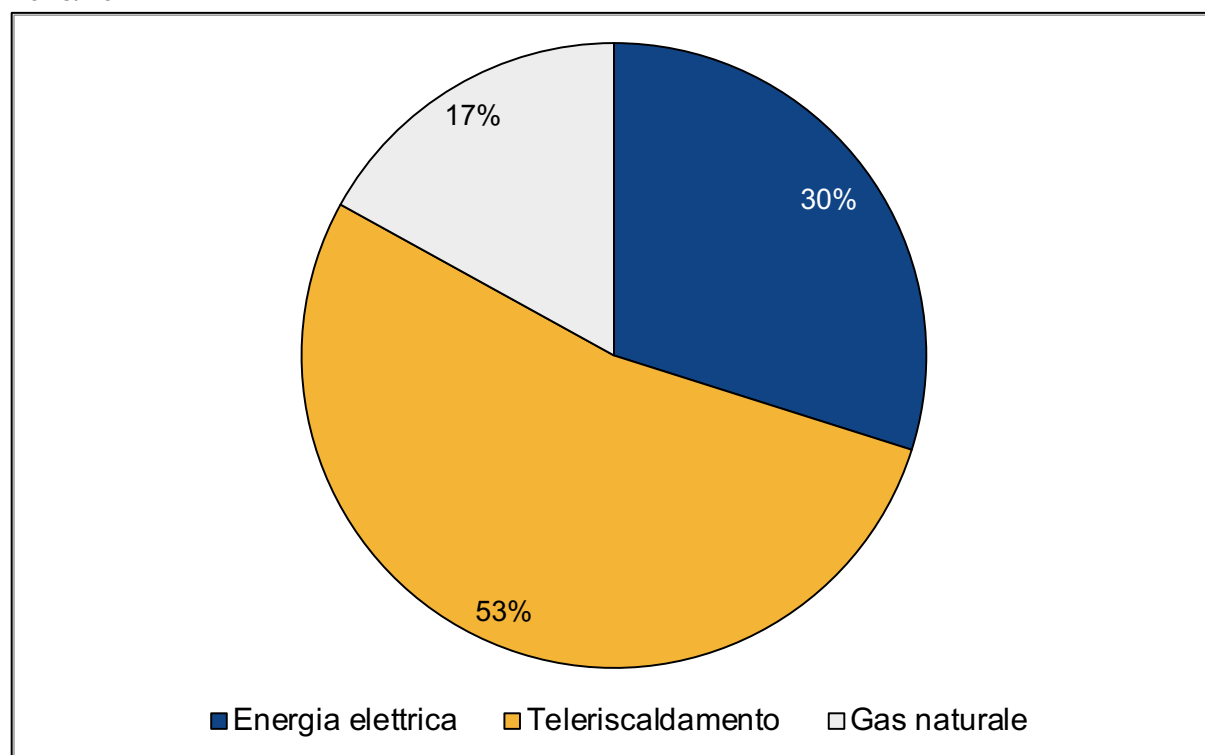
Consumi da gas naturale					
Divisione	Sede	Udm	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Centro di Formazione A.I.B.	Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella	Smc	21.217	16.993	11.847
Centro di Formazione A.I.B.	Via Aldo Moro, 23 - Ome	kWh	110.293	74.150	65.850
Totale		kWh	316.734	239.492	192.494

Complessivamente nel 2023/2024, i **consumi energetici complessivi di Fondazione A.I.B. sono aumentati rispetto all'anno precedente, passando da 3.292 GJ a 3.839 GJ**, segnando un incremento del 16,6%. Questo aumento è stato principalmente influenzato dalla

crescita significativa dei consumi di teleriscaldamento, che hanno raggiunto 2.040 GJ, e rappresentano il 53,1% del totale, rispetto ai 1.336 GJ del 2022/2023. Seguono il consumo di energia elettrica e di gas naturale, che rappresentano rispettivamente il 29,9% e il 17% del totale.

Consumi complessivi di Fondazione A.I.B.				
Tipologia	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Energia elettrica	GJ	1.185	1.094	1.147
Teleriscaldamento	GJ	1.468	1.336	2.040
Gas naturale ²	GJ	1.140	862	652
Totale	GJ	3.793	3.292	3.839
ISFOR	GJ	329	363	412
Centro di Formazione A.I.B.	GJ	1.469	1.182	1.005
Liceo Guido Carli	GJ	1.995	1.747	2.422
Totale	GJ	3.793	3.292	3.839

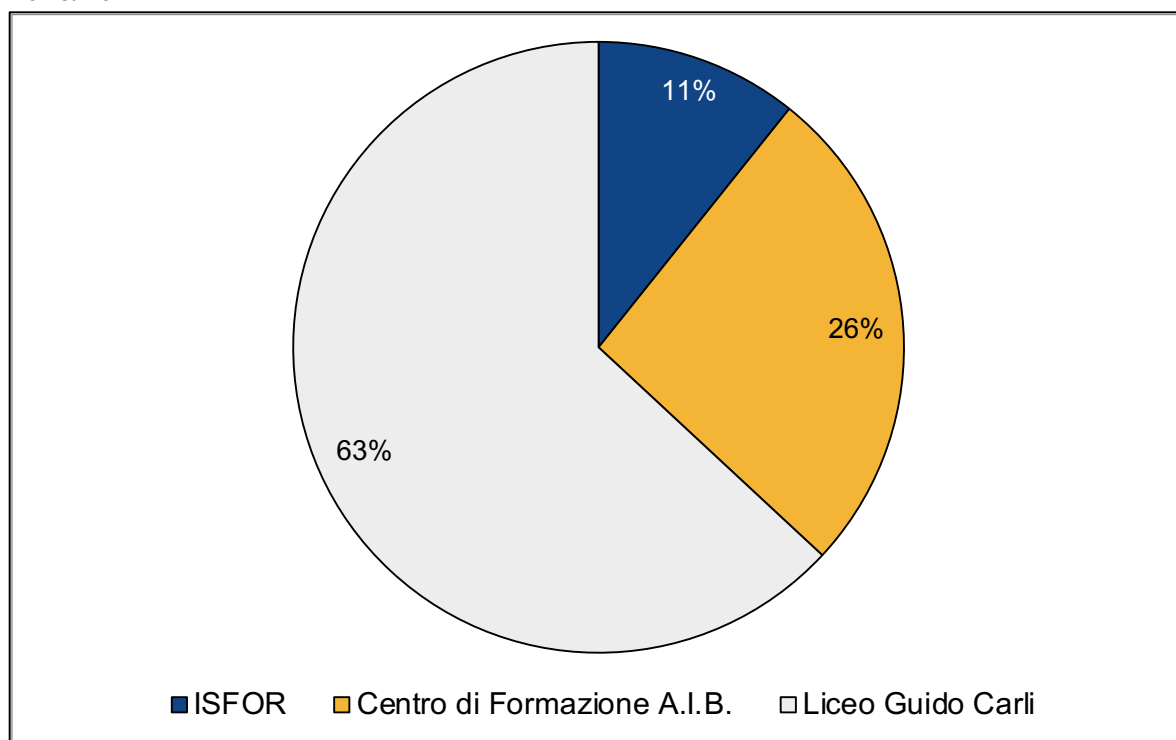
Figura 5. Suddivisione dei consumi energetici (GJ) di Fondazione A.I.B. per tipologia nel 2023/2024



Suddividendo i valori per divisione, nel 2023/2024 i consumi energetici sono stati distribuiti principalmente tra il Liceo Guido Carli, che ha rappresentato il 63,1% del totale con 2.422 GJ, e il Centro di Formazione A.I.B., che ha inciso per il 26,2% con 1.005 GJ. La quota di consumi di ISFOR, pari al 10,7% con 412 GJ, rimane più contenuta.

² I fattori di conversioni utilizzati per il calcolo sono stati ricavati dalla circolare MISE del 18/12/14 e dall'ENEA

Figura 6. Suddivisione dei consumi energetici (GJ) di Fondazione A.I.B. per divisione nel 2023/2024



Fondazione A.I.B. riconosce l'importanza di un'azione concreta per contrastare l'aumento delle emissioni di gas serra e **monitora la propria impronta di carbonio**. Il calcolo delle emissioni è effettuato seguendo il GHG Protocol, distinguendo tra emissioni dirette (Scope 1), derivanti dalla combustione di gas naturale, ed emissioni indirette (Scope 2), legate all'energia elettrica e al teleriscaldamento. Per quest'ultimo è stato utilizzato come fattore di emissione il valore comunicato dal fornitore A2A Calore & Servizi S.r.l relativo alla rete di teleriscaldamento del sistema bresciano, certificato il 24/07/2023. Questo valore è aumentato rispetto agli anni precedenti, in seguito alla revisione del parametro per effetto del DR n° 18546-2019. Le emissioni complessive per l'anno 2023/2024 ammontano a 553 tonnellate di CO₂eq, registrando un incremento rispetto all'anno precedente. Questo aumento è attribuibile principalmente ai maggiori consumi legati al teleriscaldamento, che hanno portato le emissioni di Scope 2 a crescere da 338 a 517 tonnellate di CO₂ equivalente. Al contrario, le emissioni di Scope 1 mostrano una riduzione progressiva, attestandosi a 37 tonnellate di CO₂ eq.

Impronta di carbonio di Fondazione A.I.B. ³				
Tipologia	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Scope 1	tCO ₂ eq	67	49	37
Scope 2 ⁴	tCO ₂ eq	108	338	517
Totale	tCO₂eq	175	387	553

³ I fattori di emissione utilizzati sono: Database Ecoinvent per l'anno 2021/2022, ISPRA - Ministero Ambiente, Certificazione fattore emissioni - Brescia Centro ed European Residual Mix | AIB, per l'anno 2022/2023 e 2023/2024.

⁴ Per l'energia elettrica è stato utilizzato l'approccio market-based. Il valore calcolato per il 2022/2023 è stato corretto con il fattore di emissione relativo al teleriscaldamento aggiornato.

1.5 Il valore economico

Il valore economico generato da Fondazione A.I.B. e la sua distribuzione rappresenta un impatto rilevante per la sostenibilità e per i suoi stakeholder.

1.5.1 Il valore generato

Nel 2023/2024, Fondazione A.I.B. ha registrato un significativo aumento del valore generato, superando i sette milioni e mezzo di euro, con una crescita del 12,9% rispetto all'anno precedente. L'utile annuale ammonta a €897.910, destinato interamente al fondo di gestione, in incremento rispetto ai €666.587 del 2022/2023.

La composizione del valore generato mostra una prevalenza di ricavi e proventi rispetto ai contributi, con un'incidenza percentuale superiore al 53,8%. I ricavi derivano principalmente dai corsi di formazione e dai master organizzati da ISFOR, oltre che dalle rette scolastiche del Liceo Guido Carli. Per quanto riguarda i contributi invece, il Centro di Formazione A.I.B. ha beneficiato di contributi dalla Regione Lombardia e dalla Provincia di Brescia, mentre quelli relativi ad ISFOR derivano prevalentemente da Fondimpresa, che finanzia corsi di formazione per le imprese. Infine, il Liceo Guido Carli ha ricevuto un supporto specifico di € 300.000 da parte di Confindustria Brescia.

Valore economico generato						
Voce	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	k€	%	k€	%	k€	%
Ricavi e proventi	3.173	51,1%	3.403	50,9%	4.059	53,8%
Contributi	3.041	48,9%	3.286	49,1%	3.492	46,2%
Totale	6.214	100%	6.689	100%	7.550	100%

Analizzando la distribuzione del valore economico per divisione, ISFOR si conferma la principale fonte di generazione di valore, contribuendo con il 38,8% del totale, in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Seguono il Centro di Formazione A.I.B., con il 33,8%, e il Liceo Guido Carli, che contribuisce al 27,4%.

Valore economico generato suddiviso per divisione						
Divisione	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	k€	%	k€	k€	k€	k€
ISFOR	2.379	38,2%	2.511	37,5%	2.931	38,8%
Centro di Formazione A.I.B.	2.049	33%	2.284	34,2%	2.552	33,8%
Liceo Guido Carli	1.784	28,7%	1.894	28,3%	2.067	27,4%
Generale	2	0,1%	0	0%	0	0%
Totale	6.214	100%	6.689	100%	7.550	100%

1.5.2 Il valore distribuito

Nel 2023/2024, il valore economico distribuito da Fondazione A.I.B. ha superato i sei milioni e mezzo di euro, segnando un incremento del 10,4% rispetto all'anno precedente. La distribuzione delle voci di costo è rimasta sostanzialmente invariata, con i

costi operativi che rappresentano la quota maggiore, pari al 47,8% del totale. I costi per salari e benefit dei dipendenti si attestano al 43,3%, mentre i pagamenti alla pubblica amministrazione, derivanti esclusivamente dal versamento delle imposte, sono cresciuti al 5,7%. Non sono presenti pagamenti a fornitori di capitale poiché Fondazione A.I.B. non fa ricorso a fonti di finanziamento esterne.

Valore economico distribuito						
Voce	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	k€	%	k€	%	k€	%
Costi operativi	2.777	50,3%	2.883	47,9%	3.182	47,8%
Salari e benefit dei dipendenti	2.325	42,1%	2.718	45,1%	2.878	43,3%
Pagamenti a fornitori di capitale	0	0%	0	0%	0	0%
Ammortamenti e accantonamenti	129	2,3%	137	2,3%	213	3,2%
Pagamenti alla pubblica amministrazione	294	5,3%	286	4,7%	380	5,7%
Totale	5.525	100%	6.023	100%	6.652	100%

Tra i costi operativi, la voce predominante è rappresentata dai compensi per docenti. Altre componenti rilevanti includono i canoni di locazione e le spese per utenze e pulizie relative alle quattro sedi che ospitano le attività di Fondazione A.I.B.

Dettaglio dei costi operativi						
Voce	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	k€	%	k€	%	k€	%
Compensi per i docenti	1.077	38,77%	1.172	40,65%	1.271	39,9%
Canoni di locazione	388	13,97%	398	13,81%	413	13%
Utenze e pulizie	330	11,88%	260	9,02%	245	7,7%
Consulenze	142	5,11%	142	4,92%	142	4,5%
Manutenzioni	58	2,09%	59	2,05%	72	2,3%
Altro	783	28,19%	852	29,55%	1.039	32,6%
Totale	2.778	100%	2.883	100%	3.182	100%

1.6 Gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Fondazione A.I.B. è attivamente impegnata nel contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), parte integrante dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.


Tra gli SDGs, Fondazione A.I.B. **ha individuato cinque obiettivi prioritari verso cui concentrare il proprio impegno:**





- SDG 3 - Salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti/e e per tutte le età.
- SDG 4 - Istruzione di qualità: garantire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, offrendo opportunità di apprendimento per tutti.
- SDG 5 - Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
- SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica inclusiva, sostenibile e duratura, assicurando lavoro dignitoso e produttivo per tutti.
- SDG 13 - Lotta contro il cambiamento climatico: adottare misure urgenti per contrastare i cambiamenti climatici e le loro conseguenze.

Lo sai che? L'Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un piano d'azione globale adottato nel 2015 da tutti i 193 Stati membri delle Nazioni Unite. Si compone di 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e 169 target specifici, pensati per affrontare sfide globali come la povertà, le disuguaglianze, il cambiamento climatico, la giustizia e l'istruzione di qualità.

Gli SDSs individuati guidano le strategie e le attività di Fondazione A.I.B., consolidando il suo impegno verso un futuro sostenibile. **Nel corso del 2023/2024, Fondazione A.I.B. ha implementato numerose azioni mirate per ciascuna Divisione, contribuendo concretamente al raggiungimento degli SDGs prioritari.** Inoltre, sono stati definiti obiettivi per il prossimo futuro. Gli obiettivi globali della Fondazione sono illustrati in questa sezione, mentre le azioni e i risultati specifici saranno approfonditi nei capitoli dedicati alle singole Divisioni all'interno del bilancio.

Azioni, risultati e obiettivi di Fondazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Mantenere l'attenzione sul tasso di turnover attraverso miglioramento del clima aziendale, l'aumento dei buoni pasto ISFOR e del Centro di Formazione A.I.B.	Obiettivo raggiunto: il turnover di Fondazione A.I.B. appare stabile (con 20 cessazioni totali su 72 dipendenti). Nel dettaglio, le cessazioni consistono in 7 contratti a termine, 12 dimissioni volontarie e 1 cessazione per mancato superamento del periodo di prova. Il tasso di turnover effettivo e sostanziale di è quindi pari al 16,7%. Inoltre, è stato uniformato ed aumentato il valore dei buoni pasto per tutte le divisioni.	Obiettivo confermato. Proseguire con le azioni per il miglioramento del clima aziendale, mantenendo l'attenzione sul tasso di turnover.

Azioni, risultati e obiettivi di Fondazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Sviluppare le attività di education in ambito sostenibilità, rivolte a bambini/e e giovani attraverso il sostegno di Ambiente Parco.	Obiettivo raggiunto: è stato confermato il sostegno a Ambiente Parco attraverso la partecipazione nel CDA della Direzione Generale e di un imprenditore del Consiglio Generale di Confindustria Brescia.	Obiettivo confermato. Continuare a garantire supporto ad Ambiente Parco.
	Sviluppare attività di stakeholder engagement rivolte ad aziende attraverso la partecipazione e il sostegno di Ambiente Parco.	Obiettivo raggiunto: è stato lanciato un servizio alle aziende di Ambiente Parco https://ambienteparco.it/per-lazienda/ .	Obiettivo confermato. Proseguire nelle attività di stakeholder engagement rivolte alle aziende.
	Mantenere la certificazione di genere.	Obiettivo parzialmente raggiunto: Fondazione A.I.B. ha ottenuto nel mese di Dicembre 2023 la certificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere ed il 23 ottobre 2023 ha formalizzato la nuova Politica per la Qualità e la Parità di Genere.	Obiettivo confermato. Mantenere le performance relative alla certificazione di genere.
	Mantenere le performance in materia di salute e sicurezza.	Obiettivo raggiunto: non si sono verificati eventi critici.	Obiettivo confermato. Mantenere le performance in materia di salute e sicurezza.




2. ISFOR


2.1 Informazioni generali

ISFOR - Istituto Superiore di Formazione e Ricerca - è un ente di formazione fondato il 13 marzo 1989 dalla collaborazione di Confindustria Brescia, Camera di Commercio di Brescia, Università degli Studi di Brescia, Università Cattolica di Brescia, istituti bancari, associazioni di categoria e numerose imprese locali. Costituito inizialmente come società consortile sotto il nome di ISFOR 2000, l'ente si è da subito focalizzato sulla formazione continua di imprenditori/trici, dirigenti, manager e lavoratori/trici del territorio, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze di sviluppo delle competenze in ambito aziendale.

ISFOR è diventato, nel 2014, una Divisione di Fondazione AIB con il rinnovato marchio "ISFOR - Formazione continua" ed è accreditato nell'Albo di Regione Lombardia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale ed è qualificato da Fondimpresa per la "Categoria I" (Formazione generale - Classe E) e la "Categoria III" (Formazione per l'innovazione tecnologica - Classe B) nella regione Lombardia.

Oggi ISFOR è **guidato dalla vision "Il futuro non è chissà. Il futuro è di chi sa"**.

Azioni, risultati e obiettivi di ISFOR			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Attivare il piano per persone con carichi familiari.	Obiettivo parzialmente raggiunto. È stata aumentata la flessibilità negli orari di ingressi e uscite del personale	
	Proseguire nello sviluppo dell'area "Sostenibilità e Ambiente" e Progettare e offrire un Master nell'area Sostenibilità.	Obiettivo raggiunto. L'area Sostenibilità e Ambiente è stata ampliata ed è conclusa la progettazione del Master in Management della sostenibilità che sarà avviato nel 2024/2025.	Avviare il Master in Management della sostenibilità ed aumentare il numero di corsi valutati tramite questionario di soddisfazione.
			Continuare ad assistere le aziende per l'ottenimento della certificazione di genere e presentare nel catalogo percorsi formativi sulle tematiche di genere anche ai fini del mantenimento della certificazione.

Azioni, risultati e obiettivi di ISFOR			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Mantenere per tutti i e le dipendenti ISFOR gli MBO, ad eccezione delle figure junior o neoassunte.	Obiettivo raggiunto.	Continuare a investire nella formazione del personale e nella crescita del team attraverso un piano formativo individuale e aziendale molto articolato, su temi che spaziano dalle AI, alla leadership, fino al team building.

2.2.1 I servizi erogati

L'attività principale di ISFOR consiste nell'erogazione di corsi di formazione per imprenditori/trici, manager e lavoratori/trici delle imprese del territorio, prevalentemente in presenza e residualmente tramite una piattaforma online, in modalità sincrona o asincrona. ISFOR propone inoltre percorsi esperienziali, coaching, formazione sul campo (on-the-job) e outdoor training per una formazione dinamica e adattabile.

L'offerta formativa è articolata in diversi percorsi di formazione:

- **Percorsi personalizzati:** creati su misura per rispondere agli obiettivi strategici delle organizzazioni, con particolare attenzione allo sviluppo del capitale umano e alle funzioni aziendali di destinazione. In questo ambito, ISFOR offre anche coaching individuale e di team.
- **Percorsi interaziendali:** tramite corsi predefiniti (Corsi a catalogo) e corsi co-progettati con diverse imprese (academy interaziendale), volti a rispondere a esigenze comuni.
- **Percorsi di Alta formazione:** dedicati a manager, professionisti/e e imprenditori/trici che desiderano approfondire competenze tecniche e strategiche. Per maggiore adattabilità alle esigenze individuali, i/le partecipanti possono spesso scegliere di iscriversi anche solo a specifici moduli all'interno dei percorsi.
- **Percorsi e-Learning:** progettati per essere utilizzati in modalità asincrona, questi corsi offrono flessibilità e accessibilità per le imprese che preferiscono una fruizione indipendente dai vincoli di orario.

L'offerta a catalogo per il 2023/2024 è stata presentata con una struttura rinnovata, articolata in percorsi di skilling, re-skilling e up-skilling⁵, essenziali per garantire la crescita professionale e mantenere la competitività in un mondo del lavoro in continua evoluzione. Sono stati introdotti nuovi corsi che hanno affrontato tematiche emergenti come l'Intelligenza Artificiale (*Chat GPT e applicazioni AI*), *Diversity and Inclusion (Leadership al femminile)* e *Sostenibilità*, e ISFOR si è avvalsa di importanti collaborazioni, tra cui Borsa Italiana, Deloitte, ICC, KPMG, MADE Competence Center e l'Ordine dei Commercialisti di Brescia. Tra questi, in collaborazione con Academy – Euronext Corporate Services di Borsa Italiana, è stato realizzato un corso per preparare le imprese ad intraprendere un percorso di quotazione in borsa e nelle strategie di crescita aziendale tramite acquisizioni esterne.

L'uso di metodologie didattiche innovative, come la realtà virtuale e l'intelligenza artificiale, il coaching, il mentoring, il metodo *LEGO® SERIOUS PLAY®* ed approcci psico-corporei, ha arricchito ulteriormente la proposta formativa.

In ambito ESG, infine, ISFOR ha proposto corsi dedicati a responsabilità ed etica aziendale, alla formazione di figure professionali per la sostenibilità, e al diversity management, in cui l'inclusività è presentata come una leva strategica per l'HR.

⁵ Up-skilling: percorso che mira a fornire ai/alle dipendenti nuove competenze per migliorare e ottimizzare le loro prestazioni nella posizione attuale in azienda.

Re-skilling: percorso che mira a fornire ai/alle dipendenti nuove competenze per adattarsi a una diversa posizione o funzione all'interno dell'azienda.

L'offerta di percorsi di Alta Formazione ha visto l'attivazione di una serie di master, rivolti a manager, imprenditori/trici e professionisti/e, con l'obiettivo di sviluppare competenze strategiche in ambiti essenziali per le imprese. Questi master coprono una vasta gamma di tematiche ed aree formative, che spaziano dalla gestione aziendale all'innovazione, dalla leadership al coaching, fino alla sostenibilità e alla governance, grazie anche a collaborazioni con partner di prestigio.

Tra i master attivati, la sedicesima edizione dello *Master in Management e Innovazione delle Imprese* è giunta a conclusione nel 2023/2024 e la diciassettesima edizione è stata avviata a settembre 2024. Questo percorso storico fornisce una visione integrata della gestione aziendale, affrontando le dinamiche complesse e mutevoli del contesto economico attuale. Parallelamente, la terza edizione del *Master in Cultura d'Impresa* ha approfondito le tematiche legate alla sostenibilità e alla governance, mentre la seconda edizione del *Master in Gestione e Sviluppo delle Persone in Azienda* si è focalizzata sulle sfide attuali della funzione HR. ISFOR ha poi consolidato il percorso *Essere un Leader Coach*. La seconda e la terza edizione si sono concentrate sullo sviluppo di competenze di coaching applicate alla leadership.

Nel corso del 2023/2024 sono stati attivati il nuovo *Master in People & Project Management per società di servizi*, che risponde alle sfide emergenti nella gestione delle risorse umane e delle competenze manageriali specifiche del settore dei servizi e l'*Executive Master in Commercial and Sales Management*, introdotto nel 2023 (a nome *Master in Sales Management*) e rinnovato nel 2024, progettato per soddisfare la crescente domanda di competenze specialistiche nell'area commerciale e delle vendite, grazie alla collaborazione con Risorsa Uomo e Gummy Industries.

“Grazie a questo corso ho avuto la possibilità di approfondire le tematiche del social selling e del customer profiling, oltre a ricevere spunti interessanti che riguardano la visione generale del budget di vendita e delle analisi di mercato”

Partecipante al Master in Commercial and Sales Management

Tra le iniziative di formazione ad hoc, ISFOR ha introdotto la prima edizione del *Master Sviluppare le Competenze Imprenditoriali, Manageriali e di Inclusione*, destinato ai/dalle dirigenti di A2A e delle cooperative sociali. Hanno completato l'offerta il percorso di Alta Formazione *LE PERSONE PRIMA! Un approccio integrato a un'impresa sicura, R.O.S.E. - Raise Our Skills and Engagement* ed il *Corso per aspiranti segretari comunali, per amministratori e operatori degli enti locali 2024*. Si è conclusa nel 2024 l'ultima edizione del *Master MAXE*, organizzato da SMAE in partnership con il CSMT Innovative Contamination Hub e l'Università degli Studi di Brescia, progettata per sviluppare competenze sia tecniche sia etiche, supportando i/le partecipanti nel portare innovazione e responsabilità in azienda.

Per l'anno formativo 2024/2025, ISFOR avvierà nuovi programmi, tra cui il Master in Management della Sostenibilità ed il Master in Sistemi di Gestione Integrata: Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di Genere, oltre a proseguire con i percorsi di successo, come la diciassettesima edizione del *Master in Management e Innovazione delle Imprese*, la terza edizione dell'*Executive Master in Commercial and Sales Management*, la terza edizione e del *Master in Gestione e Sviluppo delle Persone in Azienda* e la seconda edizione del *Master in People & Project Management per società di servizi*.

Lo sai che? L'Executive Master in Commercial and Sales Management

L'Executive Master in Commercial and Sales Management di ISFOR, realizzato in collaborazione con Risorsa Uomo e Gummy Industries, ha favorito lo sviluppo di competenze manageriali e tecniche tipiche del Sales Manager 4.0, una figura in grado di affrontare le sfide del mercato moderno, e la sua integrazione strategica con altre funzioni aziendali. Il percorso formativo è stato strutturato su due macro-aree fondamentali:

- 1) **Strategia Commerciale e Marketing:** ha offerto strumenti avanzati di marketing strategico, guidando i/le partecipanti nell'elaborazione di strategie commerciali allineate agli obiettivi aziendali. I/le partecipanti hanno approfondito l'analisi di mercato, lo sviluppo di piani commerciali mirati e l'adozione di tecniche di marketing digitale, essenziali per massimizzare l'impatto del business.
- 2) **Vendite e Negoziazioni:** incentrata sul perfezionamento delle tecniche di vendita e negoziazione, questa area ha permesso ai/alle partecipanti di affinare le abilità di trattativa, gestione delle obiezioni e chiusura della vendita. Inoltre, sono state introdotte strategie specifiche per la negoziazione in contesti internazionali e per le vendite a distanza, preparando i/le manager a rispondere in modo efficace alle dinamiche competitive del mercato globale.

Durante le dieci sessioni formative, il master ha garantito un apprendimento pratico, offrendo un approccio esperienziale per la pianificazione commerciale e per il perfezionamento delle competenze in trattativa commerciale.

“La scelta fatta nel 2023/2024 è stata quella di sviluppare l'Alta Formazione con nuovi master, uno dedicato alle imprese di servizio ed uno dedicato all'area sales, ed affiancare al nostro master generalista ed ai master trasversali proposti lo scorso anno, dei percorsi verticali e funzionali.”

Cinzia Pollio, Direttrice di ISFOR

In parallelo, ISFOR ha continuato a dedicare parte del suo impegno all'organizzazione di seminari ed eventi gratuiti su temi ritenuti di particolare interesse di Fondazione A.I.B., ha garantito uno sportello informativo sui fondi interprofessionali per Confindustria Brescia e organizzato iniziative di sistema, come la formazione per i PCTO per vari Istituti Tecnici della Provincia e la promozione dei corsi ITS presso le scuole superiori, in collaborazione con la Camera di Commercio di Brescia.

2.2.2 Le Aree Formative

I percorsi proposti da ISFOR sono organizzati in diverse Aree Formative, pensate per dotare professionisti/e di competenze specifiche e rilevanti per i loro ambiti di lavoro, così suddivise:

- **Governance e responsabilità:** questa area formativa si concentra sullo sviluppo di pratiche di governance aziendale e di responsabilità sociale. I corsi offerti mirano a rafforzare la gestione etica e trasparente delle imprese, supportando le organizzazioni nell'adozione di politiche di responsabilità sociale e di sostenibilità.

- **Innovazione:** l'area promuove la capacità di adattamento delle imprese ai cambiamenti tecnologici e di mercato. I corsi coprono argomenti quali creatività, gestione dell'innovazione e tecniche avanzate per stimolare il pensiero innovativo in azienda.
- **Sostenibilità e ambiente:** con un focus crescente sulle tematiche ambientali, questa area formativa prepara le imprese all'implementazione di pratiche sostenibili, coprendo aspetti come la gestione dell'impatto ambientale, l'analisi ESG e la rendicontazione della sostenibilità.
- **Internazionalizzazione:** quest'area supporta le imprese che desiderano espandersi nei mercati internazionali, offrendo corsi su tematiche come l'export, le strategie di ingresso nei mercati esteri e la gestione delle relazioni interculturali, promuovendo così la competitività globale.
- **Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance:** rivolta a rafforzare le competenze amministrative, quest'area offre percorsi formativi su controllo di gestione, pianificazione finanziaria e corporate finance, strumenti indispensabili per una gestione finanziaria efficace e strategica.
- **Marketing e sviluppo commerciale:** l'area è dedicata all'evoluzione delle competenze commerciali, con percorsi focalizzati su strategie di marketing, gestione del brand e fidelizzazione del cliente.
- **Processi produttivi:** dedicata a ottimizzare i processi industriali, quest'area formativa include corsi su tecniche di produzione avanzate, miglioramento continuo, lean management e gestione della qualità. L'obiettivo è aumentare l'efficienza produttiva e ridurre i costi operativi, migliorando la competitività dell'impresa.
- **Sviluppo personale e sociale:** focalizzata al miglioramento delle competenze trasversali, quest'area offre percorsi per rafforzare la leadership, la comunicazione, il team building e la gestione dei conflitti, creando un ambiente di lavoro collaborativo e orientato al benessere dei/delle dipendenti.
- **Organizzazione e gestione delle risorse umane:** questa area mira a potenziare le capacità organizzative e di gestione delle risorse umane, con corsi su tematiche come la selezione, lo sviluppo delle competenze, il performance management e il benessere organizzativo.
- **Compliance e sistemi di gestione:** offrendo una formazione mirata alla conformità normativa, questa area include corsi su sistemi di gestione della qualità, protezione dei dati, e compliance, assicurando che le imprese rispettino gli standard regolamentari e di qualità.
- **Sistemi informativi e tecnologie informatiche:** quest'area affronta l'evoluzione tecnologica aziendale, con corsi su sistemi informatici avanzati, gestione dei dati e sicurezza informatica, per sostenere la trasformazione digitale e l'efficienza operativa.
- **Sicurezza:** l'area include corsi obbligatori e avanzati sulla sicurezza sul lavoro, mirati a garantire ambienti lavorativi sicuri conformi alle normative e la formazione di figure responsabili, con percorsi che spaziano dalla gestione dei rischi alla prevenzione degli infortuni.
- **Linguistica:** l'area è progettata per migliorare le competenze linguistiche personali e facilitare la comunicazione in contesti internazionali. I corsi offrono percorsi di formazione in diverse lingue coprendo vari livelli di competenza, dal base all'avanzato.

2.2.3 Il supporto alle imprese

ISFOR offre alle imprese un supporto completo nella gestione del ciclo formativo, dall'analisi dei fabbisogni alla valutazione dei risultati. Con l'obiettivo di garantire un servizio di alta qualità alle imprese clienti, che nel 2023/2024 ammontano a 595, **ISFOR progetta percorsi formativi personalizzati in base alle specifiche esigenze aziendali.** Questi corsi possono essere svolti sia presso le strutture di ISFOR sia direttamente nelle sedi aziendali, offrendo flessibilità e adattamento alle diverse necessità operative.

Lo sai che? Il Bando Formazione Continua

Con il Bando Formazione Continua di Regione Lombardia, imprenditori/trici, liberi professionisti/e e lavoratori/trici autonomi/e possono beneficiare di un finanziamento per formarsi e sviluppare nuove competenze, accedendo ad un fondo formativo annuale che garantisce un contributo per sostenere i costi formativi. Nel catalogo ISFOR diversi corsi sono già stati approvati ed è possibile richiederne il finanziamento, tra cui:

Contabilità e costruzione del bilancio;

- Inglese aziendale;
- Excel (base/avanzato);
- Project Management;
- Customer care e relazioni con la clientela;
- Digitalizzazione e business intelligence.

Nel 2023/2024 ISFOR ha proposto diverse soluzioni per facilitare l'accesso alla formazione da parte delle imprese. Per **le imprese che effettuano una seconda iscrizione o che completano l'iscrizione anticipata rispetto all'inizio del corso**, sono previsti sconti ed agevolazioni dedicate. Inoltre, **le imprese associate a Confindustria Brescia possono beneficiare di un rimborso del 30% sui costi di formazione sostenuti con ISFOR**, a valere sulla quota associativa, e fino a concorrenza dell'importo totale della stessa.

Altri finanziamenti e agevolazioni sono possibili grazie all'accreditamento di ISFOR come ente formativo e alle convenzioni con enti finanziatori, inclusi:

- **Fondimpresa e Fondirigenti:** Fondimpresa consente di finanziare progetti formativi interaziendali con un focus sulle PMI, mentre Fondirigenti offre strumenti specifici per i/le dirigenti, supportando piani formativi mirati.
- **Bandi**, tra cui il **“Bando per contributi a PMI operanti in tutti i settori economici per la formazione e l'aggiornamento professionale – anno 2023” di Camera di Commercio, che offre alle PMI un rimborso del 50% sui costi formativi**, fino a un massimo di 5.000 €, sostenendo l'aggiornamento delle competenze con cadenza annuale, il **“Bando Formazione Continua” di Regione Lombardia che fornisce voucher formativi per imprenditori/trici, dipendenti aziendali e titolari di partita IVA**, facilitando l'accesso alla formazione attraverso finanziamenti regionali, il **bando “Formare per assumere” di Regione Lombardia** che permette di richiedere incentivi occupazionali fino a 9.000 euro associati a voucher formativi fino a 3.000 euro per personale neoassunto ed il **bando “Fondo nuove competenze” di Anpal** che permette alle aziende di recuperare il 60% della retribuzione oraria e il 100% dei contributi previdenziali e assistenziali del personale in formazione.

Per quanto riguarda Fondimpresa e Fondirigenti, **ISFOR assiste le imprese nell'accesso ai fondi interprofessionali dalla presentazione fino alla gestione, realizzazione e rendicontazione dei piani formativi sia tramite il Conto Formazione aziendale sia attraverso il Conto di Sistema. Nel corso del 2024, ISFOR ha inoltrato a Fondimpresa la richiesta di aumento della scala dimensionale. La richiesta è stata approvata, avendo ISFOR i requisiti richiesti, e ciò permetterà l'accesso a fondi di Conto di Sistema maggiori.**

2.2 Indicatori di attività

2.2.1 Le imprese clienti

Nel 2023/2024, ISFOR ha raggiunto un totale di 595 imprese ed enti clienti, un incremento significativo rispetto ai 515 dell'anno precedente. Di questi, 475 (79,8%) hanno sede nella provincia di Brescia, a conferma di una solida presenza locale. Nel corso dell'anno, ISFOR ha acquisito 295 nuovi clienti o realtà che non usufruivano dei suoi servizi da almeno due anni.

ISFOR supporta le imprese clienti nel reperimento di risorse e agevolazioni economiche destinate al finanziamento della formazione. **Nel 2023/2024, ISFOR ha indirizzato € 951.238 alle imprese attraverso bandi di Regione Lombardia e i fondi dei Conti Formazione di Fondimpresa e Fondirigenti. Includendo anche i fondi provenienti dai Conti Sistema, il totale delle risorse reperite ha raggiunto € 1.535.665.** Mediamente, ogni impresa cliente ha beneficiato di € 2.581 in risorse destinate alla formazione.

2.2.2 Il corpo docente

ISFOR propone un corpo docente altamente specializzato nelle materie previste dall'offerta formativa, garantendo competenze mirate e qualità didattica. I/le docenti sono accuratamente selezionati/e e iscritti/e all'albo formatori/trici ISFOR tramite una procedura basata su criteri rigorosi quali il possesso di titoli, l'esperienza nelle tematiche specifiche, il rispetto degli standard di qualità di ISFOR e la soddisfazione delle imprese a cui i percorsi formativi sono destinati.

Nel 2023/2024, il corpo docenti incaricato è stato composto un totale di 295 professionisti/e, di cui 106 donne e 189 uomini. Durante l'anno, 39 nuovi/e docenti hanno ricevuto il loro primo incarico.

Docenti di ISFOR					
Genere	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Donne	-	-	-	73	106
Uomini	-	-	-	169	189
Totale	174	208	275	242	295

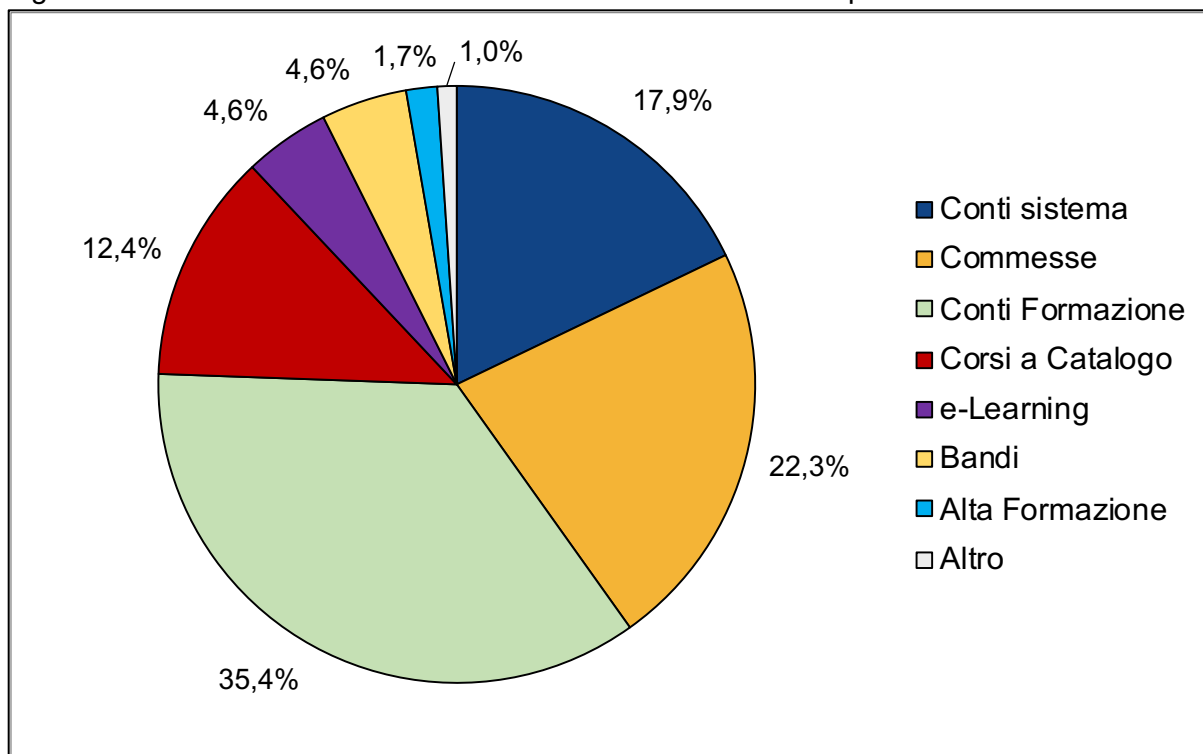
2.2.3 I corsi effettuati

Il nucleo centrale dell'attività di ISFOR risiede nei corsi proposti ed attivati, che nel 2023/2024 sono stati ampliati e rinnovati. **In totale sono stati proposti 2.163 corsi, di cui 1.934 alla prima edizione. Di questi, sono stati attivati complessivamente 1.248 corsi, in aumento rispetto ai 1.003 dell'anno precedente.**

L'analisi del numero di corsi attivati per Area di attività evidenzia una ripresa significativa nell'area dei Conti sistema, con 223 corsi attivati rispetto ai 111 dell'anno precedente, e un consolidamento nella crescita delle aree Corsi a Catalogo e Conti Formazione, che hanno registrato rispettivamente 155 e 442 corsi. Quest'ultimo dato, in

aumento del 36,8% rispetto all'anno precedente, conferma Conti Formazione come Area di attività che ha registrato il maggior numero di corsi attivati. I corsi dell'area Bandi, con 58 attivazioni, e quelli dell'area Commesse, con 278 attivazioni, hanno mantenuto una quota stabile, vicina al 30% dell'offerta complessiva. In leggera riduzione invece l'Alta Formazione, con 21 corsi attivati, ed i corsi e-Learning, scesi a 58, riflettendo una preferenza consolidata verso la formazione in presenza.

Figura 7. Suddivisione del numero di corsi attivati nel 2023/2024 per Area di attività



Corsi attivati per Area di attività						
Area di attività	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti Formazione	227	21,1%	323	32,2%	442	35,4%
Commesse	255	23,7%	282	28,1%	278	22,3%
Conti sistema	301	28%	111	11,1%	223	17,9%
Corsi a Catalogo	118	11%	127	12,7%	155	12,4%
e-Learning	96	8,9%	76	7,6%	58	4,6%
Bandi	55	5,1%	48	4,8%	58	4,6%
Alta Formazione	22	2%	29	2,9%	21	1,7%
Altro	-	-	7	0,7%	13	1,0%
Totale	1.074	100%	1.003	100%	1.248	100%

Al fine di fornire una rendicontazione più dettagliata, ISFOR monitora non solo il numero di corsi suddivisi per Area di attività e Area Formativa, ma anche le ore di formazione, pari alla somma complessiva della durata dei corsi offerti, e le ore formative per allievo/a (OFA), pari alla somma delle ore di ciascun corso moltiplicate per il numero di partecipanti che hanno usufruito di tali percorsi. Rispetto all'anno precedente, **si osserva una crescita significativa**

sia nelle ore di formazione totali, passate da 12.729 a 15.511 (+21,8%), che nelle OFA, che sono aumentate da 74.740 a 79.412 (+6,2%).

Allargando l'analisi alle Aree di attività, è confermata la forte crescita dell'area Conti sistema mentre la differenza maggiore si conferma per i corsi di Alta Formazione che, nonostante rappresentino una quota minima in termini di numero di corsi proposti, concentrano oltre il 6% delle ore di formazione fornite e più del 18% delle OFA complessive. L'area Conti Formazione invece, nonostante il maggior numero di corsi attivati e pari al 35,4% del totale, rappresenta il 15,9% delle ore di formazione ed il 13,3% delle OFA totali. Tra le altre Aree di attività, se l'area Commesse è rimasta stabile in termini di OFA, l'area Corsi a Catalogo evidenzia un incremento per entrambi gli indicatori. In conclusione, Bandi ed e-Learning hanno un peso limitato in termini di ore di formazione rispetto al numero di corsi attivati.

Ore di formazione per Area di attività						
Area di attività	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti sistema	2.802	22,2%	2.533	19,9%	5.381	34,7%
Commesse	2.162	18,7%	3.062	24,1%	3.290	21,2%
Conti Formazione	2.303	19,9%	2.578	20,3%	2.473	15,9%
Corsi a Catalogo	1.523	13,2%	1.850	13,8%	2.143	13,8%
Alta Formazione	1.080	9,4%	1.226	9,6%	952	6,1%
Bandi	1.189	10,3%	1.068	8,4%	768	5%
e-Learning	488	4,2%	412	3,2%	262	1,7%
Altro	-	-	98	0,8%	241	1,6%
Totale	11.546	100%	12.729	100%	15.510	100%

Ore Formative Allievo (OFA) per Area di attività						
Area di attività	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Commesse	18.893	24,5%	17.411	23,3%	18.545	23,4%
Conti sistema	23.954	31,1%	14.687	19,7%	18.495	23,3%
Alta Formazione	16.170	21%	18.565	24,8%	14.332	18,0%
Corsi a Catalogo	7.228	9,4%	7.459	10%	12.176	15,3%
Conti Formazione	6.331	8,2%	11.775	15,8%	10.533	13,3%
Bandi	3.486	4,5%	4.056	5,4%	4.144	5,2%
e-Learning	981	1,3%	787	1,1%	1.056	1,3%
Altro	-	-	-	-	131	0,2%
Totale	77.043	100%	74.740	100%	79.412	100%

Per quanto riguarda l'analisi dei corsi attivati per Area Formativa, la maggioranza delle aree ha registrato un aumento nel numero di corsi attivati rispetto all'anno precedente. Queste aree includono: Processi produttivi, Sviluppo personale e sociale, Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance, Gestione e sviluppo delle persone e

organizzazione aziendale, Innovazione, Internazionalizzazione, Linguistica, Sostenibilità e ambiente e Governance e responsabilità. In controtendenza, altre aree hanno visto una diminuzione nella quantità di corsi, tra cui: Sicurezza, Sistemi informativi e tecnologie informatiche, Marketing e sviluppo commerciale e Compliance e sistemi di gestione. Di particolare rilevanza è **l'incremento nell'area Sviluppo personale e sociale, che ha raggiunto 323 corsi attivati ed ha superato l'area Sicurezza, consolidandosi come area con il maggior numero di corsi attivati. Nonostante il calo dell'ultimo biennio, l'area Sicurezza rimane la seconda Area Formativa per numero di corsi attivati e si conferma come un pilastro dell'offerta formativa di ISFOR.**

Corsi per Area Formativa						
Area Formativa	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sviluppo personale e sociale	125	11,7%	177	17,7%	323	25,9%
Sicurezza	356	33,1%	326	32,5%	317	25,4%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	114	10,6%	149	14,9%	134	10,7%
Processi produttivi	154	14,3%	96	9,6%	114	9,1%
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance	83	7,7%	65	6,5%	92	7,4%
Internazionalizzazione	25	2,3%	32	3,2%	54	4,3%
Sostenibilità e ambiente	18	1,7%	31	3,1%	54	4,3%
Linguistica	21	2%	32	3,2%	48	3,8%
Marketing e sviluppo commerciale	72	6,7%	47	4,7%	46	3,7%
Gestione e sviluppo delle persone e organizzazione aziendale	39	3,6%	14	1,4%	21	1,7%
Governance e responsabilità	6	0,6%	11	1,1%	18	1,4%
Altro	0	0%	10	1%	12	1,0%
Innovazione	32	3%	5	0,5%	11	0,9%
Compliance e sistemi di gestione	29	2,7%	8	0,8%	4	0,3%
Totale	1.074	100%	1.003	100%	1.248	100%

Analizzando le ore di formazione e le OFA per Area Formativa, emerge una netta crescita nell'area dello Sviluppo personale e sociale, che si conferma centrale sia per l'elevata quota di ore erogate, pari a 3.459, che per il peso significativo rispetto alle OFA complessive, avendo raggiunto il 24% del totale, con 19.072,5 OFA. Le aree legate alla digitalizzazione e alle tecnologie informatiche continuano a rivestire un ruolo chiave, mentre la formazione in Sicurezza, pur in leggero calo rispetto agli anni passati, rimane tra le più rilevanti. Altre aree, come Processi produttivi e Sostenibilità e ambiente, registrano segnali di crescita, riflettendo l'importanza di competenze tecniche e di responsabilità ambientale. Complessivamente, i risultati evidenziano un bilanciamento tra tematiche trasversali e tecniche, con una maggiore attenzione verso lo sviluppo personale e la digitalizzazione.

Ore di formazione per Area Formativa						
Area formativa	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sviluppo personale e sociale	1.369	11,9%	2.631	20,7%	3.459	22,3%
Processi produttivi	1.513	13,1%	1.186	9,3%	2.199	14,2%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	1.386	12,0%	2.486	19,5%	2.127	13,7%
Sicurezza	2.515	21,8%	2.389	18,8%	2.082	13,4%
Linguistica	548	4,7%	226	1,8%	1.249	8,1%
Sostenibilità e ambiente	213	1,8%	856	6,7%	1.122	7,2%
Marketing e sviluppo commerciale	1.032	8,9%	359	2,8%	793	5,1%
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance	683	5,9%	596	4,7%	750	4,8%
Gestione e sviluppo delle persone e organizzazione aziendale	466	4,0%	307	2,4%	524	3,4%
Governance e Responsabilità	450	3,9%	640	5,0%	456	2,9%
Internazionalizzazione	256	2,2%	146	1,2%	328	2,1%
Altro	-	0%	519	4,1%	241	1,6%
Innovazione	615	5,3%	258	2,0%	95	0,6%
Compliance e sistemi di gestione	501	4,3%	130	1,0%	86	0,6%
Totale	11.546	100%	12.729	100%	15.511	100%

Ore Formative Allievo/a (OFA) per Area Formativa						
Area formativa	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sviluppo personale e sociale	8.696	11,3%	15.293	20,5%	19.073	24%
Sicurezza	13.365	17,3%	15.204	20,3%	12.987	16,4%
Processi produttivi	12.730	16,5%	7.438	10,0%	9.889	12,5%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	8.395	10,9%	13.730	18,4%	9.426	11,9%
Governance e Responsabilità	5.164	6,7%	10.124	13,6%	8.014	10%
Compliance e sistemi di gestione	1.581	2,1%	276	0,4%	4.330	5,5%
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance	3.862	5,0%	1.901	2,5%	4.152	5,2%
Marketing e sviluppo commerciale	3.728	4,8%	932	1,3%	3.866	4,9%
Sostenibilità e ambiente	1.356	1,8%	2.266	3,0%	2.681	3,4%
Gestione e sviluppo delle persone e organizzazione aziendale	2.284	3,0%	1.939	2,6%	2.134	2,7%
Internazionalizzazione	2.812	3,6%	540	0,7%	1.652	2,1%
Innovazione	11.246	14,6%	2.074	2,8%	879	1,1%
Linguistica	1.824	2,4%	2.932	3,9%	312	0,4%
Altro	-	0,0%	91	0,1%	17	0,1%
Totale	77.043	100%	74.740	100%	79.412	100%

Tra le attività di ISFOR è prevista inoltre l'organizzazione di seminari gratuiti relativi a temi d'attualità. **Nel corso dell'anno 2023/2024 ne sono stati organizzati sette, ai quali hanno partecipato 225 persone.**

2.2.4 La valutazione della soddisfazione

ISFOR fornisce ai/alle partecipanti dei propri corsi un questionario per valutare il livello di soddisfazione. Nel 2023/2024 il numero di questionari sottomessi ha raggiunto 1.395 corsisti/e ed è stata più che duplicata la percentuale di corsi valutati, che ha raggiunto quota 23%. **I risultati raccolti dai questionari compilati confermano l'elevata soddisfazione dei/delle partecipanti ai corsi offerti da ISFOR, con un valore pari al 93%.**

Valutazione della soddisfazione					
Voce	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Corsi totali	796	692	1.074	1.003	1.248
Corsi valutati	73	169	79	96	287
Questionari sottomessi	728	415	472	551	1.395
% di corsi valutati	9%	24%	7%	10%	23%
Risposte positive	73	163	75	83	1.299
% di risposte positive	100%	96%	95%	87%	93%

2.3 Indicatori di risultato

2.3.1 Le persone formate

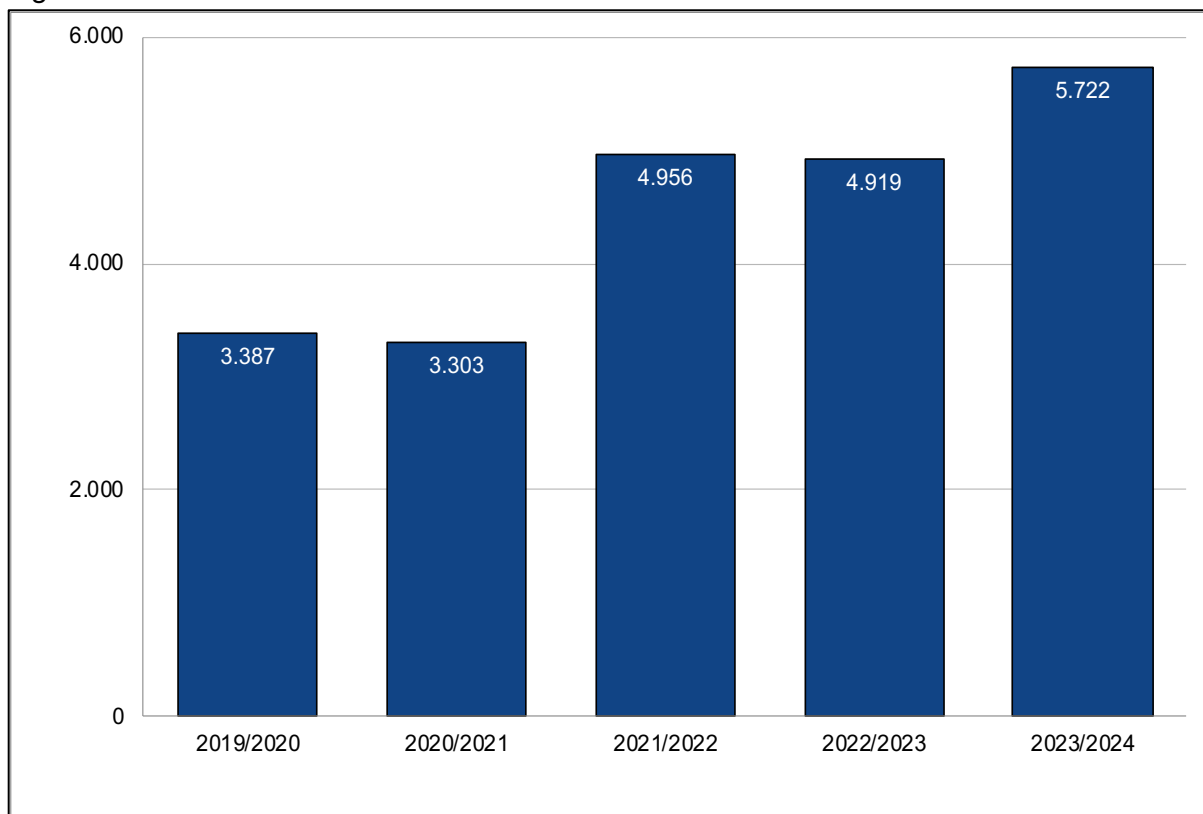
ISFOR considera la formazione delle persone come il cuore della propria missione. I/le partecipanti ai corsi rappresentano i/le principali beneficiari/e dell'attività formativa, e i dati relativi alla loro partecipazione costituiscono una metrica chiave per misurare l'impatto sociale dell'ente.

“Il valore aggiunto che il master ha dato alla mia carriera è l'opportunità di scambio di visioni e riflessioni con il corpo docente e la possibilità di creare una rete di confronto e sostegno con i miei compagni, favorendo il dialogo tra figure che vivono quotidianamente situazioni aziendali simili”

Partecipante al Master in Gestione e Sviluppo delle Persone in Azienda

Negli ultimi cinque anni, il numero complessivo di corsisti/e ha registrato una crescita significativa, passando da 3.387 nel 2019/2020 a 5.722 nel 2023/2024, con un incremento rilevante rispetto al 2022/2023 e pari al 16,3%. Questa tendenza di crescita continua dimostra il consolidamento e la crescente attrattività dell'offerta formativa di ISFOR, che risponde in modo efficace alle esigenze del mercato, delle imprese e di professionisti/e.

Figura 8. Evoluzione del numero di corsisti/e di ISFOR dal 2019 al 2024



L'analisi delle persone formate per Area di attività nel 2023/2024 evidenzia la crescita rilevante dell'area Conti sistema che ha accolto 1.102 partecipanti, in aumento del 71,4%. Cresce anche la partecipazione di corsisti/e nelle aree Conti Formazione, Corsi a catalogo e

Bandi, con rispettivamente oltre 1.250, 890 e 480 partecipanti. **L'area Commesse nonostante una flessione rispetto all'anno precedente, si conferma come la più ampia, con quasi 1.600 partecipanti che costituiscono circa il 28% del totale.** In calo anche la partecipazione ai corsi dell'area Alta formazione e l'area E-Learning, che conferma il consolidamento della preferenza per la formazione in presenza. In conclusione, l'area Eventi mostra una partecipazione ridotta.

Corsi e corsiste per Area di attività							
Voce	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Commesse	Corsiste	-	-	439	24,0%	487	30,6%
	Corsisti	-	-	1.391	76,0%	1.106	69,4%
	Totale	1.822	36,80%	1.830	37,2%	1.593	27,8%
Conti Formazione	Corsiste	-	-	262	26,4%	253	20,1%
	Corsisti	-	-	730	73,6%	1.003	79,9%
	Totale	602	12,10%	992	20,2%	1.256	22,0%
Conti sistema	Corsiste	-	-	285	44,3%	513	46,6%
	Corsisti	-	-	358	55,7%	589	53,4%
	Totale	1.172	23,60%	643	13,1%	1.102	19,3%
Corsi a Catalogo	Corsiste	-	-	248	36,5%	390	43,8%
	Corsisti	-	-	431	63,5%	500	56,2%
	Totale	601	12,10%	679	13,8%	890	15,6%
Bandi	Corsiste	-	-	82	44,6%	94	20,1%
	Corsisti	-	-	102	55,4%	374	79,9%
	Totale	136	2,70%	184	3,7%	468	8,2%
Alta Formazione	Corsiste	-	-	79	17,0%	89	35,3%
	Corsisti	-	-	386	83,0%	163	64,7%
	Totale	421	8,50%	465	9,5%	252	4,4%
e-Learning	Corsiste	-	-	51	40,5%	45	39,8%
	Corsisti	-	-	75	59,5%	68	60,2%
	Totale	202	4,10%	126	2,6%	113	2,0%
Eventi	Corsiste	-	-	-	-	25	52,1%
	Corsisti	-	-	-	-	23	47,9%
	Totale	-	-	-	-	48	0,8%
Totale corsiste		-	-	1.446	29,4%	1.896	33,1%
Totale corsisti		-	-	3.473	70,6%	3.826	66,9%
Totale		4.956	100%	4.919	100%	5.722	100%

Analizzando la partecipazione per Area Formativa, i corsi relativi all'area **Sicurezza**, nonostante un calo delle partecipazioni, si confermano i più richiesti, rappresentando il **32,8%** di partecipanti. In forte aumento invece la partecipazione ai corsi dall'area **Sviluppo personale e sociale** che ha raccolto il **23,2 %** di corsisti/e. Seguono l'area Sistemi informativi e tecnologie informatiche e quella Processi Produttivi, con rispettivamente l'11,7% e il 9,7% di corsisti/e. In parallelo, tra i corsi relativi alle Aree Formative restanti,

continua la crescita dell'area Sostenibilità e ambiente, con un aumento della partecipazione del 68,3%. Significativi anche i dati relativi alle aree Amministrazione controllo di gestione, pianificazione e corporate finance, Marketing e sviluppo commerciale, Linguistica, Innovazione ed Internazionalizzazione, tutti aumentati di oltre 80 partecipanti.

Corsi e corsiste per Area Formativa							
Voce	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Sicurezza	Corsiste	-	-	327	15,5%	277	14,7%
	Corsisti	-	-	1.777	84,5%	1.603	85,3%
	Totale	1.926	38,90%	2.104	42,8%	1.880	32,9%
Sviluppo personale e sociale	Corsiste	-	-	309	38,9%	489	36,8%
	Corsisti	-	-	486	61,1%	841	63,2%
	Totale	507	10,20%	795	16,2%	1.330	23,2%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	Corsiste	-	-	383	51,5%	313	46,6%
	Corsisti	-	-	360	48,5%	359	53,4%
	Totale	446	9,00%	743	15,1%	672	11,7%
Processi produttivi	Corsiste	-	-	61	14,6%	147	26,4%
	Corsisti	-	-	356	85,4%	410	73,6%
	Totale	669	13,50%	417	8,5%	557	9,7%
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance	Corsiste	-	-	80	53,3%	143	59,1%
	Corsisti	-	-	70	46,7%	99	40,9%
	Totale	226	4,60%	150	3,0%	242	4,2%
Linguistica	Corsiste	-	-	42	38,2%	106	46,9%
	Corsisti	-	-	68	61,8%	120	53,1%
	Totale	135	2,70%	110	2,2%	226	3,9%
Internazionalizzazione	Corsiste	-	-	42	60,0%	137	68,8%
	Corsisti	-	-	28	40,0%	62	31,2%
	Totale	156	3,10%	70	1,4%	199	3,5%
Sostenibilità e ambiente	Corsiste	-	-	33	31,7%	65	37,1%
	Corsisti	-	-	71	68,3%	110	62,9%
	Totale	62	1,30%	104	2,1%	175	3,1%
Marketing e sviluppo commerciale	Corsiste	-	-	44	45,4%	57	38,0%
	Corsisti	-	-	53	54,6%	93	62,0%
	Totale	206	4,20%	97	2,0%	150	2,6%
Governance e Responsabilità	Corsiste	-	-	64	37,9%	51	46,8%
	Corsisti	-	-	105	62,1%	58	53,2%
	Totale	28	0,60%	169	3,4%	109	1,9%

Organizzazione e gestione delle risorse umane	Corsiste	-	-	35	35,7%	65	65,7%
	Corsisti	-	-	63	64,3%	34	34,3%
	Totale	180	3,60%	98	2,0%	99	1,7%
Innovazione	Corsiste	-	-	4	23,5%	40	55,6%
	Corsisti	-	-	13	76,5%	32	44,4%
	Totale	321	6,50%	17	0,3%	72	1,3%
Compliance e sistemi di gestione	Corsiste	-	-	14	63,6%	4	36,4%
	Corsisti	-	-	8	36,4%	7	63,6%
	Totale	94	1,90%	22	0,4%	11	0,2%
Altro	Corsiste	-	-	8	34,8%	-	-
	Corsisti	-	-	15	65,2%	-	-
	Totale	-	-	23	0,5%	-	-
Totale corsiste		-	-	1.446	29,4%	1.894	33,1%
Totale corsisti		-	-	3.473	70,6%	3.828	66,9%
Totale		4.956	100%	4.919	100%	5.722	100%

2.3.2 Survey corsisti/e e imprese clienti

Per l'anno 2023/2024 sono state condotte indagini mirate tra i/le partecipanti ai corsi e le imprese clienti di ISFOR con l'obiettivo di analizzare l'impatto e la qualità percepita dell'attività formativa erogata. La survey ha indagato l'applicabilità delle competenze acquisite nel contesto lavorativo e nei processi decisionali e l'efficacia dei corsi nel fornire spunti di miglioramento ed idee innovative. Inoltre, è stata esplorata la possibilità che la formazione avesse un'influenza professionale positiva oltre l'ambito lavorativo.

La survey è stata inviata a 675 corsisti/e e 236 imprese clienti che hanno partecipato a master e corsi a catalogo nel 2023/2024. Sono state raccolte e analizzate 158 risposte dai/dalle corsisti/e e 42 dalle imprese, con un tasso di risposta rispettivamente del 23,4% e del 26,6%.

Survey a corsisti e corsiste		
Domanda	Sì	No
Ha impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite durante il corso nel Suo lavoro in azienda?	91,8%	8,2%
Le conoscenze acquisite sono state d'aiuto nel prendere delle decisioni nel Suo lavoro in azienda?	80,4%	19,6%
Il corso ha fornito degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il Suo lavoro in azienda?	92,4%	7,6%
Ha contattato o ha intenzione di contattare il corpo docente del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	25,3%	74,7%
Ritiene che il corso abbia contribuito alla Sua crescita personale e professionale, oltre alla sua applicazione nel Suo lavoro in azienda?	89,9%	10,1%
Ritiene che il tempo dedicato a partecipare al corso sia stato ben impiegato?	96,8%	3,2%
Consiglierebbe ad altre persone di frequentare i corsi e/o i master di ISFOR?	95,6%	4,4%

I risultati della survey indicano un alto livello di soddisfazione tra i/le corsisti/e: **il 95,6% delle persone intervistate che raccomanderebbe i corsi ISFOR**. Nel dettaglio, **il 91,8% dei/delle corsisti/e ha dichiarato di aver applicato le competenze e conoscenze acquisite durante i corsi al proprio lavoro**, evidenziando la rilevanza pratica dei contenuti offerti. **L'80,4% ha affermato che le conoscenze apprese sono di supporto nelle decisioni aziendali ed il 92,4% che il corso ha fornito spunti per miglioramenti o innovazioni**, segnali dell'impatto positivo dell'offerta di ISFOR sia rispetto alle capacità individuali sia come stimolo per il rinnovamento aziendale. **Il rapporto che ISFOR costruisce con le persone prosegue anche oltre i servizi offerti, con il 25,3% dei/delle partecipanti che dichiara di aver contattato o aver intenzione di contattare il corpo docente per approfondimenti o consulenze**. In conclusione, **con l'89,9% dei/delle corsisti/e che ritiene il corso utile per la crescita personale e professionale, e il 96,8% che giudica il tempo speso come un buon investimento, è confermata la qualità percepita dei corsi**.

Survey alle imprese		
Domanda	Sì	No
I/Le partecipanti al corso hanno impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite nel loro lavoro in azienda?	92,9%	7,1%
Le conoscenze acquisite dai/dalle partecipanti al corso sono state d'aiuto all'azienda nel prendere delle decisioni?	73,8%	26,2%
I/Le partecipanti al corso hanno portato degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il lavoro dell'azienda?	85,7%	14,3%
Avete contattato o avete intenzione di contattare il corpo docente del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	40,5%	59,5%
Ritiene che il corso possa contribuire alla crescita e/o allo sviluppo dell'azienda?	95,2%	4,8%
Ritiene che il tempo e le risorse dedicate a partecipare al corso siano stati ben impiegati?	100%	0%
Consiglierebbe ad altre imprese di usufruire dei servizi di ISFOR?	100%	0%




Anche i risultati della survey rivolta alle imprese sono altrettanto positivi: **tutte le imprese intervistate raccomanderebbero i servizi di ISFOR ed affermano che il tempo e le risorse investite sono stati ben impiegati**. Il **100% di risposte affermative testimonia l'efficacia percepita dei programmi formativi**. Nel dettaglio, **il 92,9% delle imprese afferma che i/le partecipanti ai servizi offerti da ISFOR hanno applicato le competenze acquisite al contesto lavorativo, e l'85,7% ha riscontrato spunti di miglioramento e innovazione derivanti dai corsi ISFOR**. Il **40,5% delle imprese ha inoltre indicato di aver contattato o aver intenzione di contattare il corpo docente per approfondimenti o consulenze**. Infine, **il 95,2% delle imprese ritiene che i corsi abbiano contribuito positivamente alla crescita dell'organizzazione**.





3. Centro di Formazione A.I.B.

3.1 Informazioni generali

Il **Centro di Formazione A.I.B.** è un istituto professionale nato nel 1957 per iniziativa di Confindustria Brescia e ufficialmente riconosciuto dal Ministero del Lavoro nel 1960. Attraverso percorsi professionalizzanti basati sul sistema duale di alternanza scuola-lavoro, l'istituto prepara giovani studenti e studentesse per il mercato del lavoro. **Dal 2014 è parte di Fondazione A.I.B. come divisione focalizzata sulla formazione professionale.**

L'offerta formativa del Centro di Formazione A.I.B. prevede percorsi, ordinamentali ed in apprendistato, per la qualifica ed il diploma professionale, oltre a corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS). **La missione del Centro di Formazione A.I.B. è supportare i e le giovani offrendo loro opportunità di specializzazione tecnica professionale e preparazione all'ingresso nel mondo del lavoro.** Le attività si svolgono presso le sedi di Castel Mella, attiva dal 1999, e di Ome, aperta nel 2008, garantendo un punto di riferimento formativo su tutto il territorio bresciano. A tal proposito, Confindustria Brescia svolge un ruolo fondamentale come tramite con le imprese del territorio stesso, promuovendo donazioni, contributi e sostegni per il potenziamento dei laboratori e l'aggiornamento delle attrezzature didattiche. **La collaborazione con Confindustria Brescia rappresenta inoltre un valore aggiunto** poiché garantisce un dialogo costante con il tessuto industriale locale permettendo di allineare le esigenze dell'istituto a quelle delle aziende e di sviluppare programmi in linea con le competenze richieste.

Azioni, risultati e obiettivi del Centro di Formazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Mantenimento del piano di welfare per i/le dipendenti.	Obiettivo raggiunto.	Obiettivo confermato. Mantenimento del piano di welfare per i/le dipendenti.
	Mantenimento delle performance di esito scolastico.	Obiettivo raggiunto. La percentuale di persone che hanno superato l'esame è pari all'84,3%.	Obiettivo confermato. Mantenimento delle performance di esito scolastico.
	Consolidamento dell'attività formativa dei/delle dipendenti del Centro di Formazione.	Obiettivo raggiunto.	Obiettivo confermato. Mantenimento dell'attività formativa dei/delle dipendenti del Centro di Formazione.

Azioni, risultati e obiettivi del Centro di Formazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Strutturazione per la presa in carico del significativo aumento di studenti e studentesse DSA e BES.	Obiettivo raggiunto. Ampliato l'organico dedicato al supporto di studenti e studentesse DSA e BES.	Obiettivo confermato. Consolidamento dell'organico dedicato al supporto di studenti e studentesse DSA e BES.
	Rafforzamento dell'area dei percorsi di apprendistato per il Centro di Formazione A.I.B.	Obiettivo raggiunto.	Obiettivo confermato. Mantenimento dell'area dei percorsi di apprendistato per il Centro di Formazione A.I.B.
	Inserimento di figure di tutoraggio dedicate alla gestione dei tirocini.	Obiettivo raggiunto. Sono state inserite due figure, una per sede, con competenze educative pedagogiche specifiche dedicate per l'80% ai tirocini.	Obiettivo confermato. Consolidamento della struttura organizzativa dedicata al tutoraggio.
	Mantenimento dei contratti di fornitura di energia elettrica rinnovabile per entrambe le sedi.	Obiettivo raggiunto.	Obiettivo confermato. Mantenimento dei contratti di fornitura di energia elettrica rinnovabile per entrambe le sedi.

3.1.1 L'offerta formativa

L'offerta formativa del Centro di Formazione A.I.B. si articola in percorsi per la qualifica professionale, per il diploma professionale e IFTS, rispondendo alle esigenze di competenza e specializzazione richieste dal mercato del lavoro.

I percorsi di formazione proposti sono di tipo duale e consentono agli studenti e alle studentesse di integrarsi gradualmente nel mondo del lavoro, attraverso contratti di apprendistato di I livello e percorsi di alternanza scuola-lavoro. Elemento distintivo dell'offerta formativa è proprio l'integrazione di esperienze dirette in azienda in ogni fase dei percorsi. La formazione si svolge in modo congiunto tra l'istituto e l'azienda, permettendo di acquisire competenze pratiche direttamente sul campo. Sono previsti tre momenti di tirocinio: nel secondo e terzo anno, e, per chi prosegue, nel quarto anno. Nel triennio, fino al 35% delle ore annue totali è dedicato al tirocinio o all'alternanza scuola-lavoro, mentre nel quarto anno questa percentuale si estende fino al 50% del monte ore annuale.

Anche la formazione sulla sicurezza è parte integrante di ogni indirizzo. Il percorso formativo inizia infatti dal primo anno, con almeno 20 ore dedicate alla "Sicurezza curriculare", che includono sia la formazione generale che quella specifica, in base ai rischi previsti nelle attività future. **Al termine del primo anno, gli studenti e le studentesse ricevono una**

certificazione di sicurezza, necessaria per accedere ai tirocini dal secondo anno. Nei successivi anni, le classi seconde e terze continuano con 15-20 ore annue di formazione in sicurezza. I temi trattati comprendono concetti di rischio e prevenzione, diritti e doveri, procedure di emergenza e norme di primo soccorso. Prima dell'inizio dei tirocini, le aziende completano la formazione degli studenti rispetto ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro.

3.1.1.1 I percorsi per la qualifica professionale

I percorsi triennali per la qualifica professionale sono rivolti a giovani che hanno completato la scuola secondaria di primo grado e intendono specializzarsi in una professione specifica, **ottenendo al termine del percorso una qualifica professionale che permette l'accesso immediato al mercato del lavoro.** Questi percorsi hanno l'obiettivo di formare gli studenti e le studentesse non solo dal punto di vista tecnico ma anche culturale, preparandoli per le esigenze pratiche della professione scelta e all'esercizio di una cittadinanza attiva e consapevole.

Nell'anno accademico 2023/2024, i percorsi di qualifica professionale attivati presso il Centro di Formazione A.I.B. sono stati i seguenti:

- **Operatore/trice alla riparazione di veicoli a motore** – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici (sede: Castel Mella);
- **Operatore/trice meccanico/a** – lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione (sede: Castel Mella);
- **Operatore/trice meccanico/a** – Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici (sede: Ome)
- **Operatore/trice elettrico/a** – Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici (sede: Ome);
- **Operatore/trice ai servizi di impresa** (sede: Ome);
- **Operatore/trice elettrico/a** – installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato (sede: Ome) – terminato nel 2023/2024.

Completato con successo il triennio, gli studenti e le studentesse ottengono una qualifica professionale che consente loro di inserirsi nel mondo del lavoro già a partire dai 17 anni, **adempiendo all'obbligo di formazione in anticipo rispetto ai 18 anni.**

3.1.1.2 I percorsi per il diploma professionale

Dopo aver ottenuto la qualifica professionale, gli studenti e le studentesse hanno la possibilità di proseguire la formazione per un ulteriore anno, conseguendo il diploma professionale. Questo percorso avanzato è progettato per approfondire le competenze tecniche e sviluppare una maggiore autonomia nell'esecuzione delle attività professionali, garantendo una preparazione specialistica che risponde alle esigenze sempre crescenti del mercato del lavoro.

I percorsi di diploma professionale attivati presso il Centro di Formazione A.I.B. per l'anno 2023/2024 sono:

- **Tecnico/a riparatore/trice di veicoli a motore** – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici (sede: Castel Mella);

- **Tecnico/a per la programmazione e gestione di impianti di produzione** (sede: Castel Mella);
- **Tecnico/a automazione industriale** – installazione e manutenzione di impianti (sede: Ome);
- **Tecnico/a dei servizi di impresa** – amministrazione e contabilità (sede: Ome);
- **Tecnico/a elettrico/a** – impianti elettrici civili ed industriali (sede: Ome).

Questi percorsi rappresentano un’opportunità per i e le giovani di affinare le proprie competenze e prepararsi a un ingresso nel mondo del lavoro con una qualificazione di alto livello.

3.1.1.3 Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)

Dopo il diploma di tecnico professionale, gli studenti e le studentesse possono accedere ai percorsi IFTS, progettati in collaborazione con aziende, università e istituti tecnici. **Questi percorsi, di durata annuale, offrono un’opportunità di specializzazione e sviluppo avanzato delle competenze professionali, con una forte impronta pratica.**

Nell'anno scolastico 2023/2024, il Centro di Formazione A.I.B. ha ampliato l'offerta di percorsi di IFTS con l'introduzione del nuovo corso indirizzo di Tecnico per la Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici, progettato in collaborazione con il Gruppo Bossoni, che ha inoltre assunto studenti in apprendistato di I livello e messo a disposizione i propri tecnici per la docenza di alcuni moduli del percorso. Questo nuovo corso, in cui le competenze pratiche si affiancano a un’istruzione tecnica aggiornata sulle ultime innovazioni in campo automobilistico, ha formato figure capaci di operare su veicoli con tecnologie avanzate, dall’installazione al retrofit elettrico. Infine, il Centro di Formazione A.I.B. ha ricevuto in donazione dal Gruppo Bossoni un veicolo dismesso della polizia di stato sul quale studenti e studentesse hanno avuto la possibilità di fare esperienza pratica.

Lo sai che? L’IFTS in “Tecnico per Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici”

Il corso IFTS in "Tecnico della Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici" del Centro di Formazione A.I.B. offre una formazione unica, mirata alle nuove tecnologie sostenibili nel settore automotive. Grazie a partnership con aziende del settore, gli studenti e le studentesse hanno l'opportunità di lavorare direttamente su veicoli elettrici e ibridi, acquisendo competenze avanzate in un settore in rapida crescita. Questo percorso formativo rappresenta una porta d’accesso privilegiata per ruoli tecnici specializzati, molto richiesti nel mercato del lavoro moderno, e allinea la preparazione pratica con le tendenze verso la mobilità sostenibile.

In parallelo, è stata avviata la **seconda edizione del corso IFTS, introdotto nel 2022/2023, Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti dell'Industria Meccanica, Metallurgica e Siderurgica**. Questo percorso, caratterizzato da un’ampia componente pratica, ha preparato tecnici specializzati in automazione e manutenzione industriale, competenti in idraulica, pneumatica e robotica orientate alle esigenze dell'Industria 4.0.

3.1.1.4 Percorsi in apprendistato e Servizi al Lavoro

Il Centro di Formazione A.I.B. favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro già durante il percorso formativo, sostenendo l'inserimento in azienda tramite gli apprendistati di I livello. **Questo approccio dà la possibilità a studenti e studentesse di conseguire la qualifica e/o il diploma mentre lavorano in azienda.** Tale esperienza pratica permette agli studenti e alle studentesse di acquisire competenze *on the job* e sviluppare una visione professionale più chiara e mirata a un inserimento stabile. La formazione, finanziabile tramite la Dote Apprendistato da Regione Lombardia, è progettata per sviluppare conoscenze essenziali per ogni studente lavoratore e studentessa lavoratrice.

Il Centro di Formazione A.I.B. fornisce inoltre Servizi al Lavoro indirizzati ad aziende e persone che hanno concluso i propri percorsi formativi, tra cui:

- **Corsi di formazione trasversale** per dipendenti in apprendistato di II livello; l'Apprendistato Professionalizzante (detto anche art.44) rappresenta un'opportunità formativa per giovani tra i 18 e i 29 anni, con possibilità di accesso già dai 17 anni per chi ha conseguito una qualifica professionale. Il Centro di Formazione A.I.B., è autorizzato a erogare corsi trasversali gratuiti anche per le aziende, fino ad esaurimento dei finanziamenti pubblici provinciali.
- **Partecipazione al programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, un'azione di riforma introdotta dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (PNRR) per rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione. Il Centro di Formazione A.I.B., accreditato da Regione Lombardia, può costituire il canale di accesso ai servizi previsti dal programma nazionale.

Il monte ore della formazione trasversale è determinato dal decreto legislativo 81 del 2015 e dal titolo di studio dell'apprendista. Regione Lombardia ha stabilito gli standard minimi dei contenuti dei corsi, che il Centro di Formazione A.I.B. eroga in gran parte a pagamento a causa dell'esiguità dei finanziamenti pubblici.

Durante l'anno 2023/2024, l'ufficio Servizi al Lavoro è stato incaricato di nuove attività in ambiti diversi quali:

- **Tutoraggio per l'ITS Meccatronica Lonato:** è stato ripreso il ruolo di tutoraggio dei tirocini per l'ITS Meccatronica, di cui Confindustria Brescia è socia fondatrice, attraverso una professionista formata dall'ufficio Servizi al Lavoro. Questo incarico, precedentemente svolto da ISFOR, comprende l'intero coordinamento delle esperienze di tirocinio per studenti e studentesse.
- **Percorso di formazione GOL per migranti:** è stato avviato un corso di alfabetizzazione in lingua italiana destinato a nove migranti disoccupati, ospiti di una cooperativa sociale in alta Valle Trompia, segnando un primo passo verso la loro integrazione lavorativa.

3.1.2 L'approccio didattico

L'approccio didattico adottato dal Centro di Formazione A.I.B. è basato sull'alternanza scuola-lavoro ed è progettato per offrire ai e alle giovani una preparazione pratica e mirata alle competenze richieste dal mercato del lavoro attuale.

Il modello didattico è innovativo e documentato dal “portfolio delle competenze”, che guida studenti e studentesse verso il conseguimento di abilità sia tecniche che trasversali, come la comunicazione e la risoluzione dei problemi, considerate essenziali per il loro sviluppo personale e professionale. Questo modello flessibile favorisce la personalizzazione del percorso educativo per rispondere meglio alle esigenze e ai ritmi individuali, senza mai perdere di vista un piano di lavoro collettivo.

Nel percorso di apprendimento, la didattica evita le lezioni frontali tradizionali, preferendo una metodologia attiva, dove studenti e studentesse acquisiscono competenze in modo progressivo e sono incoraggiati/e a documentare e condividere il proprio percorso. **La valutazione privilegia l’impegno, evitando voti demotivanti e riconoscendo il progresso e il livello di competenza acquisito.** L’utilizzo quotidiano dei computer ha permesso di abbandonare i manuali di testo, rafforzando l’alfabetizzazione informatica come competenza trasversale fondamentale per l’integrazione nel mondo del lavoro. **Nel 2024 è stata inserita come materia di base “Seminario di indirizzo”, durante il quale le aziende collaboratrici entrano a scuola e conducono le lezioni portando un contributo didattico specialistico.**

“Abbiamo portato sempre più aziende a scuola, e non solo per una presentazione: nel primo, secondo e terzo anno abbiamo inserito come materia dell’area tecnico professionale i seminari di indirizzo. Sono le aziende a venire da noi e a fare vera formazione in aula, contribuendo anche sul piano didattico e in area professionale. Le aziende portano in aula le loro competenze, come ad esempio la progettazione e prototipazione di uno stampo complesso, offrendo ai ragazzi un’occasione per apprendere abilità tecniche specifiche che serviranno nel loro futuro professionale.”

Chiara Musatti, Direttrice del Centro di Formazione A.I.B.

Lo sai che? Il Seminario di indirizzo

Al Centro di Formazione A.I.B., gli studenti e le studentesse hanno l’opportunità di partecipare ai *Seminari di Indirizzo*, incontri con professionisti e professioniste di aziende rinomate del territorio. Quest’anno, nella sede di Ome, le classi hanno incontrato rappresentanti di realtà come Rubinetterie Bresciane S.p.A., Siderweb S.p.A., Copan Group, Cama S.p.A., e hanno visitato l’azienda Automazioni Industriali Capitanio S.r.l.s.b.. Nella sede di Castel Mella, invece, tra i seminari svolti vi sono stati incontri con Evo International Group, HTI e Rubinetterie Bresciane S.p.A., che hanno coinvolto le classi in progetti concreti come quello su motori a idrogeno e su utensili industriali avanzati.

Parte integrante di questo modello didattico è il sistema di tutoraggio, appositamente costruito per rispondere alle diverse esigenze degli studenti e delle studentesse durante il loro percorso formativo. Il tutoraggio oltre a gestire i percorsi di alternanza Scuola Lavoro prevede possibili interventi emotivi-motivazionali, organizzati su cinque aree di intervento:

- **Dispersione scolastica:** con azioni di prevenzione per ridurre il rischio di abbandono;
- **Disciplina:** per assicurare un ambiente di apprendimento sereno e rispettoso;
- **Fragilità:** supporto specifico per chi affronta difficoltà personali o ha bisogni speciali;

- **Profitto:** monitoraggio continuo per favorire il miglioramento del rendimento scolastico;
- **Mediazione:** promozione di una convivenza positiva e collaborativa tra compagni e compagne.

3.1.3 L'orientamento in ingresso ed in uscita

Per presentare la propria proposta formativa e favorire l'ingresso di nuovi studenti e studentesse, **il Centro di Formazione A.I.B. organizza numerosi Open Day nelle sedi di Castel Mella e Ome.** Questi incontri offrono alle famiglie l'opportunità di esplorare l'offerta formativa, conoscere il personale docente, e acquisire una panoramica sulle modalità didattiche, sui percorsi di qualifica e diploma professionale, e sulle possibilità di alternanza scuola-lavoro. In parallelo, **l'orientamento in ingresso è esteso anche a livello territoriale con incontri di presentazione presso scuole medie della provincia, eventi ed iniziative organizzati in orario scolastico,** come gli Open Lab durante i quali è data l'opportunità di sperimentare direttamente attività di laboratorio.

Per quanto riguarda l'orientamento in uscita, il Centro di Formazione A.I.B. si concentra fortemente sulla preparazione degli studenti e delle studentesse per l'inserimento diretto nel mondo del lavoro. Le attività di orientamento professionale sono progettate per facilitare una transizione agevole e mirata verso occupazioni tecniche e professionali in aziende del territorio. Il Centro di Formazione A.I.B. collabora con una rete consolidata di aziende per offrire tirocini curriculari, che consentono agli studenti e alle studentesse di acquisire competenze pratiche e familiarizzare con l'ambiente lavorativo.

3.1.4 I tirocini aziendali

I tirocini aziendali sono periodi formativi svolti dagli studenti e dalle studentesse presso aziende, integrati nei percorsi di qualifica e diploma professionale. Essi offrono un'opportunità concreta di confronto diretto con il mondo del lavoro, consentendo di applicare le competenze acquisite in aula in contesti professionali reali. Le collaborazioni con le aziende del territorio bresciano permettono di instaurare rapporti solidi tra l'istituzione scolastica e le imprese, creando benefici per entrambe le parti.

“In questo momento ho le idee molto chiare. Sicuramente quello che aiuta di più è il periodo di tirocinio che facciamo subito nei primi anni. Il percorso di tirocinio ti fa capire veramente se è quello che ti piace, soprattutto a livello tecnico. Stare in azienda ti fa capire se ti piace fare questo lavoro o no. Quindi il Centro di Formazione, a parer mio, ti prepara molto e aiuta a capire che scelta fare nel futuro.”

Tirocinante del Centro di Formazione A.I.B.

Nel corso dell'anno formativo 2023/2024 sono stati attivati tirocini per studenti e studentesse del secondo e terzo anno, con alcune classi quarte impegnate in contratti di apprendistato di I livello. I rapporti con le aziende ospitanti, il Gruppo Bossoni S.p.A., Santoni S.p.A. e Brescia Trasporti S.p.A., sono stati consolidati, mentre sono state stipulate nuove convenzioni con aziende del territorio, tra cui Galba s.r.l., Giacomo Martinelli s.r.l., Autoriparazioni Zanagnolo, Normalien S.p.A. e Franciacorta Stampi s.r.l.

Durante i tirocini è attivo il sistema di tutoraggio che prevede il coinvolgimento di due figure chiave: un tutor interno e un tutor aziendale. Il tutor interno è responsabile di abbinare ciascun studente e ciascuna studentessa all'azienda più adeguata al suo percorso formativo, assicurandosi che l'esperienza in azienda sia allineata agli obiettivi didattici e professionali. Inoltre, durante il periodo di tirocinio, monitora le attività, il benessere personale ed i risultati formativi ottenuti tramite incontri con i/le tirocinanti e i/le rispettivi/e tutor aziendali. Al termine del tirocinio, entrambi i/le tutor partecipano a un colloquio finale per fornire un feedback strutturato sull'esperienza. In casi particolari, se emergono difficoltà, il team di tutoraggio interviene prontamente, modificando il piano formativo o valutando la possibilità di ricollocamento in un nuovo contesto aziendale.

L'esperienza di tirocinio ha portato in molti casi all'offerta di un contratto di lavoro al termine del percorso, facilitando la transizione dal mondo scolastico a quello professionale.

3.1.5 L'Internazionalizzazione

Il Centro di Formazione A.I.B. valorizza l'internazionalizzazione come parte integrante della propria offerta formativa, offrendo a studenti e studentesse l'opportunità di vivere esperienze oltre confine e di confrontarsi con nuovi contesti culturali e professionali.

Per la prima volta, nell'anno formativo 2023/2024, il Centro di Formazione A.I.B. ha realizzato il progetto di scambio formativo "A scuola di formazione professionale: da Brescia a Lione". Questo progetto, avviato in continuità alla collaborazione sviluppata l'anno precedente con istituti professionali di Lione, ha rappresentato **una significativa esperienza internazionale per quindici studenti e studentesse, cinque della sede di Ome e dieci della sede di Castel Mella, offrendo loro un'opportunità unica di formazione e crescita culturale.** Il progetto ha avuto luogo presso il Lycée Emile Béjuit e il Lycée Frédéric Fays a Lione dal 13 al 27 Marzo. Durante questo periodo, gli studenti e le studentesse sono stati inseriti/e nei laboratori tecnici degli istituti francesi, dove hanno partecipato attivamente alle attività pratiche e di aula, lavorando con macchinari e metodologie all'avanguardia. Lo scopo principale è stato quello di stimolare l'apertura culturale e la capacità di adattamento ad ambienti diversi, favorendo un'interazione quotidiana in un contesto europeo. I laboratori avanzati, suddivisi per tipologia di lavorazione, hanno consentito di applicare le proprie competenze e di apprendere nuove tecniche specifiche di settore. Le visite culturali a Lione e dintorni hanno ulteriormente arricchito l'esperienza, offrendo ai e alle partecipanti un'occasione per esplorare la cultura e la storia francese. **Al termine del progetto, i e le partecipanti hanno ricevuto una certificazione delle competenze acquisite e l'esperienza è riconosciuta come credito formativo per il conseguimento della qualifica professionale.**

Il progetto ha anche rafforzato la partnership tra il Centro di Formazione A.I.B. e gli istituti di Lione, aprendo le porte a futuri scambi. A testimonianza di ciò, **nel 2024 tre studenti del Lycée Emile Béjuit hanno svolto un tirocinio curriculare presso aziende collegate al Centro di Formazione A.I.B., con ospitalità fornita da tre famiglie di studenti della sede di Castel Mella.** Questa esperienza, realizzata dal 27 maggio al 21 giugno, è stata parte del programma Erasmus Plus, ed ha permesso ai ragazzi di vivere e lavorare in un contesto italiano, contribuendo a un reciproco scambio di conoscenze e competenze.

3.1.6 L'inclusività

L'inclusività è un principio alla base della missione educativa del Centro di Formazione A.I.B., impegnato per garantire a studenti e studentesse un ambiente formativo inclusivo in cui chiunque possa sentirsi valorizzato/a e supportato/a.

A livello economico, il Centro di Formazione A.I.B. si avvale del sistema dotale di Regione Lombardia e del Fondo Sociale Europeo. Questo sistema prevede l'assegnazione di una dote economica per ogni studente e studentessa, la cui entità varia in funzione dell'indirizzo scelto e delle esigenze formative specifiche del corso. **La dote è quindi una forma di finanziamento che rappresenta la base economica che permette di progettare e realizzare le attività didattiche e laboratoriali.** Durante l'anno scolastico 2023/2024, in aggiunta al sistema dotale, i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) hanno contribuito alla copertura delle esigenze finanziarie derivanti dall'aumento delle iscrizioni.

A partire dall'anno formativo 2024/2025, nel sistema dotale sarà introdotto un cambiamento significativo: la dote sarà omogenea per tutti gli indirizzi e corsi, eliminando la distinzione tra valori per annualità e percorsi. Ogni studente e studentessa riceverà una dote di importo fisso, garantendo un budget unico e più gestibile.

Attraverso l'impegno del corpo docente, il Centro di Formazione A.I.B. promuove inoltre attivamente l'inclusione delle studentesse, consapevole delle difficoltà che queste possono incontrare nell'inserirsi in ambiti professionali tradizionalmente percepiti come "maschili". In un settore dove le professioni tecniche e industriali sono ancora in prevalenza appannaggio degli uomini, l'istituto lavora per abbattere stereotipi di genere e incoraggia le giovani donne a seguire le proprie aspirazioni senza limitazioni.

"Se fino all'anno scorso tu mi avessi chiesto, qual è la tua massima ambizione? Formare i meccatronici di alto livello. Oggi, che di meccatronici di alto livello ne ho già formati tanti, se mi chiedi qual è il mio sogno, il mio sogno potrebbe essere quello di formare meccatroniche di alto livello, perché sono sicuro che hanno tutte le potenzialità per farlo e si devono un pochettino battere con il pregiudizio."

Formatore del Centro di Formazione A.I.B.

CF AIB



La ex studentessa Aurora Tellaroli al lavoro

I lavori «in rosa» esistono: sono proprio tutti

»» La formazione professionale di FONDAZIONE AIB, Centro Formazione è una storia di cultura del talento, una storia di dignità e di innovazione, di crescita professionale e personale attraverso il lavoro, oltre ogni pregiudizio. Nelle scuole di CF AIB, infatti, si abbattano pregiudizi e svalutazioni di genere: diverse le ragazze che nei laboratori della scuola hanno appreso lavori considerati tradizionalmente maschili. Meccaniche, riparatrici di veicoli a motore, esperte di cablaggio e quadriistica elettrica, si sono formate con la certezza di essere immediatamente inserite nel mondo del lavoro. Le scuole di CF AIB esprimono la propria vocazione meccanica, nella sede di Castel Mella e quella elettromeccanica e dei servi-

zi alle imprese, nella sede di Ome: aumentano i dipendenti (ben quaranta professionisti stabilizzati, in costante aggiornamento metodologico), aumentano gli iscritti, gli apprendisti assunti nel corso del quarto e quinto anno. La formazione professionale di CF AIB accompagna le ragazze e i ragazzi nel mondo del lavoro entro tre, quattro, o cinque anni di formazione teorica e pratica: quest'ultima è erogata in parte dalle aziende del territorio. È possibile visitare le sedi di CF AIB sabato 16 dicembre e 13 gennaio dalle ore 14 alle ore 16. È prevista anche un'ultima edizione degli Open Lab, per prendere parte ad un pomeriggio di laboratori nelle due sedi: per partecipare è necessario scrivere a info@cfaib.it.

Per gli studenti e le studentesse con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), BES (Bisogni Educativi Speciali) e disabilità riconosciute ai sensi della Legge 104, il Centro redige un Piano Didattico Personalizzato (PDP) o un Piano Educativo Individualizzato (PEI) in collaborazione con le famiglie. Questi documenti stabiliscono strategie didattiche su misura, strumenti compensativi, misure dispensative e criteri di valutazione specifici, per garantire che ogni studente e studentessa riceva un'istruzione adeguata alle proprie necessità. **L'aumento esponenziale di queste situazioni è gestito in maniera efficace da**

un team dedicato. Nel 2023/2024 il team è stato ampliato con una seconda docente psicologa attiva sulla tematica della disabilità, per garantire ad ogni sede un servizio di supporto completo e sempre presente.

Infine, il **Centro di Formazione A.I.B. condanna fermamente ogni forma di violenza, abuso e discriminazione.** Tutto il personale è coinvolto in un impegno collettivo per promuovere un clima educativo sicuro e rispettoso. Dalla segreteria al corpo docente, passando per il personale ausiliario, ognuno/a è chiamato/a a contribuire, attraverso l'esempio e l'educazione, alla costruzione di un ambiente in cui rispetto, inclusione e dialogo siano al centro.

3.1.7 L'attenzione verso i formatori e le formatrici

Il Centro di Formazione A.I.B. considera il benessere e la professionalità del corpo docente essenziali per mantenere elevata la qualità dell'offerta formativa e per sostenere efficacemente gli studenti e le studentesse. **Investire nel personale, valorizzare le competenze e promuovere un ambiente di lavoro positivo sono obiettivi strategici che favoriscono una crescita professionale continua e un clima collaborativo e stimolante.** In questa direzione, dal 7 dicembre 2022, è stato implementato il primo accordo di ente. Questo accordo rappresenta il riconoscimento e la valorizzazione delle attività didattiche e di supporto svolte dai formatori e dalle formatrici. Tra le misure introdotte figurano il welfare aziendale, la gestione della "Banca delle Ore", un premio di produzione e regolamentazioni specifiche per attività didattiche, gite scolastiche, orientamento e tutoraggio, con l'obiettivo di offrire condizioni lavorative trasparenti e motivate.

Parallelamente, **nel 2023/2024 il Centro di Formazione A.I.B. ha continuato a potenziare il sistema di tutoraggio con l'inserimento in entrambe le sedi di una figura dedicata per l'80% al tutoraggio del tirocinio.** Questa figura possiede competenze educative e pedagogiche specifiche ed ha il compito di supportare sia le attività iniziali di organizzazione del tirocinio sia quelle di monitoraggio durante il periodo aziendale, con interviste e visite in loco periodiche.

È proseguito il progetto di supervisione di gruppo per i formatori e le formatrici, condotto da una psicopedagogista, che ha favorito il confronto e la condivisione di strategie educative, promuovendo il benessere e la crescita del personale educativo. **Infine, è stato avviato l'uso della co-docenza come strumento di supporto per i e le docenti.** La presenza di due insegnanti in aula, soprattutto nelle classi più complesse, ha permesso una gestione condivisa delle dinamiche di gruppo e un intervento più mirato sulle esigenze degli studenti e delle studentesse.

3.1.8 Le iniziative e i progetti

Il Centro di Formazione A.I.B. arricchisce il percorso formativo degli studenti e delle studentesse grazie non solo a collaborazioni con enti, imprese e programmi innovativi, ma anche alla partecipazione ad iniziative e progetti che rappresentano per loro opportunità concrete di apprendimento pratico e sviluppo professionale e personale.

Nel 2023/2024 diverse classi hanno partecipato a progetti e concorsi, tra cui:

- **Educazione alla Responsabilità:** il progetto Educazione alla Responsabilità ha coinvolto le classi 1A, 1B e 1D del Centro di Formazione A.I.B. sede di Castel Mella con l'obiettivo di promuovere una cultura del rispetto verso i beni pubblici, le regole sociali e la comunità. Attraverso incontri e momenti di riflessione, gli studenti e le studentesse hanno esplorato temi chiave come la responsabilità individuale e collettiva, il rispetto delle diversità e la legalità. Figure di rilievo come Maria Regina Zanelli e don Fabio Corazzina hanno portato testimonianze che hanno stimolato la riflessione su identità, responsabilità e senso di appartenenza. Le giornate commemorative hanno arricchito il progetto: con la visione di film e discussioni, la Giornata della Memoria e quella del Ricordo hanno permesso agli studenti e alle studentesse di approfondire il valore della memoria storica, mentre la Giornata dei Calzini Spaiati ha rappresentato un'occasione per apprezzare l'importanza della diversità. Il progetto ha inoltre incluso una collaborazione con le Forze dell'Ordine, che hanno trattato tematiche come bullismo, cyberbullismo, e corretto uso dei social media, nonché i rischi legati a droghe e alcol. La sensibilizzazione alla sicurezza sul lavoro, con il contributo dell'ANMIL, ha portato testimonianze dirette sui rischi legati al mondo professionale, ponendo l'accento su prevenzione e consapevolezza dei propri doveri e diritti. Grazie alla partecipazione gratuita di esperti/e esterni, il progetto ha potuto avvalersi di contributi di qualità, garantendo il pieno rispetto delle normative di sicurezza e del Regolamento d'Istituto e permettendo agli studenti e alle studentesse di sviluppare competenze sia personali sia civiche.
- **READY:** il progetto READY - Raise Environmental Awareness for Deprived Youth - si è svolto con successo presso il Centro di Formazione AIB in collaborazione con l'Associazione ADL Zavidovici. Coinvolgendo le classi 1A, 2B e 2D, sotto la guida dei professori Arcai, Guerini e Folcio, il progetto ha offerto agli studenti e alle studentesse un percorso di sensibilizzazione ambientale e di partecipazione attiva nella società civile. Da novembre 2023 a gennaio 2024, i e le partecipanti hanno incontrato i "green ambassadors", giovani con esperienza di volontariato ambientale internazionale, condividendo esperienze su temi legati alla sostenibilità. I tre workshop principali hanno trattato:
 1. **Fast Fashion** - Un'analisi sul fenomeno del consumo usa e getta nella moda e le sue conseguenze ambientali.
 2. **Ciclo del Coltan** - Riflessioni sull'impatto ambientale e sociale della filiera del coltan, con approfondimenti su migrazioni ambientali e diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 3. **Cittadinanza Attiva e Consapevole** - Approfondimenti su come agire in modo responsabile per una società sostenibile, evidenziando il ruolo della tecnologia per l'impegno civico.

Integrato nei programmi didattici di storia, geografia, diritto, economia e inglese, il progetto ha offerto un'esperienza formativa interdisciplinare, arricchita dalla partecipazione di esperti/e esterni che hanno contribuito volontariamente, rafforzando nei e nelle giovani la consapevolezza ecologica e il senso di responsabilità civica.

- **Cuori randagi:** il progetto Cuori Randagi, realizzato in collaborazione con l'Associazione S.O.S. Randagi di Brescia, ha coinvolto studenti e studentesse delle classi prime del Centro di Formazione A.I.B con l'obiettivo di sensibilizzare i e le giovani al volontariato e alla responsabilità sociale attraverso visite al rifugio e incontri con i

volontari e le volontarie. Durante il percorso, articolato in una serie di cinque incontri in aula e tre uscite in piccoli gruppi per attività di volontariato, gli studenti e le studentesse hanno avuto l'opportunità di conoscere il valore del volontariato e di sviluppare responsabilità verso gli animali e l'ambiente. L'esperienza si è concentrata su attività pratiche di cura degli animali, stimolando competenze comunicative e collaborative e sensibilizzando alla cittadinanza attiva. Alle attività di volontariato hanno partecipato 15 ragazzi e ragazze.

“Per me gli incontri con il canile sono stati molto utili, ci hanno fatto capire la responsabilità e la fatica di avere un cane e di gestione degli impegni. Inoltre, ci hanno insegnato come ragiona un cane e come si può addestrare per aiuti umanitari e personali. Io penso che questa esperienza ci abbia reso tutti più interessati sull'argomento e ci ha reso più rispettosi ed attenti ai nostri amici pelosi. Penso che sia stata una bella esperienza e molto istruttiva.”

Studente del Centro di Formazione AIB

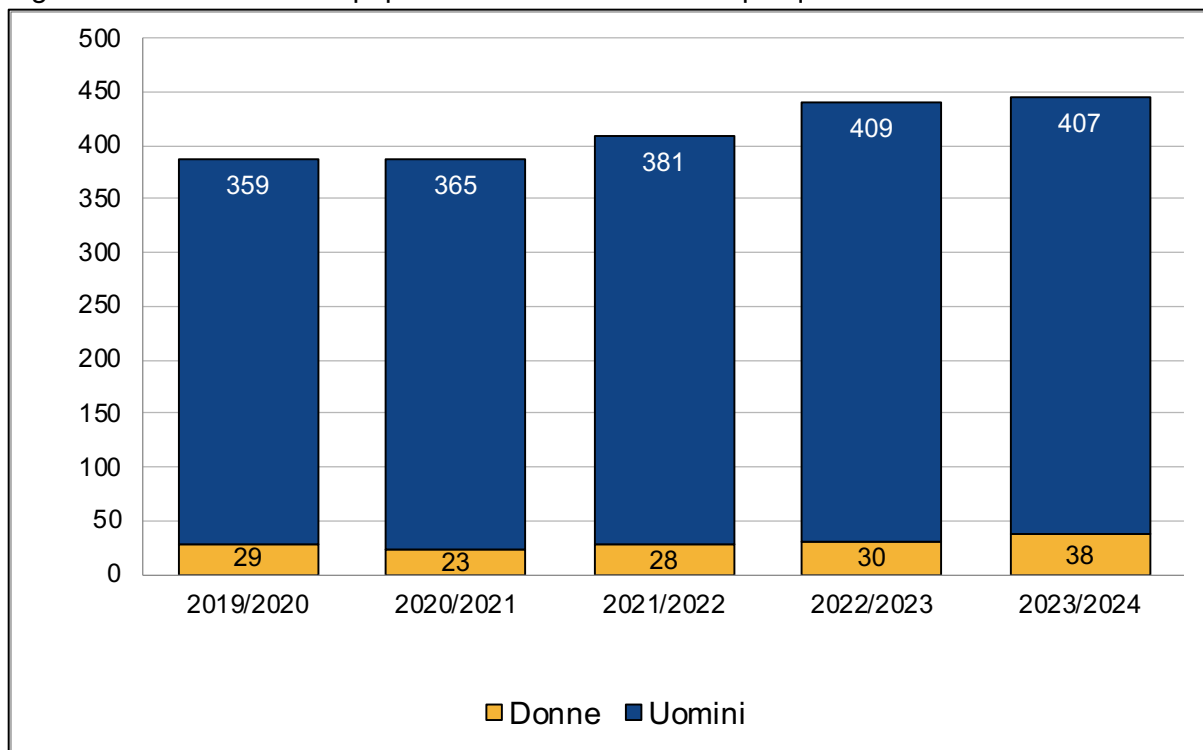
- **Aperitivo al CF A.I.B.:** l'evento Aperitivo al CF AIB, tenutosi lo scorso 10 maggio presso la sede di Ome, ha riunito ex-studenti e ex-studentesse del Centro di Formazione AIB per una serata all'insegna dei ricordi e della condivisione. I e le partecipanti hanno avuto l'opportunità di ritrovarsi con gli ex compagni e le ex compagne di scuola, riscoprendo legami e ricordando momenti vissuti insieme. L'incontro ha anche permesso di mostrare i progressi e l'evoluzione del Centro di Formazione A.I.B. nel tempo, offrendo uno spazio per scambiarsi esperienze di crescita professionale e personale. L'atmosfera conviviale e il piacevole aperitivo hanno reso l'evento un'occasione di networking e riflessione sulle rispettive carriere.
- **Inciampi di pace:** Il progetto, realizzato dalla classe 3D, ha proposto un viaggio didattico per esplorare la cultura della pace e riflettere sui valori della non violenza e della disobbedienza civile. Attraverso attività pratiche e incontri tematici, gli studenti e delle studentesse hanno progettato e realizzato delle "pietre di inciampo", commemorando figure chiave per la pace come Don Milani, Pietro Pinna e Aldo Capitini. Le pietre sono state posizionate in spazi visibili all'interno della scuola, per promuovere consapevolezza e riflessione tra tutti i presenti. **Il progetto ha ottenuto un premio di €7.500 che sarà utilizzato per finanziare, a febbraio 2025, il viaggio di quindici studenti sul Treno della memoria, un'iniziativa che coinvolge gruppi di giovani studenti e studentesse in un percorso formativo e che si conclude con il viaggio verso Cracovia e la visita ai campi di concentramento di Auschwitz-Birkenau.**

3.2 Indicatori di Attività

3.2.1 La popolazione studentesca

Al termine dell'anno scolastico 2023/2024⁶, il Centro di Formazione A.I.B. ha registrato complessivamente 445 studenti e studentesse, con un incremento di 6 unità rispetto alle 439 dell'anno precedente ed un tasso di crescita nel quinquennio 2019-2024 del 14,7%.

Figura 9. Evoluzione della popolazione studentesca nel quinquennio 2019-2024



Nella sede di Castel Mella, la popolazione studentesca è diminuita, passando da 253 a 246 unità. Nonostante questo risultato, è **importante segnalare come l'istituto abbia ri accolto il genere femminile, con l'arrivo di due nuove studentesse**. Nella sede di Ome la popolazione studentesca è invece aumentata, raggiunto il totale di 199 iscritti/e rispetto a 186 dell'anno precedente.

Sebbene la maggioranza della popolazione studentesca totale sia di genere maschile (91,5%), l'inserimento di 9 nuove studentesse rappresenta una crescita del 33% rispetto al totale delle iscritte, un segnale significativo verso una maggiore inclusione del genere femminile.

⁶ I dati fanno riferimento alla data 27 maggio 2024.

Studenti e studentesse del Centro di Formazione A.I.B.							
Sede	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	4	1,7%	0	0%	2	0,8%
	Uomini	232	98,3%	253	100%	244	99,2%
	Totale	236	57,7%	253	57,6%	246	55,3%
Ome	Donne	24	13,9%	30	16,1%	36	18,1%
	Uomini	149	86,1%	156	83,9%	163	81,9%
	Totale	173	42,3%	186	42,4%	199	44,7%
Centro di formazione A.I.B.	Donne	28	6,3%	30	6,8%	38	8,5%
	Uomini	381	93,2%	409	93,2%	407	91,5%
	Totale	409	100%	439	100%	445	100%

Per quanto riguarda il numero di studenti e studentesse di cittadinanza straniera, **si contano 5 ragazze e 39 ragazzi provenienti da Paesi esteri, che rappresentano circa il 10% della popolazione studentesca.**

Studenti e studentesse di cittadinanza straniera					
Sede	Genere	2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	0	0%	-	0%
	Uomini	38	100%	31	100%
	Totale	38	100%	31	70,5%
Ome	Donne	1	11,1%	5	38,5%
	Uomini	8	88,9%	8	61,5%
	Totale	9	100%	13	29,5%
Centro di formazione A.I.B.	Donne	1	2,1%	5	11,4%
	Uomini	46	97,9%	39	88,6%
	Totale	47	100%	44	100%

Continua ad avere un'incidenza significativa invece la presenza di studenti e studentesse con DSA, BES o disabilità certificata secondo la Legge 104. **Nel corso dell'anno scolastico 2023/2024, il Centro di Formazione A.I.B. ha accolto complessivamente 114 studenti e studentesse con DSA, BES o disabilità certificata L.104. Questo dato rappresenta oltre il 25% della popolazione studentesca ed è in costante crescita, con un incremento di 6 unità rispetto all'anno precedente.**

Studenti e studentesse con BES, DSA o disabilità certificata L.104							
Sede	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	-	-	0	0%	1	2%
	Uomini	-	-	50	100%	49	98%
	Totale	45	45,9%	50	46,3%	50	43,9%
Ome	Donne	-	-	10	17,2%	11	17,2%
	Uomini	-	-	48	82,8%	53	82,8%
	Totale	53	54,1%	58	53,7%	64	56,1%
Centro di Formazione A.I.B.	Donne	-	-	10	9,3%	12	10,5%
	Uomini	-	-	98	90,7%	102	89,5%
	Totale	98	100%	108	100%	114	100%

La popolazione studentesca è così distribuita: in entrambe le sedi sono presenti 3 classi Prime, 3 classi Seconde e 3 classi Terze. La sede di Ome ospita 3 classi Quarte, di cui 2 dedicate all'Apprendistato di I livello, mentre la sede di Castel Mella conta 2 classi Quarte, entrambe destinate allo stesso programma di apprendistato. Nella sede di Castel Mella è attivo l'IFTS per la mobilità elettrica e ad Ome quello relativo alla manutenzione degli impianti industriali.

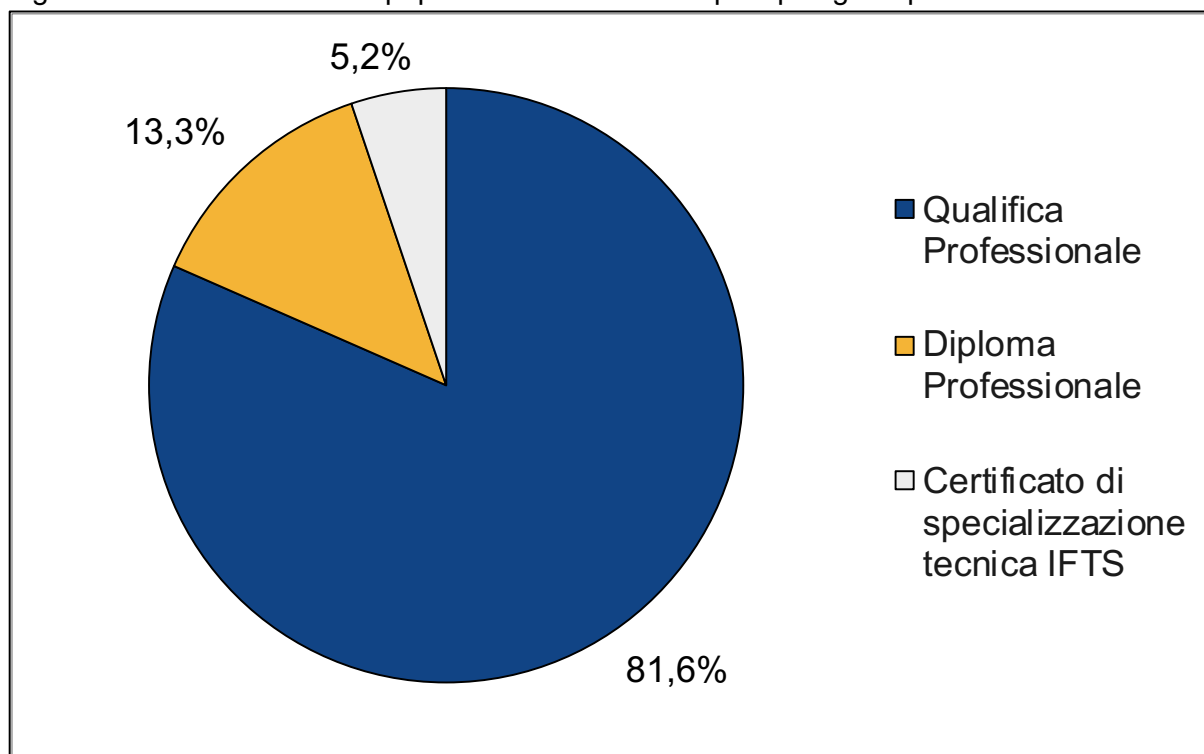
Il numero medio di studenti e studentesse per classe è variabile: dai 19 nelle classi Prime ai 10 nelle classi Quarte. Questo fenomeno è il risultato del periodo di selezione che avviene in particolare durante il primo anno, nel quale studenti e studentesse affrontano le prime sfide scolastiche e orientative.

Classi e numero medio di studenti e studentesse del Centro di Formazione A.I.B.						
Sede	Indicatore	Prime	Seconde	Terze	Quarte	IFTS
Castel Mella	Numero classi	3	3	3	2	1
	Numero medio studenti/esse per classe	29	24	18	15	5
Ome	Numero classi	3	3	3	3	1
	Numero medio studenti/esse per classe	19	16	16	10	18

Nel corso dell'anno scolastico 2023/2024, **la suddivisione della popolazione studentesca nei diversi percorsi formativi del Centro di Formazione A.I.B. evidenzia la netta prevalenza dei percorsi triennali di qualifica professionale, che hanno accolto 363 studenti e studentesse, pari all'81,6% dell'intera popolazione studentesca.**

I percorsi per il diploma professionale hanno invece subito una leggera flessione, con 59 iscritti/e totali, corrispondenti al 13,3% della popolazione. Anche in questo caso, la predominanza maschile è evidente, pari all'86,4%. **Infine, i percorsi IFTS introdotti recentemente contano 23 partecipanti, tutti uomini. Questi percorsi raccolgono il 5,2% della popolazione studentesca** e offrono un'opportunità di specializzazione avanzata, allineandosi alle esigenze del mercato del lavoro per competenze tecniche specifiche.

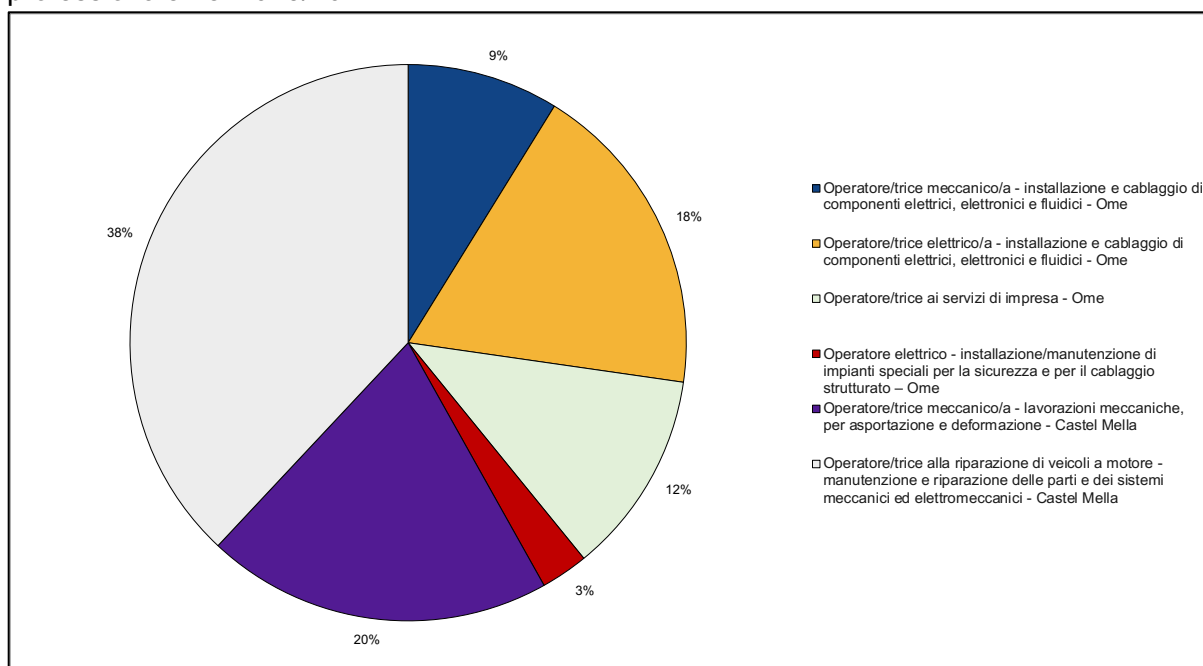
Figura 10. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso nel 2023/2024



Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per percorso							
Tipo di percorso	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Qualifica Professionale	Donne	24	6,9%	30	6,8%	30	8,3%
	Uomini	323	93,1%	320	72,9%	333	91,7%
	Totale	347	84,8%	350	79,7%	363	81,6%
Diploma Professionale	Donne	4	6,5%	6	1,40%	8	13,6%
	Uomini	58	93,5%	68	15,5%	51	86,4%
	Totale	62	15,2%	74	16,9%	59	13,3%
Certificato di specializzazione tecnica IFTS	Donne	-	-	-	0%	0	0%
	Uomini	-	-	15	3,4%	23	100%
	Totale	-	-	15	3,4%	23	5,2%
Totale		409	100%	439	100%	445	100%

Il percorso di qualifica professionale più frequentato è quello per "Operatore/trice alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici", che ha registrato 138 iscritti/e, di cui il 98,6% uomini. Segue il percorso per "Operatore/trice meccanico - lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione", con un totale di 73 studenti. Tra i corsi offerti, "Operatore/trice ai servizi di impresa" rappresenta il percorso con la maggiore presenza femminile, accogliendo 27 studentesse su un totale di 43 iscritti/e, equivalente ad oltre la metà dei e delle partecipanti al percorso. Anche nel percorso per "Operatore/trice elettrico/a - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici" è presente una studentessa su un totale di 67 iscritti/e.

Figura 11. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso per la qualifica professionale nel 2023/2024

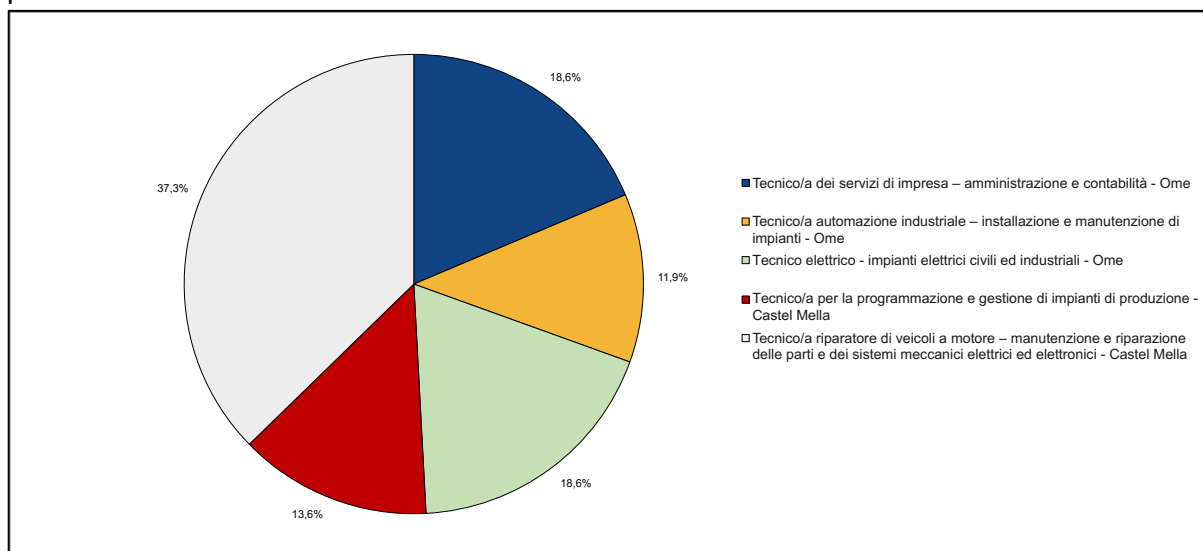


Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per qualifica							
Tipo di qualifica	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Operatore/trice meccanico/a - lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione - Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	71	100%	71	100%	73	100%
	Totale	71	20,5%	71	20,3%	73	20,1%
Operatore/trice alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici - Castel Mella	Donne	1	0,8%	0	0%	2	1,4%
	Uomini	120	99,2%	131	100%	136	98,6%
	Totale	121	34,9%	131	37,4%	138	38%
Operatore/trice meccanico/a - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	30	100%	32	100%
	Totale	-	-	30	8,6%	32	8,8%
Operatore/trice elettrico/a - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	0	0%	0	0%	1	1,5%
	Uomini	86	100%	65	100%	66	98,5%
	Totale	86	24,8%	65	18,5%	67	18,5%
Operatore/trice ai servizi di impresa - Ome	Donne	16	61,5%	30	66,7%	27	62,8%
	Uomini	10	38,5%	15	33,3%	16	37,2%
	Totale	26	7,5%	45	12,9%	43	11,8%
Operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato - Ome	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	22	100%	8	100%	10	100%
	Totale	22	6,3%	8	2,3%	10	2,8%
Totale		347	100%	350	100%	363	100%

Infine, i percorsi "Operatore/trice meccanico/a - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici" e "Operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato" hanno registrato una partecipazione esclusivamente maschile, con rispettivamente 32 e 10 iscritti. In particolare, **quest'ultimo indirizzo è esaurito nel 2023/2024, con l'ultima classe terza giunta alla fine del percorso.**

Nel corso dell'anno scolastico 2023/2024, **la distribuzione tra i percorsi di diploma professionale ha registrato una forte predominanza di studenti nel corso "Tecnico/a riparatore/trice di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici", pari al 37,3% del totale della popolazione studentesca.** Solo nel percorso "Tecnico/a dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità" è stata riscontrata la presenza di diplomande, con 8 studentesse rispetto ad 11 totali, in aumento rispetto alle 10 dello scorso anno. I corsi "Tecnico/a per la programmazione e gestione di impianti di produzione" e "Tecnico/a automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti" hanno registrato un calo della popolazione studentesca arrivando ad 8 e 7 studenti rispettivamente.

Figura 12. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso per il diploma professionale nel 2023/2024



Infine, il nuovo percorso "Tecnico/a elettrico/a – impianti elettrici civili ed industriali", attivato ad inizio anno, ha accolto 11 studenti. **Complessivamente, le aree tecniche continuano a essere dominate dalla partecipazione maschile nonostante la presenza femminile sia incrementata nel percorso di tipo amministrativo.**

Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per diploma							
Tipo di diploma	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Tecnico/a riparatore/trice di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici - Castel Mella	Donne	2	8,3%	-	0%	0	0%
	Uomini	22	91,7%	18	100%	22	100%
	Totale	24	38,7%	18	24,3%	22	37,3%
Tecnico/a per la programmazione e gestione di impianti di produzione - Castel Mella	Donne	-	-	-	-	0	0,0%
	Uomini	12	100%	18	0%	8	100%
	Totale	12	19,4%	18	24%	8	13,6%
Tecnico/a dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità - Ome	Donne	2	50%	6	60,0%	8	72,7%
	Uomini	2	50%	4	40,0%	3	27,3%
	Totale	4	6,5%	10	13,5%	11	18,6%
Tecnico/a automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti - Ome	Donne	0	0%	-	0%	0	0%
	Uomini	22	100%	28	100%	7	100%
	Totale	22	35,5%	28	37,8%	7	11,9%
Tecnico/a elettrico/a - impianti elettrici civili ed industriali - Ome	Donne	-	-	-	-	0	0%
	Uomini	-	-	-	-	11	100%
	Totale	-	-	-	-	11	18,6%
Totale generale		62	100%	74	100%	59	100%

Per quanto riguarda i percorsi IFTS al Centro di Formazione A.I.B., il corso "Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti Industriali" ha accolto 18 studenti, pari al 78,3% dei percorsi IFTS. Il nuovo corso "Tecnico della Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici" ha registrato invece 5 studenti coprendo il restante 21,7%.

"Ho scelto di proseguire con il quinto anno perché oltre ad ottenere con un diploma in più, dedicato ai veicoli elettrici e ibridi, penso che in futuro possa specializzarmi in questo settore. Il mondo si sta spostando sempre più verso i veicoli elettrici, e tra dieci anni, o forse anche meno, potremmo non vedere più auto a motore endotermico. Avere questa competenza mi dà un vantaggio, mi fa sentire già pronto."

Studente IFTS del Centro di Formazione A.I.B.

Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per percorso IFTS							
Tipo di diploma	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti Industriali	Donne	-	-	0	0%	-	0%
	Uomini	-	-	15	100%	18	100%
	Totale	-	-	15	100%	18	78,3%
Tecnico della Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici	Donne	-	-	-	-	-	0%
	Uomini	-	-	-	-	5	100%
	Totale	-	-	-	-	5	21,7%
Totale		-	-	15	100%	23	100%

Nell'anno accademico 2023/2024, il **Centro di Formazione A.I.B.** ha rafforzato l'offerta di **corsi di formazione per apprendisti, passando dai 35 studenti dell'anno precedente a un totale di 48.** Di questi, 30 sono stati avviati presso la sede di Castel Mella, pari alla totalità dei diplomandi, e 18 presso la sede di Ome.

Formazione Apprendisti/e di primo livello art 43							
Sede	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	25	100%	30	100%
	Totale	12	100%	25	71,4%	30	62,5%
Ome	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	10	100%	18	100%
	Totale	0	0%	10	28,6%	18	37,5%
Totale		12	100%	35	100%	48	100%

Infine, per quanto riguarda l'orientamento il Centro di Formazione A.I.B. ha organizzato numerosi Open Day nelle sedi di Castel Mella e Ome. Questi incontri, tenutisi tra ottobre 2023 e gennaio 2024. In parallelo, l'orientamento è stato esteso anche a livello territoriale con incontri di presentazione presso otto scuole medie della provincia e un evento tenuto presso il teatro di Travagliato. Inoltre, il Centro ha realizzato sei Open Lab pomeridiani, durante i quali studenti e studentesse di terza media hanno avuto l'opportunità di sperimentare direttamente attività di laboratorio, lavorando con strumentazione e materiali tecnici sotto la guida di docenti e studenti senior del Centro.

3.2.2 Il tutoraggio e i tirocini aziendali

Nel corso dell'anno formativo 2023/2024, il sistema di tutoraggio del Centro di Formazione A.I.B. ha supportato studenti e studentesse con interventi specifici nella quotidianità scolastica e durante le esperienze aziendali.

Per quanto concerne gli interventi, nella sede di Castel Mella sono stati realizzati interventi suddivisi tra il 33,2% dedicato alla disciplina, il 19,6% alla mediazione tra compagni/e, il 21,5% al supporto per le fragilità, il 14,3% al miglioramento del profitto e l'11,4% per contrastare la dispersione scolastica. **Tali interventi hanno riguardato in modo particolare le classi prime**, evidenziando l'importanza del tutoraggio nell'accompagnare i nuovi iscritti e le nuove iscritte e nel favorire un adattamento positivo al contesto scolastico.

Nella sede di Ome, sono stati realizzati interventi distribuiti principalmente nell'area della disciplina (43,8%), seguita dal supporto alle fragilità (21,2%), dall'intervento sulla dispersione scolastica (16%), dal miglioramento del profitto (11,9%) e dalla mediazione tra compagni e compagne (7,1%). **Anche in questa sede, l'interazione con le famiglie ha svolto un ruolo chiave, raggiungendo i nuclei familiari e contribuendo ad evitare 9 ritiri scolastici, confermando così l'efficacia del tutoraggio nel prevenire l'abbandono scolastico.**

Nel 2023/2024 sono stati avviati 245 tirocini, con 133 tirocini a Castel Mella e 112 a Ome. La sede di Castel Mella ha collaborato con 116 aziende, gestendo 7 ricollocamenti e registrando 2 abbandoni. Ad Ome, invece, sono state coinvolte 85 aziende e realizzati 7 ricollocamenti. 9 studenti hanno realizzato come tirocinio formativo dei Project Work (lunghi o brevi).

Per valutare l'efficacia dei tirocini, ogni anno viene condotta un'indagine di soddisfazione tramite interviste ai/alle tutor aziendali, focalizzata sulle competenze acquisite dagli studenti e dalle studentesse e sul loro comportamento in azienda. **I risultati, espressi su una scala da 1 a 10, hanno confermato un esito positivo per l'anno 2023/2024, sottolineando il valore di queste esperienze per lo sviluppo professionale degli studenti e delle studentesse del Centro.**

Valutazione della soddisfazione		
Sede	Esiti stage	2023/2024
Castel Mella	Media valutazione studenti/esse da parte dei tutor aziendali	7,94
	Numero tutor aziendali intervistati/e	133
Ome	Media valutazione studenti/e da parte dei tutor aziendali	7,35
	Numero tutor aziendali intervistati/e	112
Centro di Formazione A.I.B.	Media valutazione studenti/e da parte dei tutor aziendali	7,67
	Numero tutor aziendali intervistati/e	245

3.2.3 I servizi al lavoro

Il Centro di Formazione A.I.B. fornisce anche servizi alle imprese. Nel corso del 2023/2024 sono state erogate 12 pratiche GOL, per un totale di 31 ore di presa in carico e attivazione dei servizi.

Indicatore	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Garanzia Giovani	numero di pratiche	7	1	-
GOL	numero di pratiche	-	-	12
Totale ore servizi al lavoro	ore	28	4	31

Per quanto riguarda la formazione verso le aziende e utenti dei servizi al lavoro, nel 2023/2024 i corsi erogati sono stati 8, 7 di 40 ore e 1 di 60 ore (GOL), con un numero di partecipanti pari a 123 ed un totale di 340 ore erogate.

Tipo di corso	Unità di misura	2021/2022	2022/2023	2023/2024
40 ore	numero	7	5	7
60 ore (GOL)	numero	-	-	1
Totale corsi	numero	7	5	8
Totale ore	ore	280	200	340
Totale partecipanti	Numero	117	119	123

3.3 Indicatori di Risultato

3.3.1 Esito scolastico

L'anno formativo 2023/2024 è iniziato con **435 iscritti/e**, a cui si sono aggiunti **41 inserimenti durante l'anno e, parallelamente, sottratti 31 ritirati (per motivi che variano da esigenze personali, inserimento nel mondo lavorativo, fragilità)**. Al termine dell'anno la popolazione studentesca era quindi composta da 445 studenti e studentesse, di cui **375 hanno completato con successo il percorso formativo**, risultando promossi/e alla classe successiva o superando gli esami di qualifica, diploma o certificazione.

Un autobus a scuola il giorno dell'esame È la tesina di Abdou, che fa il carrozziere

Il mezzo è arrivato al CFAib da Brescia Trasporti, azienda in cui lo studente lavora come apprendista

Formazione

Barbara Bertocchi
bertocchi@giornaledibrescia.it

• È una tesina alquanto pesante quella che Abdou Kandji ha presentato all'esame. I giugali, però, questa volta non c'entrano nulla. Il peso che accende i riflettori sul Centro di formazione Aib di Castel Mella è quello dell'autobus arrivato da Brescia Trasporti per consentire allo studente di spiegare ai professori quali sono le regole di una buona manutenzione, tema che ha scelto di approfondire per ottenere il diploma professionale.

Chi è Abdou Kandji ha frequentato il quarto anno del corso che l'ha portato a diventare un tecnico riparatore e manutentore di veicoli a motore. L'ha fatto da apprendista frequentando le lezioni due giorni a settimana e lavorando in azienda, a Brescia

Trasporti, il resto del tempo. «A Brescia Trasporti - racconta il 17enne nato in Italia da famiglia senegalese - mi trovo benissimo». Sono stato assunto a settembre con contratto da apprendista di primo livello e faccio il carrozziere.

L'idea. Stimolato da ciò con cui ha a che fare ogni giorno, il giovane ha proposto alla scuola di fare una tesina sulla manutenzione degli autobus. «Ci è sembrata subito una buona idea visto che la maggior parte degli studenti è interessata per lo più ad automobili e motociclette», commenta la direttrice Chiara Musatti. «Da un primo scambio di mail - aggiunge il prof. Giordano Lanzanova - non avevamo capito che Abdou aveva intenzione di far arrivare a scuola un autobus vero. Poi, chianta la questione, siamo stati colti da un mix di sorpresa ed entusiasmo e non abbiamo potuto rifiutarci. Detto, fatto.

La prova. Il giorno dell'esame un collega dello studente, Paolo Betti, ha parcheggiato un autobus a metano davanti al cancello della scuola. «L'esame è stato diviso in due parti: a un primo colloquio è seguita la spiegazione sul campo. Abdou si è dimostrato preparatissimo. È un bravo ragazzo - sottolinea l'insegnante -, un bravo studente e un bravo lavoratore. Non mi sorprende che a Brescia Trasporti gli vengano già tutti bene».

Il centro. Al centro di Fondazione Aib agli alunni viene offerta la possibilità di frequentare il corso triennale utile a ottenere una prima qualifica, un quarto anno per raggiungere il diploma professionale e un eventuale quinto anno. Abdou, però, sembra intenzionato a fermarsi qui. «Non avremmo voluto che continuasse a studiare - aggiunge il docente -, ma vendendolo così contento e soddisfatto siamo felici e consapevoli di aver raggiunto il nostro obiettivo: preparare gli studenti al mondo del lavoro».

Dopo quasi un anno di apprendistato pieno di stimoli, Abdou a Brescia Trasporti ha trovato la sua strada. Non senza qualche sacrificio: «Per arrivare a scuola, da Nave, prendo sempre... due pullman». //

A Castel Mella. Un collega di Abdou ha parcheggiato davanti alla scuola l'autobus oggetto dell'esame



L'interrogazione. Il 17enne si è dimostrato super preparato



In azienda. Abdou lavora a Brescia Trasporti



Il tasso di studenti e studentesse formati/e, calcolato come il numero di coloro che hanno completato con successo il percorso diviso per la somma degli studenti e delle studentesse iscritti/e all'inizio dell'anno e di quelli/e iscritti/e nel corso dell'anno, è stato pari all'84,3%, in aumento rispetto all'83,3% registrato l'anno precedente. **Il solo tasso di promozione all'anno successivo di coloro che sono iscritti/e alle classi prime e seconde è invece leggermente inferiore e pari al 78,7%** e risente invece dell'elevato numero di studenti/esse non ammessi alla classe seconda. Questo è dovuto al fatto che molti studenti e studentesse provengono da situazioni e contesti educativi molto eterogenei e ripetere il primo anno permette loro di colmare eventuali lacune e consolidare le competenze necessarie per proseguire con successo nel percorso formativo prima dell'accesso in azienda previsto nel secondo anno con l'alternanza scuola lavoro. Per quanto riguarda gli esami di fine anno, nei percorsi di qualifica, **94 qualificandi/e hanno superato l'esame finale, con un tasso di qualifica del 94%** mentre nei percorsi di diploma professionale **51 diplomandi/e hanno completato con successo l'esame, per un tasso di diplomati pari all'86,4%**. Infine, nel percorso IFTS, tutti i **23 partecipanti hanno ottenuto la certificazione, per un tasso di successo del 100%**.

Esito scolastico				
Esito	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Iscritti/e a giugno a percorsi di tipo QUALIFICA nelle classi prime e seconde	Donne	-	-	21
	Uomini	-	-	242
	Totale	243	250	263
Promossi/e alla classe successiva	Donne	-	-	18
	Uomini	-	-	189
	Totale	198	199	207
Iscritti/e a giugno a percorsi di tipo QUALIFICA nelle classi terze	Donne	-	13	9
	Uomini	-	87	91
	Totale	104	100	100
Qualificati/e	Donne	-	13	9
	Uomini	-	74	85
	Totale	95	87	94
Iscritti/e a giugno a percorsi di tipo DIPLOMA	Donne	-	6	8
	Uomini	-	68	51
	Totale	62	74	59
Diplomati/e	Donne	-	6	8
	Uomini	-	59	43
	Totale	61	65	51
Iscritti/e a giugno a percorsi di tipo IFTS	Donne	-	0	0
	Uomini	-	15	23
	Totale	-	15	23
Certificati/e	Donne	-	0	0
	Uomini	-	15	23
	Totale	-	15	23
% Promossi/e su iscritti/e	Totale	-	-	78,7%
% Qualificati/e su iscritti/e	Totale	91,3%	87%	94%
% Diplomati/e su iscritti/e	Totale	98,4%	87,8%	86,4%
% Certificati/e su iscritti/e	Totale	-	100%	100%
Tasso di studenti/esse formati/e	Totale	80,5%	83,3%	84,3%

3.3.2 Esito Post-Scolastico

Il Centro di Formazione A.I.B. monitora la situazione post-scolastica degli studenti e delle studentesse una volta concluso il percorso formativo presso l'istituto, suddividendoli in tre categorie: coloro che proseguono gli studi (iscrivendosi al quarto o quinto anno), coloro che trovano un impiego entro sei mesi dal conseguimento del titolo, e coloro che invece hanno optato per altre scelte.

Osservando le scelte di coloro che hanno concluso il terzo anno formativo nel 2023/2024 è possibile notare un significativo aumento del numero di qualificati/e che sceglie di proseguire il proprio percorso formativo, sia attraverso l'iscrizione al IV anno ordinario sia mediante l'apprendistato. Questo incremento indica una maggiore

consapevolezza dell'importanza di consolidare le proprie competenze prima di un inserimento definitivo nel mondo del lavoro, con un numero crescente di studenti e studentesse che vedono la formazione continua come un vantaggio competitivo.

I dati relativi all'occupazione dei qualificati nel 2023/2024 non sono invece ancora disponibili, poiché verranno raccolti e analizzati nei primi mesi del 2024. Per quanto riguarda l'esito dell'indagine occupazionale sui qualificati del 2022/2023 avvenuta a gennaio 2024, su 22 studenti e studentesse che hanno scelto di non proseguire il proprio percorso formativo presso il Centro di Formazione A.I.B., i dati mostrano un positivo tasso di occupazione: 10 risultano occupati/e a sei mesi dalla qualifica. Altri/e 6 hanno intrapreso percorsi di formazione in istituti differenti, sottolineando l'interesse per ulteriori specializzazioni. Dei e delle restanti, 4 sono disoccupati/e, mentre per gli altri e le altre non è stato possibile rilevare la situazione.

Esito Post-Scolastico percorsi di qualifica				
Esito post-scolastico	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Qualificati/e	Donne	-	13	9
	Uomini	-	74	85
	Totale	95	87	94
Iscritti/e IV anno	Donne	-	-	9
	Uomini	-	-	40
	Totale	34	14	49
Iscritti/e in apprendistato	Donne	-	-	0
	Uomini	-	-	25
	Totale	33	51	25
Lavoratori/trice a 6 mesi dalla qualifica	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	Totale	12	10	
% Iscritti/e al IV anno		35,8%	16,1%	
% Iscritti/e in apprendistato		34,8%	58,6%	
% Lavoratori/trice a 6 mesi		12,6%	11,5%	
% Non occupati/e		4,2%	3,5%	
Altro		12,6%	10,3%	

In parallelo, i dati dell'indagine dell'anno formativo 2022/2023 relativi all'esito post-scolastico dei percorsi di diploma mostrano come una parte significativa di studenti e studentesse abbia optato per percorsi di formazione avanzata e l'inserimento nel mondo del lavoro. In particolare, 22 diplomati/e hanno scelto di proseguire con i percorsi IFTS proposti dal Centro di Formazione A.I.B., confermando l'attrattività di questa offerta formativa. Inoltre, **32 diplomati/e hanno trovato occupazione entro sei mesi dal diploma**, dimostrando l'efficacia del percorso educativo nel facilitare l'accesso al lavoro. 3 persone hanno invece deciso di continuare la propria formazione in altri istituti, mentre altre 3 risultano non occupate. Per 5 diplomati/e non sono stati raccolti dati specifici.

Al momento, non sono invece disponibili informazioni aggiornate sulla situazione post-scolastica di coloro che hanno conseguito il diploma nel 2023/2024.

Esito Post-Scolastico percorsi di diploma				
Esito post-scolastico	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Diplomati/e	Donne	-	6	8
	Uomini	-	59	43
	Totale	61	65	51
Iscritti/e V anno	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	Totale	12	22	
Lavoratori/trice a 6 mesi dal diploma	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	Totale	39	32	
% Iscritti/e al V anno		19,7%	33,9%	
% Lavoratori/trice a 6 mesi		63,9%	49,2%	
% Non occupati/e		4,9%	4,6%	
Altro		11,5%	12,3%	

Il tasso di occupazione a sei mesi dal conseguimento del titolo, suddiviso per indirizzo di studi, evidenzia la capacità di ogni percorso formativo proposto di favorire l'inserimento lavorativo dei/delle diplomati/e e qualificati/e. **I risultati dell'indagine mostrano infatti tassi di occupazione superiori al 60% per tutti gli indirizzi dei percorsi di qualifica, all'85% per quelli dei percorsi di diploma.**

Tasso di occupazione Qualificati/e (Lavoratori/trici a 6 mesi dalla qualifica) per corso				
Corso	Genere	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Operatore/trice meccanico/a - lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	43%	100%	75%
Operatore/trice alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	53,3%	75%	80%
Operatore/trice elettrico/a - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	-	-	Tutti gli/le studenti/esse hanno proseguito con gli studi
	Uomini	-	-	
	Totale	50%	100%	
Operatore/trice ai servizi di impresa - Ome	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	50%	100%	66,7%

Operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	100%	66,7%	100%
Qualificati/e	Totale	64,3%	64,3%	76,9%

Tasso di occupazione diplomati/e (Lavoratori/trici a 6 mesi dal diploma) per corso				
Corso	Genere	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Tecnico/a per la programmazione e gestione di impianti di produzione - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	66,7%	100%	88%
Tecnico/a riparatore di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	81,3%	90%	90,9%
Tecnico/a dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	80%	66,7%	87,5%
Tecnico/a automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	Totale	62,5%	100%	100%
Diplomati/e	Totale	72,7%	90,7%	91,4%

Per quanto riguarda il percorso IFTS, **a tutti gli/le apprendisti/e che hanno concluso l'anno è stata offerta la possibilità di proseguire la loro esperienza lavorativa con un contratto di apprendistato professionalizzante**. Tra questi, a 6 mesi dal termine del percorso, **14 lavorano stabilmente mentre di una persona non è stato possibile rilevare la situazione attuale**.

“Io, per far capire quanto credo che escano preparati questi ragazzi dai percorsi IFTS, gli farei riparare anche la mia macchina. Dico sempre questa frase, che sembra banale, ma se ci pensiamo bene è emblematica. Secondo me, ad oggi, garantiamo un servizio veramente di alto livello. La formazione professionale aiuta molto le aziende del territorio, che sono perennemente alla ricerca di dipendenti.”

Professore del Centro di Formazione A.I.B.

3.3.3 La survey dedicata alle famiglie di ex studenti e studentesse

Nel 2024 ed in continuità con il Bilancio Sociale precedente, **il Centro di Formazione A.I.B. ha condotto una survey rivolta alle famiglie degli ex studenti/esse qualificati/e, diplomati/e, certificati/e a giugno 2022 e 2023**, per ottenere un feedback dettagliato sull'efficacia formativa e l'inserimento lavorativo dei diplomati e qualificati. Questo strumento di indagine ha permesso di raccogliere informazioni preziose sia riguardo all'esperienza formativa degli studenti e delle studentesse che sulla loro attuale situazione lavorativa, confermando l'impegno dell'istituto a mantenere un dialogo costante con le famiglie per monitorare i risultati post-scolastici. **Da quest'anno, oltre alle domande standard, è stato chiesto di individuare un aspetto positivo dell'esperienza formativa e di fornire una**

proposta di miglioramento. Complessivamente, sono stati inviati 77 questionari alle famiglie degli e delle ex studenti di Castel Mella e 91 alle famiglie degli e delle ex studenti di Ome. **La survey è stata compilata da 71 famiglie, con un tasso di risposta del 42,3%.**

Il 73,2% delle famiglie intervistate ha indicato che i/le propri/e figli/e hanno completato il percorso formativo nel 2023, contro il 26,8% nel 2022. Il 39,4% di questi/e ha conseguito il diploma professionale, mentre il 32,4% ha ottenuto una qualifica professionale. Il restante 28,2% ha completato un percorso IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).

Per quanto riguarda la situazione lavorativa, **la survey ha evidenziato che il 42,3% delle persone è attualmente impegnato in un percorso di apprendistato, il 28,2% ha un contratto a tempo indeterminato ed il 15,5% è impegnato con un contratto a tempo determinato.** Soltanto il 9,8% risulta disoccupato, mentre il 4,2% ha scelto di proseguire la formazione attraverso ulteriori cicli di studi superiori o universitari. Questi dati sottolineano l'efficacia del percorso formativo nel facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro.

Tra gli ex studenti e studentesse che lavorano, **il 100% svolge la propria attività professionale all'interno della provincia di Brescia,** testimoniando l'importante ricaduta sociale del Centro di Formazione A.I.B. nel territorio d'appartenenza.

La survey ha inoltre rilevato i dati retributivi, **con il 40,8% che percepisce una busta paga mensile netta compresa tra i 1.000 e i 1.500 euro, mentre il 16,9% guadagna oltre i 1.500 euro.**

Le famiglie si sono espresse positivamente sull'efficacia della formazione: il 78,9% degli/delle intervistati/e si è dichiarato soddisfatto della situazione lavorativa del proprio figlio/a ed il 73,2% ritiene che il settore professionale in cui opera sia coerente con il percorso di studi svolto. Inoltre, **il 98,6% dei genitori ha confermato che il percorso formativo ha fornito competenze utili e rilevanti per il mercato del lavoro ed il 76,10% crede che il titolo conseguito sia stato o sarà utile per trovare lavoro.**

Domanda	Sì	No	Non so
Suo/a figlio/a è soddisfatto/a della sua situazione lavorativa attuale?	78,9%	2,8%	18,3%
Suo/a figlio/a lavora nel settore della sua qualifica/diploma?	73,2%	26,8%	-
Suo/a figlio/a ha avuto infortuni sul lavoro nel corso degli ultimi due anni?	1,4%	98,6%	-
Pensa che la qualifica/diploma sia stata/sarà utile a suo/a figlio/a per trovare lavoro?	76,1%	9,8%	14,1%

Dalla survey sono emersi cinque punti di forza del Centro:

- 1. Integrazione tra formazione scolastica e pratica aziendale:** le esperienze di tirocinio sono state ritenute un elemento chiave per il percorso di crescita professionale degli studenti e delle studentesse. L'opportunità di praticare sul campo le nozioni teoriche ha facilitato un apprendimento pratico e ha contribuito a un solido inserimento nel mondo del lavoro.
- 2. Orientamento e preparazione al lavoro:** la formazione in azienda e le molte ore di pratica offerte durante il percorso di studi permettono di acquisire competenze direttamente applicabili nel mercato del lavoro, con un forte orientamento verso le

esigenze delle aziende locali. Il percorso formativo è stato considerato un “ponte” verso l’impiego, agevolando il contatto con aziende di qualità del territorio.

3. **Supporto del corpo docente:** la preparazione e la disponibilità dei formatori e delle formatrici sono stati riconosciuti come aspetti essenziali, con particolare apprezzamento per la loro capacità di sostenere gli studenti e le studentesse non solo nelle materie di studio, ma anche nello sviluppo delle competenze personali e professionali.
4. **Sviluppo di competenze trasversali:** è stato evidenziato il valore formativo di competenze quali organizzazione, collaborazione, autonomia e capacità di lavorare in team, considerate fondamentali per affrontare il contesto lavorativo in modo efficace.
5. **Accesso a certificazioni e percorsi formativi riconosciuti:** la possibilità di ottenere certificazioni, come il titolo IFTS, ha rappresentato un ulteriore punto di forza, poiché facilita l’ingresso nel mondo del lavoro grazie al riconoscimento formale delle competenze acquisite.

Per quanto riguarda gli spunti di miglioramenti proposti dalle famiglie, **sono state raccolte 25 risposte che possono essere riassunte in tre suggerimenti.** Il primo è quello di **rafforzare il dialogo tra studenti/esse, genitori, scuola e aziende, durante i periodi lavorativi**, con incontri durante gli stage e con il coinvolgimento della famiglia, anche per gli studenti e le studentesse maggiorenni. Il secondo è quello di **potenziare le materie culturali e l’insegnamento della lingua inglese.** Infine, il terzo è quello di **un’organizzazione più efficace della gestione logistica per gli spostamenti tra le sedi.**

Questi risultati confermano l’alto grado di soddisfazione e la validità della preparazione offerta dal Centro di Formazione A.I.B. L’indagine sottolinea non solo la capacità del Centro di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, ma anche l’importanza di continuare a monitorare l’inserimento lavorativo e l’impatto a lungo termine della formazione.

4. Liceo Guido Carli

4.1 Informazioni generali


Il Liceo Guido Carli è una scuola paritaria secondaria di secondo grado fondata nel 2011 da Confindustria Brescia e gestita da Fondazione AIB. Il Liceo è stato pioniere a livello nazionale nel proporre percorsi quadriennali, approvati dal MIUR nel 2013, distinguendosi per la sua vocazione all'innovazione educativa.

L'offerta formativa, strutturata in percorsi quadriennali e dal 2020/2021 quinquennali, è orientata all'internazionalizzazione e progettata per rispondere alle esigenze di un contesto globale e in continua evoluzione. Grazie a laboratori all'avanguardia di fisica, chimica, biologia e robotica, il Liceo Guido Carli offre agli studenti e alle studentesse la possibilità di sperimentare un apprendimento pratico e interdisciplinare, che valorizza la dimensione applicativa delle discipline scientifiche. Il continuo aggiornamento dell'offerta formativa è un elemento chiave per il successo del Liceo. Come sottolinea il preside Andrea Bernesco Làvoro, l'anno scolastico 2023-2024 ha segnato un ulteriore passo avanti:






“L'anno scolastico 2023-2024 è stato caratterizzato da diversi sviluppi importanti. Abbiamo ampliato l'offerta formativa con l'introduzione del corso opzionale di giapponese, una lingua extraeuropea, disponibile sia per i nostri studenti che per gli adulti. È stata attivata anche la curvatura delle scienze applicate, che ha incluso interventi di enti esterni e visite sul campo, con un approccio sperimentale e laboratoriale.”

Andrea Bernesco Làvoro, Preside

Questi sviluppi evidenziano l'impegno del Liceo Guido Carli nel fornire una formazione che va oltre i confini nazionali e disciplinari. L'introduzione di corsi opzionali, come quello di giapponese, e l'approfondimento delle scienze applicate attraverso collaborazioni esterne e attività pratiche, rafforzano la **missione** della scuola: preparare gli studenti e le studentesse alle sfide di un mondo in continua evoluzione.

Azioni, risultati e obiettivi del Liceo Guido Carli			
SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Per quanto riguarda le certificazioni, mantenere la struttura adottata in passato e cogliere le opportunità didattiche dettate dall'evolversi del contesto socioeconomico locale ed internazionale.	Obiettivo raggiunto. Il numero di certificazioni linguistiche ottenute è ridotto a causa del minor numero di studenti e studentesse dell'ultimo anno, periodo in cui vengono ottenute le certificazioni di livello superiore. Azioni confermate: discipline erogate in lingua inglese per tutti gli indirizzi; seconda lingua in tutti gli indirizzi; corsi preparatori alle certificazioni (IELTS, FIRST, DELE, DELF, GOETHE). Nuove azioni: attivazione del nuovo corso di preparazione alla lingua e alla cultura giapponese.	Mantenere le performance di certificazione linguistica per il Liceo Guido Carli. Attivare il percorso per la certificazione informatica EIPASS, aperto a studenti e studentesse del Liceo Guido Carli.

Azioni, risultati e obiettivi del Liceo Guido Carli

SDG	Obiettivo da bilancio 2022/2023	Azioni e risultati 2023/2024	Obiettivi per il 2024/2025
	Mantenere il trend di crescita portando la popolazione degli studenti/e iscritti/e sopra le 180 unità.	Obiettivo raggiunto. Il numero di iscritti è in netto aumento rispetto all'anno scolastico precedente. La crescita costante degli ultimi anni ha portato il numero totale di iscritti a 190.	Proseguire il trend di crescita portando la popolazione studentesca oltre le 200 unità.
	Pianificare nuovi corsi di aggiornamento per docenti; ampliare il gruppo di lavoro BES/DSA e revisionare i modelli di stesura dei PDP in modo da essere più puntuali a seconda delle diagnosi funzionali dei singoli studenti e studentesse.	Obiettivo raggiunto. Sono stati realizzati corsi di aggiornamento per il corpo docente e sessioni di lavoro specifiche sulla gestione di BES/DSA. I modelli di stesura dei PDP sono stati revisionati. Infine, è stata inserita una nuova figura interna del gruppo di lavoro BES/DSA.	Confermare il piano di formazione del corpo docente ed il gruppo di lavoro BES/DSA. Formalizzare la procedura per gestire gli atti di bullismo e cyberbullismo ed il patto di corresponsabilità.
	Consolidare il percorso quinquennale Socio-Economico con prosecuzione al quarto anno; revisione e attualizzazione del progetto del terzo anno del socio economico quinquennale, anche con contest sul tema.	Obiettivo parzialmente rimandato. Il percorso Socio-Economico è stato consolidato con il quarto anno ma la revisione e l'attualizzazione sono state posticipate al 2024/2025. Durante il 2023/2024 il Liceo Guido Carli si è focalizzato sulla prima curvatura Biomedica-Biotecnologica del percorso Scienze Applicate.	Revisionare e attuare il progetto del terzo anno del socio economico quinquennale. Attivazione della curvatura Informatico-tecnologica
	Adottare una metrica (o proxy) per valutare la parità di genere; Raccogliere dati in forma disaggregata per genere.	Obiettivo parzialmente raggiunto. Non è stata sviluppata una metrica specifica ma sono stati raccolti i dati in forma disaggregata.	Adottare una metrica (o proxy) per valutare questo aspetto; Raccogliere dati in forma disaggregata per genere.
		È stata effettuata la revisione degli impianti di riscaldamento e raffrescamento per ottimizzare i consumi.	

4.1.1 L'offerta formativa

Nel 2023/2024 l'offerta formativa del Liceo Guido Carli è stata strutturata in due percorsi quinquennali: il **Liceo delle Scienze Umane opzione Economico Sociale** ed il **Liceo Scientifico opzione Scienze Applicate** ed un percorso quadriennale, il **Liceo Scientifico**. A giugno 2023 **due percorsi erano stati definitivamente esauriti**: il percorso quadriennale **Scienze Umane opzione Economico Sociale** ed il percorso quadriennale **Classico**.

A potenziamento dell'offerta ordinamentale, il piano progettuale dei percorsi quinquennali prevede, a seconda dell'indirizzo, **tre opzioni di curvatura⁷ (informatico-tecnologica, biomedico-biotecnologica, economico-internazionale)** a scelta degli studenti e delle studentesse, a partire dalla terza annualità di corso. Le tre curvature permettono di approfondire alcune discipline attraverso attività laboratoriali, casi studio e seminari per un totale di circa 200 ore nel triennio. Queste attività, gestite prevalentemente dai e dalle docenti della scuola, prevedono anche la partecipazione di professionisti e professioniste dei vari settori del lavoro e visite guidate presso aziende o enti che operano nell'area di riferimento. Lo scopo delle tre curvature è esplorare la dimensione laboratoriale-applicativa delle aree disciplinari e offrire un'occasione strutturata di orientamento universitario per gli studenti e le studentesse dell'indirizzo.

Nell'anno scolastico 2023/2024, con l'arrivo della prima classe terza del percorso scientifico quinquennale opzione Scienze Applicate, è stata attivata la prima curvatura biomedico-biotecnologica. Questo percorso è stato progettato per approfondire, nell'arco di tre anni, tre aree chiave: industriale, medica e farmaceutica.

“Il percorso del Liceo Scientifico opzione Scienze Applicate con curvatura Biomedica-Biotecnologica è stato ideato in ottica orientativa, per offrire agli studenti e alle studentesse una panoramica delle diverse opportunità universitarie nel campo delle biotecnologie. La programmazione si sviluppa su tre anni, ciascuno dedicato ad una delle aree applicative delle biotecnologie: industriale, farmacologica e biomedica.”

Docente del Liceo Guido Carli

La didattica ha seguito un'impostazione modulare e il percorso ha richiesto un impegno pomeridiano di circa 60 ore, suddivise in sessioni di 2 ore settimanali. Questa struttura, unita alla scelta volontaria e consapevole di studenti e studentesse di aderire al programma, ha permesso un approfondimento continuo e graduale, sostenendo il processo di apprendimento con esperienze che collegano teoria e pratica in un contesto applicativo. **Dal 2024/2025, con due classi del percorso opzione Scienze Applicate in curvatura, una terza e una quarta, sarà attivata anche la curvatura informatico-tecnologica.**

⁷ La *curvatura* scolastica è un percorso di approfondimento che si inserisce all'interno dell'offerta formativa di un istituto, con l'obiettivo di fornire agli studenti e alle studentesse competenze specifiche in determinati ambiti o settori. Si tratta di un'opzione facoltativa, che permette di "curvare" il percorso formativo standard verso specializzazioni particolari, mantenendo però il programma di studi generale previsto dal curriculum scolastico.

Lo sai che? La curvatura biomedica-biotecnologica

Nel primo anno della curvatura biomedica-biotecnologica, il focus è stato dedicato alla **macro-area industriale**, con l'analisi di 7 moduli pratici e formativi. Gli studenti e le studentesse hanno partecipato a esperienze coinvolgenti e multidisciplinari:

- **Plastiche e Bioplastiche**
Esplorazione dei materiali plastici, laboratorio sulla bioplastica e visita agli stabilimenti COIM di Offanengo.
- **Biotecnologie Agroalimentari**
Incontri con esperti e visite a istituti e aziende del settore agroalimentare.
- **Biotecnologie nella Cosmesi**
Creazione di prodotti cosmetici naturali con professionisti e professioniste del settore.
- **Biotecnologie nel Restauro**
Applicazione delle biotecnologie alla conservazione dei beni culturali con esperti ed esperte del settore.
- **L'Acqua: Oro Blu**
Visita alla centrale idroelettrica Edison e approfondimenti sull'importanza dell'acqua.

"La mia passione per la scienza è nata da uno di questi incontri che riguardavano la cosmetica, durante la curvatura biomedica. Mi ha ispirato molto, e mi ha fatto capire che vorrei lavorare in questo settore."

Studentessa del Liceo Guido Carli

In aggiunta ai percorsi formativi, il Liceo Guido Carli propone **attività opzionali**, tra cui percorsi per la preparazione all'ottenimento di certificazione linguistiche, ai test di ammissione universitari per le classi del III e IV anno e corsi per la certificazione SAT. **A partire dal 2024/2025, sarà inoltre attivato il percorso per la certificazione informatica EIPASS.**

Al fine di potenziare e migliorare la curvatura delle scienze applicate, nel 2024 il Liceo Guido Carli ha introdotto una **nuova figura docente a supporto della presidenza**. Sebbene questa figura non abbia assunto il titolo formale di vicepresidente, il suo ruolo si è concentrato principalmente sul coordinamento e lo sviluppo delle curvature delle scienze applicate. Il suo contributo è stato particolarmente rilevante nell'ottimizzazione delle attività didattiche e laboratoriali legate a tale indirizzo, rafforzando così l'offerta formativa della scuola.

4.1.2 L'approccio didattico

L'approccio didattico adottato del Liceo Guido Carli è incentrato sullo **sviluppo delle competenze trasversali — didattiche, metacognitive e relazionali** — per supportare la formazione completa degli studenti e delle studentesse. Una griglia di valutazione specifica, elaborata dal Collegio dei Docenti, viene utilizzata da ogni Consiglio di Classe per fornire una valutazione condivisa e integrata del livello di competenze raggiunte. Nel Liceo Guido Carli, il corpo docente adotta diverse **metodologie partecipative**, come la *flipped classroom*, il *cooperative learning* o il *learning by doing*, arricchite da percorsi tematici e prove interdisciplinari.

L'**attività laboratoriale** rappresenta un altro aspetto fondamentale dell'offerta formativa, pensata per garantire un'esperienza di apprendimento diretta e concreta. Nei laboratori all'avanguardia dell'istituto, gli studenti e le studentesse hanno la possibilità di mettere in pratica ciò che apprendono in aula, sperimentando e testando in prima persona concetti scientifici e tecnologici. Questo **approccio hands-on** favorisce una comprensione più profonda delle materie, stimola il pensiero critico e promuove lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali. Ogni laboratorio è progettato per incoraggiare la partecipazione attiva. Attraverso esperimenti, attività di gruppo e l'uso di tecnologie avanzate, gli studenti e le studentesse imparano a risolvere problemi complessi, lavorare in team e applicare le loro conoscenze in situazioni reali. Questo tipo di didattica, basata sull'esperienza, contribuisce a sviluppare autonomia e capacità di adattamento, preparando non solo per il mondo accademico, ma anche per quello professionale.

I laboratori coprono diverse aree del sapere, tra cui scienze naturali, fisica, chimica, biotecnologie e informatica. In particolare, nei percorsi di Scienze Applicate, le ore di laboratorio sono integrate nel piano di studi, offrendo una formazione pratica continua e approfondita. L'attività laboratoriale non solo arricchisce il percorso scolastico, ma rende l'apprendimento più coinvolgente e stimolante, favorendo lo sviluppo della creatività e dell'innovazione.

4.1.3 L'orientamento in ingresso ed in uscita

Il Liceo Guido Carli propone un **approccio integrato e personalizzato per l'orientamento**, supporta gli studenti e le studentesse sia nella fase di ingresso sia in quella di uscita.

Attraverso un percorso in ingresso strutturato, futuri studenti e studentesse sono accompagnati nella scelta consapevole del proprio indirizzo di studi, grazie ad attività di orientamento che permettono di esplorare le inclinazioni personali e vivere direttamente l'ambiente scolastico.

Per quanto riguarda l'**orientamento in ingresso**, il Liceo Guido Carli ha sviluppato un ricco programma così articolato:

- **Colloqui individuali:** incontri personalizzati, su richiesta, tra le famiglie e il Preside, durante i quali vengono illustrati gli indirizzi di studio e il progetto didattico e formativo.
- **Open Stage:** un pomeriggio da trascorrere all'interno dell'istituto, partecipando a attività didattiche rappresentative delle diverse aree di studio (umanistica, scientifica, storico-sociale e linguistica).
- **Prova orientativa:** una prova non selettiva volta a valutare le competenze linguistiche, logiche e matematiche degli studenti e delle studentesse. I risultati della prova, insieme alle osservazioni fatte durante le attività in aula, sono utilizzati dal Consiglio di Classe per fornire un parere orientativo alle famiglie sulla scelta del percorso scolastico.
- **Attività di Team Building:** dopo l'iscrizione, gli studenti e le studentesse partecipano a laboratori mirati in base all'indirizzo scelto, con l'obiettivo di favorire la socializzazione con i/le futuri/e compagni/e di classe e prepararli/e all'ingresso nell'ambiente scolastico.
- **Carli S.M.A.R.T. Camp:** un'iniziativa estiva di due settimane rivolta agli studenti e alle studentesse delle scuole elementari e medie, che offre un programma vario incentrato

su tematiche STEM, attività sportive e apprendimento della lingua inglese. Il camp è realizzato in collaborazione con Lions Basket School Brescia ASD e rappresenta un'esperienza formativa e divertente che aiuta i e le partecipanti a sviluppare competenze trasversali in modo ludico.

- **Stage Residenziale:** un'esperienza di tre giorni organizzata per gli studenti e le studentesse delle future classi prime presso il Garda Village di Sirmione, durante la quale partecipano a lezioni didattiche nelle materie chiave (italiano, scienze e lingue straniere), incontrano specialisti/e e svolgono attività sportive e ricreative, creando un'occasione di crescita personale e socializzazione.

Allo stesso tempo, gli studenti e le studentesse diplomati/e sono guidati/e verso il futuro accademico o professionale, attraverso consulenze mirate e strumenti pratici che facilitano una transizione sicura e consapevole dal mondo scolastico a quello universitario o lavorativo. Il Liceo Guido Carli dedica infatti particolare attenzione all'**orientamento in uscita**. A partire dall'anno scolastico 2023/2024, in linea con le nuove disposizioni del DM 328 del 22/12/2022, le attività di orientamento sono state potenziate e integrate in maniera sistematica all'interno del percorso formativo, con l'obiettivo di garantire un'adeguata preparazione alle sfide future. Le attività proposte sono:

- **Comunicazione costante:** informazioni dettagliate riguardanti open day, incontri con rappresentanti universitari e fiere sono condivise tramite e-mail e una Google Classroom dedicata a chi frequenta l'ultimo anno.
- **Incontri personalizzati:** incontri individuali, su richiesta, con tutor di classe per ricevere consulenze personalizzate.
- **Partecipazione a eventi di orientamento:** partecipazione a eventi che offrono la possibilità di esplorare diverse opzioni educative e professionali.
- **Preparazione ai test universitari:** corsi di preparazione ai test di ammissione universitaria, con un focus specifico sulle competenze richieste per i test selettivi.
- **Partecipazione a lezioni universitarie:** partecipazione a lezioni universitarie per avvicinarsi alle dinamiche accademiche e verificare il loro interesse per le materie che intendono approfondire.
- **Percorso di intelligenza emotiva:** incontri **avviati nel 2024** dedicati all'intelligenza emotiva, per esplorare e comprendere meglio le proprie aspirazioni personali, desideri e caratteristiche, in modo da orientarsi anche a livello personale e professionale.

“Abbiamo collaborato con un'associazione esterna per offrire incontri di intelligenza emotiva, un tipo di orientamento che cerca di comprendere non solo le competenze accademiche, ma anche le emozioni, i desideri e le aspettative dei ragazzi. Questo percorso emozionale aiuta a far emergere le loro aspirazioni più profonde, fornendo indicazioni non solo per il loro futuro universitario, ma anche per capire meglio quale ruolo potrebbero ricoprire nel mondo del lavoro, in base alle loro caratteristiche personali.”

Andrea Bernesco Làvoro, Preside del Liceo Guido Carli

4.1.4 L'Internazionalizzazione

L'insegnamento delle lingue straniere è un pilastro dell'offerta formativa del Liceo Guido Carli. Oltre ad essere uno strumento di comunicazione, le lingue straniere fungono da ponte

culturale, permettendo agli studenti e alle studentesse di esplorare nuove prospettive e comprendere la diversità del mondo.

Già dal primo anno del percorso formativo, materie come storia, geografia e scienze naturali prevedono lezioni anche in lingua inglese, mentre dal terzo anno si aggiungono fisica e filosofia. L'obiettivo è estendere progressivamente l'insegnamento in lingua inglese a tutte le materie. **L'insegnamento di materie anche in lingua straniera consente di sviluppare competenze linguistiche avanzate e una comprensione più profonda delle discipline trattate**, favorendo l'apertura mentale e la flessibilità, qualità essenziali nella società contemporanea.

"Il liceo ci prepara bene anche a livello di internazionalizzazione. Mi piace molto il fatto che facciamo alcune materie in inglese, e penso che questo sia molto utile per chi vuole proseguire un percorso universitario all'estero."

Studente del Liceo Guido Carli

Il Liceo Guido Carli offre anche la possibilità di **apprendere una seconda lingua a scelta tra spagnolo, tedesco e francese**, fornendo supporto per conseguire le certificazioni linguistiche collegate. **A partire dall'anno scolastico 2023/2024, è stato introdotto anche un corso di lingua giapponese opzionale**, arricchendo ulteriormente l'offerta formativa e favorendo l'apertura verso lingue extraeuropee.

Durante l'anno, studenti e studentesse hanno poi la possibilità di partecipare a **viaggi di istruzione, stage e scambi internazionali**, considerati esperienze fondamentali di crescita culturale e personale.

L'istituto offre infine la possibilità di conseguire il **doppio diploma**, con l'ottenimento di un diploma americano tramite il superamento di due esami aggiuntivi all'anno.

4.1.5 I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)

I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) proposti dal Liceo Guido Carli offrono agli studenti e alle studentesse l'opportunità di esplorare il mondo professionale e acquisire competenze pratiche direttamente collegabili al loro percorso di studi e ai futuri sbocchi lavorativi.

Ogni anno, gli studenti e le studentesse svolgono due settimane di PCTO presso **aziende e organizzazioni locali attentamente selezionate** per garantire che le esperienze siano in linea con i loro interessi e le loro ambizioni. I percorsi si attivano in due momenti distinti: a giugno della classe terza per il percorso quadriennale, nelle ultime due settimane di settembre della classe quarta per i percorsi quinquennali. Questa struttura permette una gestione più efficace e personalizzata dell'esperienza.

La progettazione dei PCTO avviene con il coinvolgimento attivo di studenti e studentesse. Ragazzi e ragazze sono invitati a esprimere le proprie preferenze e interessi professionali. In base a queste informazioni, i e le docenti responsabili stabiliscono i contatti con le aziende, valutando le opzioni più adeguate. L'obiettivo è quello di offrire un'esperienza

personalizzata e coerente con le inclinazioni e il percorso di studi di ogni partecipante. Se uno studente o una studentessa non ha idee chiare su dove svolgere il proprio PCTO, il corpo docente si impegna a proporre soluzioni in linea con le attitudini dimostrate.

Durante il PCTO, gli studenti e le studentesse sono supportati da due tutor: uno aziendale, che li guida nel contesto lavorativo, e uno scolastico, che monitora e coordina l'intero percorso formativo. Questo doppio tutoraggio assicura che l'esperienza sia seguita attentamente e che ognuno riceva feedback continui e costruttivi.

L'esperienza pratica e il collegamento diretto con il mondo del lavoro, resi possibili dai PCTO, arricchiscono il percorso educativo e preparano non solo a raggiungere l'eccellenza accademica, ma anche a intraprendere con fiducia il proprio futuro professionale. I feedback raccolti dagli studenti, dalle studentesse e dalle aziende che li ospitano sono generalmente molto positivi, con ragazzi e ragazze che tornano dalle esperienze entusiasti e più consapevoli delle loro potenzialità e del valore dell'impegno lavorativo. In molti casi, **gli studenti e le studentesse riportano una crescita significativa in termini di responsabilità e maturità, evidenziando come il PCTO abbia contribuito a un'evoluzione non solo scolastica, ma anche personale.**

"L'esperienza del PCTO ha avuto un impatto significativo su molti studenti, alcuni dei quali sono tornati più consapevoli e maturi, riportando un cambiamento evidente non solo nelle loro capacità lavorative, ma anche nel loro approccio personale."

Docente del Liceo Guido Carli

4.1.6 L'inclusività

Con il suo costante impegno per l'eccellenza educativa e il benessere delle persone, il Liceo Guido Carli riconosce **l'inclusione come un principio fondamentale per creare un ambiente scolastico accogliente e stimolante per tutti e tutte.** L'inclusione mira a promuovere un ambiente educativo che valorizzi la diversità e rispetti le differenze individuali, garantendo a ciascun studente e a ciascuna studentessa, indipendentemente dalle proprie caratteristiche o sfide, l'accesso a opportunità educative e il supporto necessario per esprimere al massimo il proprio potenziale.

A tal fine, il Liceo Guido Carli ha adottato diverse misure concrete:

- **Agevolazioni economiche e borse di studio:** queste misure economiche offerte dal Liceo Guido Carli mirano a ridurre le disparità socio-economiche, garantendo a chiunque, indipendentemente dalla situazione finanziaria, l'opportunità di accedere all'istituto. Per sostenere le famiglie, il Liceo prevede sconti sulle rette scolastiche, applicati a partire dal secondo fratello o sorella iscritto, ai figli e alle figlie di dipendenti e attraverso una convenzione con l'Ordine dei Commercialisti. A partire dall'anno scolastico 2024/2025, Confindustria introdurrà ulteriori sconti: il 20% per il percorso quadriennale e il 10% per il quinquennale, destinati a figli e figlie di dipendenti delle aziende associate. Questi sconti si sommeranno alle agevolazioni già esistenti. Il Liceo Guido Carli assegna inoltre borse di studio sulla base di requisiti economici e di merito.
- **Strategie per l'inclusività di Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) e Bisogni Educativi Speciali (BES):** questa misura mira ad offrire un sostegno costante

a studenti e studentesse con DSA o BES. Ogni anno, come da normativa, viene elaborato il Piano per l'inclusività, con il Collegio dei docenti che definisce le attività di educazione alla salute, tenendo conto dei bisogni e delle risorse disponibili. Nel 2023/2024 sono stati revisionati i modelli di stesura dei PDP (Piani Didattici Personalizzati) per garantire che fossero più precisi e aderenti alle diagnosi funzionali specifiche di ogni studente e studentessa. Il Liceo Guido Carli dispone inoltre di una figura docente di riferimento e del Gruppo di Lavoro per l'Handicap d'Istituto (GLHI), oltre al supporto di psicopedagoga e psicologa esterna, per affrontare questioni legate all'apprendimento e al benessere degli studenti e delle studentesse. Il gruppo di lavoro nel 2024 è stato ampliato con l'inserimento di una figura interna. Ai e alle docenti viene erogata formazione specifica su BES e DSA per garantire una gestione competente delle sfide legate all'inclusione. Sul piano delle risorse materiali, il Liceo è dotato di supporti multimediali, Lavagne Interattive Multimediali (LIM), computer e tablet, oltre a una rete Wi-Fi nelle aule, per favorire una didattica moderna e interattiva.

Lo sai che? Il progetto “Benessere di sé e degli altri”

Anche nel 2023/2024 il Liceo Guido Carli ha attivato il progetto “Benessere di sé e degli altri”, una serie di incontri volti a sensibilizzare gli studenti su temi legati al benessere sia in ambito scolastico che extrascolastico. Di seguito il dettaglio per ogni classe:

Classi Prime

- Bullismo e Cyberbullismo: incontro con la Polizia Locale.
- Rischi della ludopatia: incontro organizzato dal SerT (Servizi per le dipendenze patologiche delle Aziende Usl).
- Relazioni sociali: monitoraggio con la psicopedagoga.

Classi Seconde

- Dipendenza da sostanze stupefacenti: incontro con la Polizia Locale.
- Rischi della ludopatia: incontro organizzato dal (Servizi per le dipendenze patologiche delle Aziende Usl..
- Relazioni sociali: monitoraggio con la psicopedagoga.

Classi Terze

- Relazioni affettivo-sessuali: incontro con l'associazione Essere Bambino.
- Educazione alimentare: incontro con la nutrizionista.

Classi Quarte

- Dipendenza e rischi del gioco d'azzardo: incontro con la Polizia Locale.

“Stiamo continuando a potenziare il nostro supporto per studenti con DSA e BES, con un corpo docente sempre più formato e un'équipe di inclusione in crescita”

Andrea Bernesco Làvoro, Preside

- **Gestione degli atti di bullismo e cyberbullismo:** nel 2023/2024 il Liceo Guido Carli ha sviluppato una procedura interna per gestire gli atti di bullismo e cyberbullismo, supportata da un gruppo di docenti dedicati. Questa procedura sarà formalizzata e resa disponibile alle famiglie entro la fine del 2025, insieme al nuovo patto di corresponsabilità.
- **Programma di apprendimento della lingua italiana:** a fronte dell'aumento del numero di studenti e studentesse provenienti dall'estero, il Liceo Guido Carli ha

implementato un **programma di supporto linguistico dedicato per l'apprendimento dell'italiano**, al fine di favorire l'integrazione e migliorare le competenze linguistiche di questi/e studenti.

4.1.7 L'attenzione verso il corpo docente

Il benessere e la crescita professionale del corpo docente sono una priorità del Liceo Guido Carli, che riconosce il ruolo centrale dei e delle docenti nel garantire un'esperienza educativa di alta qualità. La scuola promuove un ambiente di lavoro collaborativo e stimolante, investendo in percorsi di formazione continua e aggiornamento, con un focus specifico su tematiche come l'inclusività, la gestione dei BES e DSA e l'innovazione didattica.

Gli interventi formativi sono calibrati in base alle esigenze specifiche emerse durante la programmazione d'area disciplinare. **Ogni anno, i e le docenti possono scegliere percorsi di formazione che rispondano alle loro necessità, con un focus su tematiche centrali come la didattica digitale, la didattica per competenze e la didattica inclusiva.** I e le **docenti neo-assunti/e ricevono un tutoraggio dedicato**, con 10 ore di formazione mirata. Il costo di ogni corso è interamente coperto dall'istituto.

“Il Liceo Guido Carli è molto attento alla formazione dei docenti, soprattutto sull'inclusività e i BES. Ogni anno abbiamo aggiornamenti con professionisti che ci aiutano a migliorare il nostro approccio didattico”

Docente del Liceo Guido Carli

Oltre alla formazione individuale, viene offerto anche un percorso di formazione collegiale, dedicato nel 2024 alla gestione degli studenti e delle studentesse con DSA e BES, con una parte teorica generale e un modulo pratico suddiviso per aree disciplinari, dove il corpo docenti ha avuto la possibilità di lavorare in gruppi a casi di studio costruiti ad hoc.

In parallelo, il Liceo Guido Carli ha completato la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, inclusi corsi su rischio medio, antincendio, primo soccorso e uso del defibrillatore.

4.1.8 Le iniziative e i progetti

Nel corso dell'anno scolastico 2023/2024, il Liceo Guido Carli ha realizzato una vasta gamma di iniziative e progetti. Attraverso queste attività, l'istituto intende favorire lo sviluppo di competenze trasversali, approfondire le conoscenze disciplinari e stimolare una crescita personale e culturale che va oltre l'apprendimento in aula. Di seguito, una sintesi delle principali iniziative e progetti svolti:

- **Progetti e concorsi:**
 - **Educazione al Benessere:** incontri educativi su temi quali **bullismo e cyberbullismo**, prevenzione dell'uso di **sostanze stupefacenti**, e **Internet Addiction Disorder**, per sensibilizzare rispetto a comportamenti responsabili.
 - **Progetto UAW:** un progetto rivolto ai genitori, con incontri su tematiche relazionali, che ha incluso interventi come *"Come abbracciare un porcospino?"* e *"Diventare il migliore alleato dei propri figli si può"*.

- **Educazione Finanziaria:** un progetto promosso da **ANASF** che ha coinvolto le classi 3A, 4A e 4B con l'obiettivo di fornire competenze pratiche sulla gestione finanziaria e l'economia personale.
- **Diritti Umani:** un progetto organizzato con la collaborazione della **Fondazione Calzari-Trebeschi** che ha coinvolto le classi 3A e 3C in un percorso online volto a sensibilizzare sui temi della giustizia e dei diritti umani.
- **Da Vinci 4.0:** un'iniziativa promossa dal **Giornale di Brescia** e **TheFabLab**, rivolta a circa 20 studenti e studentesse selezionati/e, con l'obiettivo di esplorare l'innovazione tecnologica nel design e nella manifattura digitale.
- **Struzzo a Scuola:** il progetto promosso da **Einaudi** ha portato l'autrice **Chiara Valerio** a incontrare studenti e studentesse del triennio per discutere del libro *"Matematica e Politica"*, riflettendo su come la razionalità si applica alla politica.
- **STEM in Genere:** un progetto in collaborazione con l'Università degli studi di Brescia che ha coinvolto le classi 2B, 3B e 4A, promuovendo la parità di genere nelle discipline scientifiche e tecnologiche.

Lo sai che? STEM in Genere e il teatro

Il progetto, in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia, prevede l'uso dell'arte teatrale per acquisire competenze tecniche e non. Si sviluppa su 4 fasi:

ROMPERE GLI SCHEMI

- La prima parte del percorso è dedicata alla conoscenza reciproca tra insegnanti e corsisti/e, eliminando schemi mentali o preconcetti, al fine di sviluppare una connessione profonda tra i/le partecipanti.

INDIVIDUARE IL MESSAGGIO

- L'insegnante illustra le caratteristiche basilari e semplificate delle tecniche teatrali sia individuali che di gruppo. Successivamente i/le partecipanti iniziano a lavorare sul messaggio da trasmettere in base alle loro esigenze.

CREARE UNA STORIA

- I/le partecipanti danno vita al copione, creando nuovi equilibri, ruoli e modi di collaborare. Così facendo, ognuno impara ad agire e interagire in un contesto diverso da quello lavorativo e scolastico.

ANDARE IN SCENA

- I/le partecipanti si esibiscono di fronte ad un vero pubblico, portando in scena il lavoro realizzato nei giorni precedenti. Un momento di grande impatto emotivo che aiuta ad assimilare ciò che si è appreso durante il percorso.

Il metodo ha vinto il premio come uno dei dieci migliori progetti di didattica innovativa a livello mondiale (6th Teaching Innovation Entrepreneurship Excellence Awards 2020)

"Abbiamo partecipato a un progetto teatrale chiamato 'STEM in Genere', che ho molto apprezzato. Abbiamo sviluppato competenze sia creative che scientifiche, ed è stato bello vedere tutti i miei compagni mettersi in gioco sul palco."

Studentessa del Liceo Guido Carli

- **Seminari e Conferenze:**

- Incontri e discussioni su temi come *"Questioni di razza"*, *"Giustizia e Riconciliazione"*, e conferenze presso il **Tribunale di Brescia**, fornendo strumenti per comprendere tematiche sociali e giuridiche.

- **Librixia:** la partecipazione a eventi culturali come la presentazione dei libri *"Ti spiego il dato"*, *"Astrofisica per ansiosi"* e *"Un buon posto in cui fermarsi"* o la conferenza stimolando il dialogo su tematiche scientifiche e culturali.
- **Festival dell'Educazione:** un seminario su *"Educazione in un mondo digitale"*, volto a sviluppare competenze digitali, fornendo strumenti navigare consapevolmente nel mondo digitale.

4.2 Indicatori di attività

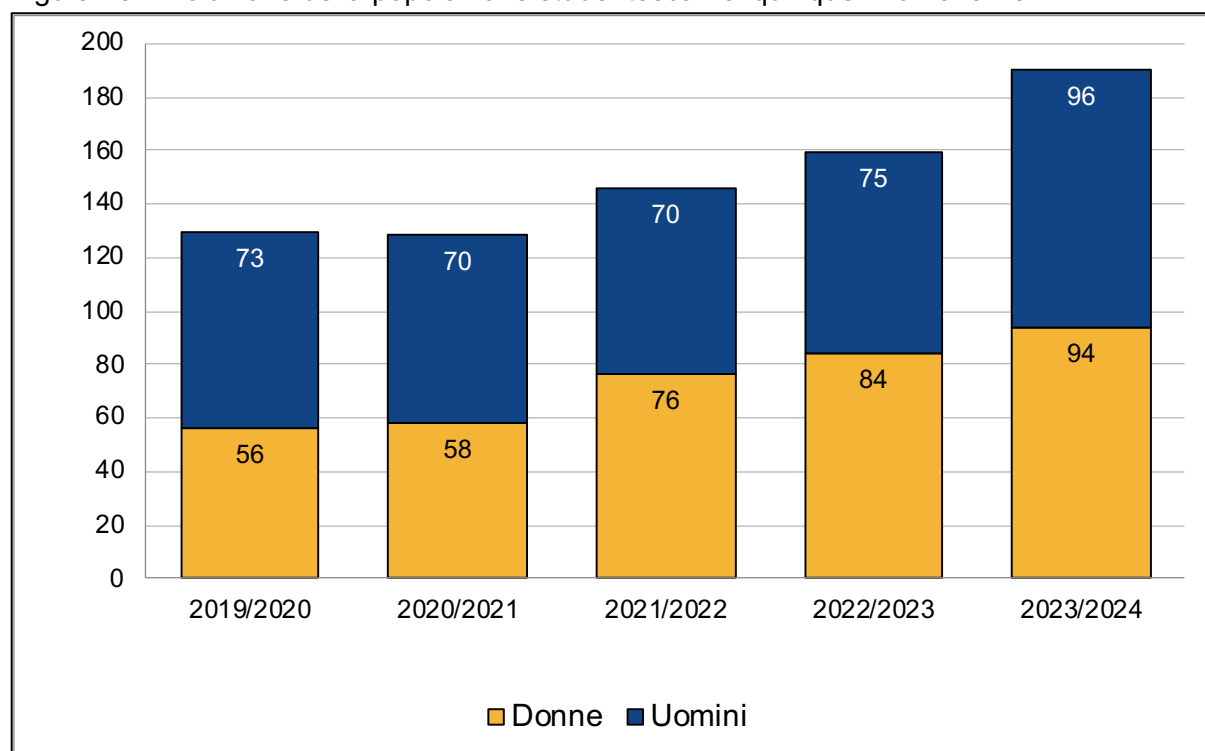
4.2.1 La popolazione studentesca

Il Liceo Guido Carli ha raggiunto un totale di **190 studenti e studentesse al 30 giugno 2024, registrando una crescita del 19,5% rispetto all'anno precedente**. Partendo da 180 iscrizioni iniziali, il numero finale è stato determinato dall'ingresso di 10 nuove studentesse e 4 nuovi studenti e da 4 ritiri durante l'anno. **La popolazione scolastica risulta distribuita in modo equilibrato in relazione al genere, con 94 studentesse e 96 studenti.**

Studenti e studentesse del Liceo Guido Carli						
Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Uomini	70	48,0 %	75	47,2%	96	50,5%
Donne	76	52,0%	84	52,8%	94	49,5%
Totale	146	100%	159	100%	190	100%

Il trend positivo rispetto all'aumento di iscrizioni è destinato a continuare, con i primi dati per il 2024/2025 che superano abbondantemente la soglia delle 200 iscrizioni, obiettivo previsto nel piano quinquennale.

Figura 13. Evoluzione della popolazione studentesca nel quinquennio 2019-2024



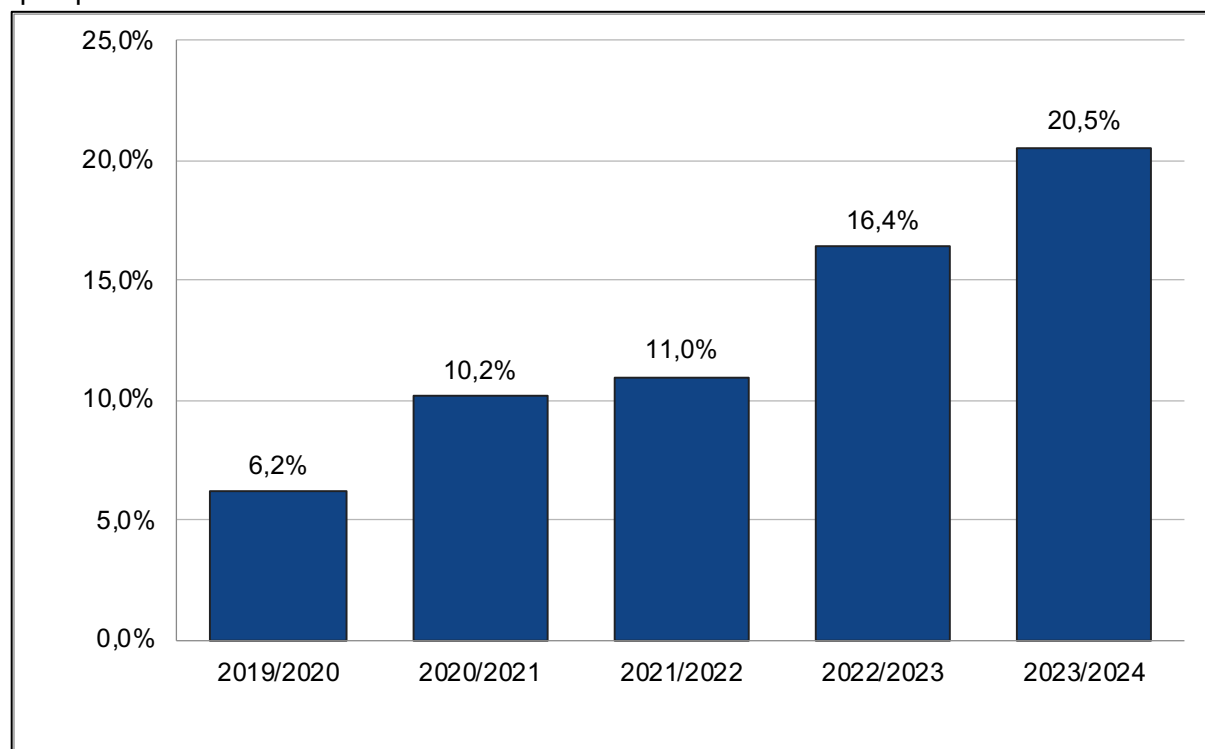
A partire dall'anno accademico 2022/2023, è stato avviato il monitoraggio della presenza di studenti e studentesse di origine straniera, con l'obiettivo di comprendere e valorizzare la diversità etnica e culturale all'interno della comunità scolastica.

Il numero di studenti e studentesse di provenienza internazionale è in continuo aumento: **nel 2023/2024 si registrano 7 studentesse e 11 studenti provenienti da altri paesi**, che rappresentano il 9,5% della popolazione scolastica totale e con un incremento del 63,6% rispetto all'anno precedente.

Il numero di studenti e studentesse con DSA/BES ha raggiunto quota 39 persone per l'anno accademico 2023/2024, in costante incremento e pari al 20,5% del totale. Questo dato, in costante crescita negli ultimi cinque anni, evidenzia l'importanza di un approccio inclusivo per rispondere alle diverse esigenze educative.

Numero studenti e studentesse con DSA/BES			
Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Uomini	-	17	25
Donne	-	9	14
Totale	16	26	39

Figura 14. Evoluzione della popolazione studentesca con DSA/BES (% sul totale) nel quinquennio 2019-2024



Nell'anno scolastico 2023/2024, il Liceo Guido Carli ha erogato **15 borse di studio, di cui 11 destinate a studentesse e 4 a studenti, per un totale di € 134.275,00**. Le imprese che hanno contribuito all'erogazione delle borse di studio sono:

- Comitato di zona Val Trompia – Lumezzane Confindustria Brescia;
- Consiglio Settore Meccanica Meccatronica Confindustria Brescia;
- Almag, Banca Valsabbina (Fam. Niboli), Camfarm, Copan, Cromodora, Fabbrica D'Armi Pietro Beretta, Farco, Guido Berlucchi, Innova Group, Officine Meccaniche Rezzatesi, Rubinetterie Bresciane Bonomi, Time e Torchiani.

Numero studenti e studentesse che hanno percepito una Borsa di Studio			
Genere	2021/2022	2022/2023	2022/2023
Donne	-	17	11
Uomini	-	3	4
Totale	21	20	15
% su totale	14,0%	12,6%	7,9%

Per quanto riguarda l'organizzazione delle classi, **la popolazione studentesca è stata suddivisa in 3 sezioni per le prime, seconde e terze classi, e 2 sezioni per la classe quarta.** La dimensione media delle classi varia da un minimo di 12 studenti delle quarte ad un massimo di 20,7 nelle terze. Complessivamente, **il numero medio di studenti e studentesse per classe al Liceo Guido Carli è di 17.**

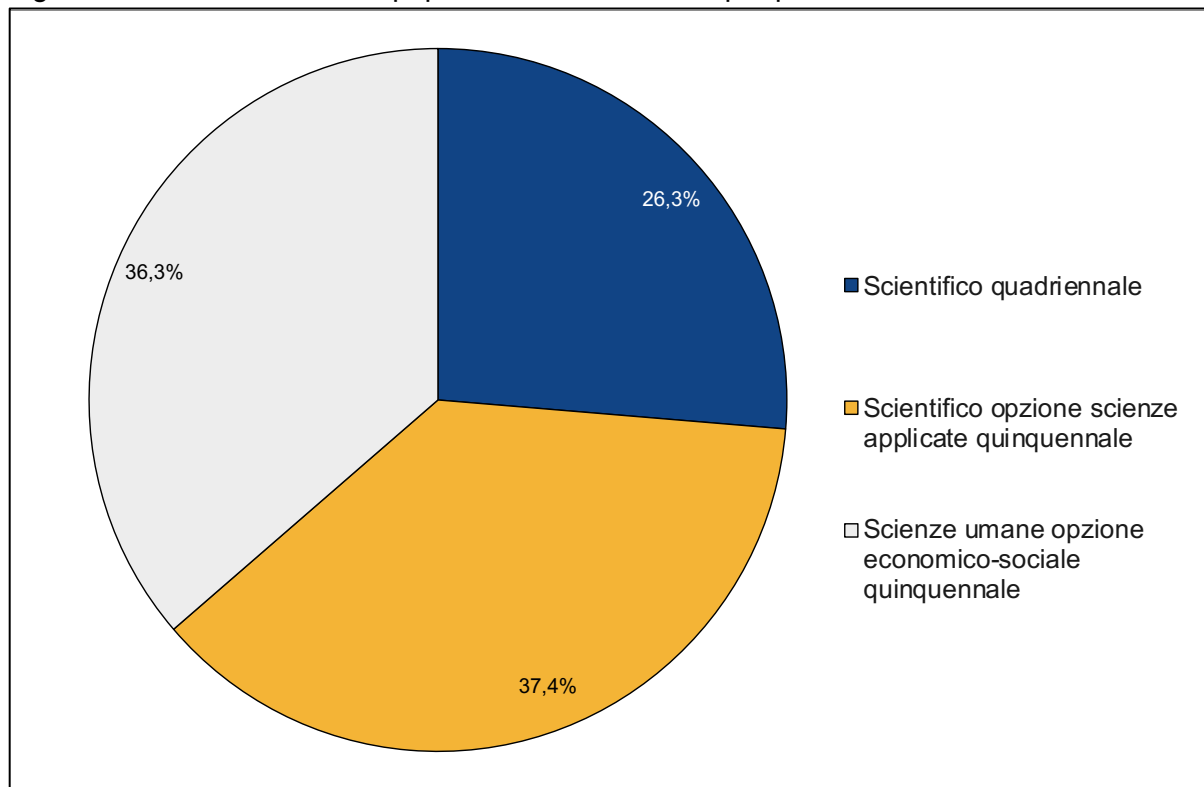
Classi e numero medio di studenti e studentesse del Liceo Guido Carli					
Indicatore	Prime	Seconde	Terze	Quarte	Quinte
Numero sezioni	3	3	3	2	0
Numero medio studenti/esse per classe	18	17	21	12	-

La distribuzione nei vari indirizzi conferma la diminuzione di studenti e studentesse nei percorsi quadriennali, legata soprattutto all'esaurimento del Liceo Scienze Umane opzione Economico Sociale e del Liceo Classico. Al contrario, **i percorsi quinquennali continuano a crescere, raggiungendo complessivamente 140 iscrizioni.**

Studenti/e iscritti/e suddivisi per indirizzo							
Indirizzo	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Scientifico opzione scienze applicate quinquennale	Donne	-	-	15	35,7%	26	36,6%
	Uomini	-	-	27	64,3%	45	63,4%
	Totale	17	11,6%	42	26,4%	71	37,4%
Scienze umane opzione economico-sociale quinquennale	Donne	-	-	25	54,4%	34	49,2%
	Uomini	-	-	21	45,6%	35	50,8%
	Totale	30	20,6%	46	28,9%	69	36,3%
Scientifico quadriennale	Donne	-	-	38	65,5%	34	68,0%
	Uomini	-	-	20	34,5%	16	32,0%
	Totale	66	45,2%	58	36,5%	50	26,3%
Scienze umane opzione economico-sociale quadriennale	Donne	-	-	5	41,7%	-	-
	Uomini	-	-	7	58,3%	-	-
	Totale	28	19,2%	12	7,6%	-	-
Classico quadriennale	Donne	-	-	1	100%	-	-
	Uomini	-	-	0	0%	-	-
	Totale	5	3,4%	1	0,6%	-	-
Totale		146	100%	159	100%	190	100%

Il percorso scientifico quadriennale è oggi popolato da poco più di un quarto della popolazione studentesca (26,3%) mentre i percorsi quinquennali opzione Scienze Applicate ed opzione Economico-Sociale coprono rispettivamente il 37,4% e il 36,3%.

Figura 15. Suddivisione della popolazione studentesca per percorso formativo nel 2023/2024



Infine, il Liceo Guido Carli monitora il livello di partecipazione alle iniziative di orientamento in ingresso proposte. **il Carli S.M.A.R.T. Camp ha registrato 33 iscrizioni** nel 2023, di cui 12 studentesse e 21 studenti. **La partecipazione più che raddoppiata rispetto agli anni precedenti conferma l'apprezzamento e l'utilità di questa iniziativa**, che si dimostra sempre più rilevante nel fornire a ragazzi e ragazze un'esperienza formativa e divertente incentrata su STEM, sport e apprendimento dell'inglese

Partecipanti a Carli S.M.A.R.T. Camp			
Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Uomini	-	11	21
Donne	-	3	12
Totale	16	14	33

4.2.2 La valutazione della soddisfazione

Per il Liceo Guido Carli, valutare la soddisfazione di studenti e studentesse, famiglie e docenti è essenziale per garantire la qualità formativa dei servizi offerti. I feedback della popolazione studentesca offrono indicazioni sulla qualità dell'insegnamento, sulle metodologie e sul clima scolastico, permettendo a docenti e dirigenza di apportare miglioramenti mirati. Le opinioni delle famiglie aiutano invece a comprendere il loro livello di coinvolgimento percepito e a rafforzare la collaborazione tra scuola e genitori, fondamentale per il percorso educativo. Allo stesso modo, valutare la soddisfazione dei e delle docenti contribuisce a mantenere un ambiente di lavoro positivo.

Dal 2015/2016, un questionario annuale valuta la soddisfazione di studenti e studentesse, famiglie e docenti. **Nel 2023/2024 sono stati raccolti 183 questionari.**

Valutazione della soddisfazione 2023/2024 - Numero di questionari raccolti			
Destinatari	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Studenti e studentesse	57	109	73
Genitori	55	66	96
Docenti	21	21	14
Totale	133	196	183

Il questionario monitora diversi aspetti della vita scolastica, con risposte valutate su una scala da 1 a 5. **I genitori hanno espresso il livello di soddisfazione più alto, con un punteggio medio di 4,7. Seguono i docenti e gli/le studenti, entrambi con una valutazione media di 3,8.**

Valutazione della soddisfazione 2023/2024 - Punteggio medio dei questionari			
Destinatari	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Studenti e studentesse	3,9	3,9	3,8
Genitori	4,6	4,4	4,7
Docenti	4,3	4,2	3,8
Media ponderata per categoria	4,3	4,1	4,2

I dati riflettono un clima scolastico apprezzato, con una media complessiva di soddisfazione nettamente superiore a 4, a testimonianza di un consenso diffuso sulla qualità dell'ambiente educativo offerto dal Liceo Guido Carli.

4.3 Indicatori di risultato

4.3.1 L'esito scolastico

Il Liceo Guido Carli monitora l'esito scolastico attraverso indicatori che misurano i risultati scolastici e le certificazioni ottenute dagli studenti e dalle studentesse.

Nell'anno accademico 2023/2024 una studentessa non si è presentata all'esame di maturità mentre i/le restanti studenti/esse hanno superato l'esame, confermando il tasso di successo complessivo del 100% registrato negli anni precedenti. **Tre studenti e una studentessa hanno conseguito il doppio diploma**, dimostrando un forte impegno verso un percorso di studi internazionale.

Per quanto riguarda le certificazioni linguistiche, **nel 2023/2024 74 studenti e studentesse hanno partecipato a percorsi di preparazione e sono state ottenute 70 certificazioni**, in calo rispetto alle 118 dell'anno precedente. Questa riduzione è dovuta principalmente al minor numero di studenti e studentesse dell'ultimo anno, periodo in cui vengono ottenute le certificazioni di livello superiore. Tale circostanza ha determinato una conseguente diminuzione anche delle certificazioni B2 rispetto agli anni precedenti.

Numero di certificazioni ottenute per livello linguistico							
Livelli	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Livello b1	Donne	-	-	15	62,5%	15	71,4%
	Uomini	-	-	9	37,5%	6	28,6%
	Totale	26	29,5%	24	20,3%	21	30%
Livello a2	Donne	-	-	12	42,9%	13	68,4%
	Uomini	-	-	16	57,1%	6	31,6%
	Totale	10	11,4%	28	23,7%	20	27,1%
Livello c1	Donne	-	-	7	50%	8	47,1%
	Uomini	-	-	7	50%	9	52,9%
	Totale	20	22,7%	14	11,9%	17	24,3%
Livello b2	Donne	-	-	32	61,5%	7	53,9%
	Uomini	-	-	20	38,5%	6	46,1%
	Totale	32	36,4%	52	44,1%	13	18,6%
Totale		88	100%	118	100%	70	100%

Lo sai che? Le certificazioni linguistiche

Le certificazioni linguistiche come IELTS, DELE, DELF e FIRST non solo attestano la competenza linguistica degli studenti e delle studentesse, ma sono anche riconosciute a livello internazionale, aprendo le porte a università e opportunità lavorative in tutto il mondo.

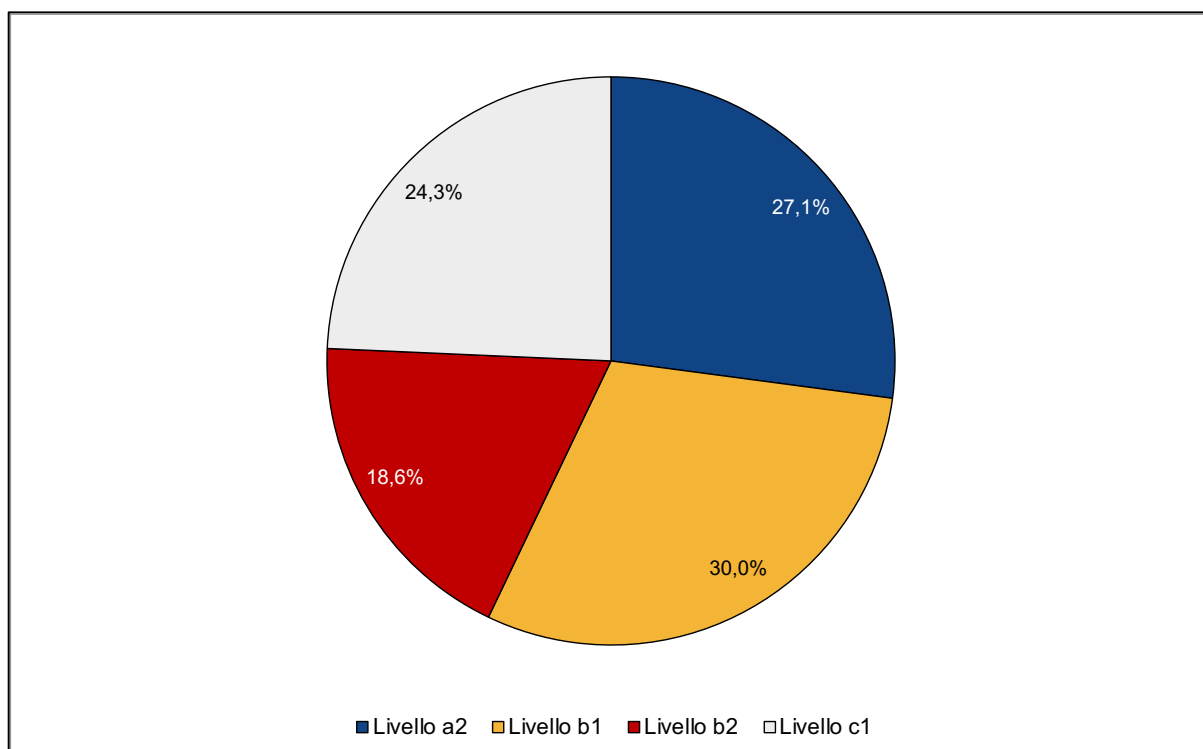
Per quanto riguarda i **livelli** delle certificazioni linguistiche:

- **IELTS** (International English Language Testing System): misura la competenza in inglese su una scala da **B1 a C2**.
- **DELE** (Diplomas de Español como Lengua Extranjera): offre certificazioni dal livello **A1 al C2**, riconosciute a livello internazionale per la lingua spagnola.
- **DELF** (Diplôme d'Études en Langue Française): attesta competenze in francese per i livelli **A1-B2**, mentre il DALF copre i livelli superiori (C1 e C2).
- **FIRST** (Cambridge English: First): certifica una competenza linguistica di livello **B2** in inglese, ed è tra le certificazioni più richieste per l'accesso a molte università e posti di lavoro.

Questi livelli fanno riferimento al **Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (QCER)**, che classifica le competenze linguistiche in sei livelli: **A1 e A2** (base), **B1 e B2** (intermedio), e **C1 e C2** (avanzato).

Al Liceo Guido Carli, gli studenti e le studentesse possono prepararsi e ottenere queste certificazioni, potenziando le loro prospettive future.

Figura 16. Suddivisione delle certificazioni linguistiche ottenute suddivise per livello nel 2023/2024



La maggior parte delle certificazioni ottenute riguarda la lingua inglese, con un totale di 38 certificazioni tra IELTS e FIRST, seguita dalla lingua spagnola con 30 certificazioni DELE, quella tedesca con 1 certificazione GOETHE e quella francese con 1 certificazione DELF.

Numero di certificazioni ottenute per tipologia							
Tipologie	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Spagnolo DELE	Donne	-	-	30	60%	22	73,3%
	Uomini	-	-	20	40%	8	26,7%
	Totale	23	26,1%	50	42,4%	30	42,9%
Inglese First	Donne	-	-	15	50%	14	53,8%
	Uomini	-	-	15	50%	12	46,2%
	Totale	0	0%	30	25,4%	26	37,2%
Inglese IELTS	Donne	-	-	15	57,7%	6	50%
	Uomini	-	-	11	42,3%	6	50%
	Totale	30	34,1%	26	22,0%	12	17,1%
Tedesco GOETHE	Donne	-	-	2	100%	1	100%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	4	4,5%	2	1,7%	1	1,4%
Francese DELF	Donne	-	-	4	40%	0	0%
	Uomini	-	-	6	60%	1	100%
	Totale	11	12,5%	10	8,5%	1	1,4%
Inglese FCE	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	20	22,8%	0	0%	0	0%
Totale		88	100%	118	100%	70	100%

4.3.2 L'esito post-scolastico

L'anno accademico 2023/2024 ha visto diplomarsi una sola classe, composta da 6 studenti e 6 studentesse oltre ad una studentessa che non si è presentata all'esame di maturità, che hanno scelto di iscriversi a corsi universitari italiani.

"L'anno scorso ci avevano proposto di fare una settimana alla Bocconi, e alcuni dei nostri compagni hanno partecipato. Questi eventi e il confronto con i professori mi hanno aiutato a capire meglio quale percorso universitario intraprendere."

Studentessa del Liceo Guido Carli

Esito post-scolastico							
Indicatore	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Iscrizioni in università	Donne	-	-	11	55%	6	50%
	Uomini	-	-	9	45%	6	50%
	Totale	37	97,4%	20	64,5%	12	100%
Iscrizioni in università straniere	Donne	-	-	5	62,5%	0	0%
	Uomini	-	-	3	37,5%	0	0%
	Totale	0	0%	8	22,6%	0	0%
Non iscritti/e all'università	Donne	-	-	3	75%	0	0%
	Uomini	-	-	1	25%	0	0%
	Totale	1	2,6%	4	12,9%	0	0%
Totale		38	100%	32	100%	12	100%

Rispetto alle scelte realizzate nel 2024, **le 12 persone diplomate hanno optato per università distribuite in diverse regioni italiane.**

Università scelte da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Università di destinazione	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Altre Università Italiane	Donne	-	-	1	50%	5	55,6%
	Uomini	-	-	1	50%	4	44,4%
	Totale	13	35,1%	2	7,4%	9	75%
Università Bocconi	Donne	-	-	1	100%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	1	100%
	Totale	8	21,6%	1	3,7%	1	8,3%
Università degli Studi di Brescia	Donne	-	-	6	46,1%	1	50%
	Uomini	-	-	7	53,9%	1	50%
	Totale	3	8,1%	13	48,1%	2	16,7%
Politecnico di Milano	Donne	-	-	2	66,7%	0	0%
	Uomini	-	-	1	33,3%	0	0%
	Totale	3	8,1%	3	11,1%	0	0%
Università Cattolica Milano	Donne	-	-	1	100%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	10	27%	1	3,8%	0	0%
Altre Università estere	Donne	-	-	5	71,4%	0	0%
	Uomini	-	-	2	28,6%	0	0%
	Totale	0	0%	7	25,9%	0	0%
Totale		37	100%	27	100%	12	100%

Corso di laurea scelto da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Corso di laurea	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Economia	Donne	-	-	7	53,8%	1	25%
	Uomini	-	-	6	46,2%	3	75%
	Totale	19	48,7%	13	44,9%	4	33,4%
Ingegneria	Donne	-	-	3	50%	1	50%
	Uomini	-	-	3	50%	1	50%
	Totale	4	10,3%	6	20,8%	2	16,7%
Giurisprudenza	Donne	-	-	2	100%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	2	100%
	Totale	0	0%	2	6,9%	2	16,7%
Medicina	Donne	-	-	1	100%	1	100%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	2	5,1%	1	3,4%	1	8,3%
Informatica	Donne	-	-	0	0%	1	100%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	2	5,1%	0	0%	1	8,3%
Fisica	Donne	-	-	1	50%	1	100%
	Uomini	-	-	1	50%	0	0%
	Totale	2	5,1%	2	6,9%	1	8,3%
Architettura	Donne	-	-	1	50%	1	100%
	Uomini	-	-	1	50%	0	0%
	Totale	2	5,1%	2	6,9%	1	8,3%
Psicologia	Donne	-	-	1	100%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	2	5,1%	1	3,4%	0	0%
Interpretariato, traduzione e studi linguistici	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	1	100%	0	0%
	Totale	1	2,6%	1	3,4%	0	0%
Relazioni internazionali	Donne	-	-	1	100%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	1	2,6%	1	3,4%	0	0%
Scienze politiche	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	1	2,6%	0	0%	0	0%
Scienze della comunicazione	Donne	-	-	0	0%	0	0%
	Uomini	-	-	0	0%	0	0%
	Totale	3	7,7%	0	0%	0	0%
Totale		39	100%	29	100%	12	100%

Per quanto riguarda i corsi di laurea scelti infatti, **i dati evidenziano una preparazione multidisciplinare che consente ai e alle diplomate del Liceo Guido Carli di accedere a diversi indirizzi universitari**. La maggior parte di coloro che hanno conseguito il diploma nel 2023/2024 ha optato per corsi di laurea in economia, mentre altri si sono orientati verso ingegneria, giurisprudenza, medicina, informatica, fisica e architettura. **Il tasso di iscrizione ai corsi di laurea STEAM tra le studentesse è in costante crescita**, pari al 66,7% delle loro scelte.

4.3.3 La survey dedicata ad ex studenti e studentesse

L'impatto delle attività formative del Liceo Guido Carli è stato valutato tramite una survey rivolta a ex studenti e studentesse, uno strumento fondamentale per misurare l'efficacia e il valore a lungo termine dell'istituto. L'indagine fornisce preziose informazioni sulla preparazione accademica, sulle competenze trasversali acquisite e sull'influenza del percorso formativo sulle scelte e sui risultati post-scolastici. Questi dati permettono al Liceo Guido Carli di migliorare continuamente le proprie iniziative, adattandole alle esigenze attuali di studenti e studentesse. **La survey è stata inviata a coloro che si sono diplomati/e a giugno 2021, 2022 e 2023, a differenza delle survey precedenti inoltrate a tutti gli ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli. La survey è stata inviata a 52 persone ed ha ottenuto un tasso di risposta del 40,4%, con 21 partecipanti. Da quest'anno, oltre alle domande standard, è stato chiesto di individuare un aspetto positivo dell'esperienza formativa e di fornire una proposta di miglioramento.** Questo nuovo approccio ha permesso di raccogliere feedback più specifici, evidenziando i punti di forza del Liceo, come l'attenzione personalizzata e la qualità della preparazione accademica, e suggerimenti per migliorare l'offerta didattica e l'organizzazione, in un'ottica di costante perfezionamento.

Survey ex studenti e ex studentesse		
Domanda	Sì	No
È stato/a assegnatario/a di una borsa di studio quando ha frequentato il Liceo Carli?	71,4%	28,6%
Si è iscritto/a all'università dopo il diploma?	95,2%	4,8%
È riuscito/a ad iscriversi al corso di laurea che aveva come prima scelta?	76,2%	23,8%
Ritiene di aver conseguito dei voti soddisfacenti negli esami universitari che ha sostenuto?	85,7%	14,3%

Le risposte raccolte evidenziano che la scelta predominante tra gli ex studenti e studentesse è quella di proseguire gli studi in ambito universitario, con riscontri positivi sia rispetto all'accesso al corso di laurea preferito che alla soddisfazione accademica.

Survey ex studenti e ex studentesse	
In quale università ti è iscritto/a dopo il diploma?	
Università Bocconi	42,9%
Università Cattolica	14,2%
Politecnico di Milano	14,2%
Università degli studi di Brescia	9,5%
Università delle scienze applicate dell'Aia (Olanda)	4,8%
Università della Svizzera italiana di Lugano	4,8%
Luiss	4,8%
Università degli studi di Trento	4,8%

Il 76,2% delle persone che hanno risposto alla survey ha confermato di essersi iscritte al corso di laurea scelto come prima opzione, mentre l'85,7% ritiene di aver ottenuto voti soddisfacenti negli esami universitari. L'Università Bocconi ha raccolto il maggior numero di iscrizioni (42,9%), seguita dall'Università Cattolica e dal Politecnico di Milano (entrambe con il 14,2%), e dall'Università degli Studi di Brescia (9,5%).

I corsi di laurea intrapresi da diplomati e diplomate sono diversificati. La maggioranza, pari al 33,3%, ha scelto di iscriversi a Economia e Management, seguita da Ingegneria con il 14,2%. Il resto delle iscrizioni si distribuisce su corsi specialistici che spaziano da Fisica, ad International and European Law e Management and artificial intelligence.

Survey ex studenti e ex studentesse	
A quale corso di laurea ti sei iscritto/a dopo il diploma?	
Economia e Management	33,3%
Ingegneria	14,2%
Fisica	9,5%
Finanza	9,5%
Giurisprudenza	9,5%
International and European Law	4,8%
Igiene Dentale	4,8%
Relazioni internazionali	4,8%
Comunicazione d'impresa, mercati e società	4,8%
Management and artificial intelligence	4,8%

La preparazione fornita dal Liceo Guido Carli per affrontare l'università è valutata in modo molto positivo dalle persone intervistate: il 90,5% esprime infatti un giudizio ottimo o buono. Questo risultato suggerisce che il Liceo è percepito come un solido punto di partenza per gli studi universitari.

In merito alle competenze trasversali, quali collaborazione, problem solving, creatività e intraprendenza, quasi la metà dei e delle rispondenti (47,5%) valuta la propria preparazione come ottima, mentre il 23,8% la giudica buona. Questi risultati evidenziano come il Liceo Guido Carli non solo trasmetta conoscenze accademiche, ma sia anche in grado di sviluppare competenze essenziali nelle sfide future di studenti e studentesse, sia nel contesto lavorativo che nella vita quotidiana.

Survey ex studenti e ex studentesse					
Domanda	Ottima	Buona	Media	Discreta	Sufficiente
Come valuta la preparazione che il Liceo Guido Carli Le ha fornito per affrontare l'università?	33,4%	57,1%	9,5%	0%	0%
Come valuta la preparazione che il Liceo Guido Carli Le ha fornito in competenze trasversali come collaborazione, problem solving, creatività, intraprendenza?	47,5%	23,8%	23,8%	4,8%	0%

Dalla survey sono emersi quattro punti di forza dell'istituto:

- 1. Internazionalizzazione e certificazioni linguistiche:** le lezioni in lingua inglese e la possibilità di ottenere certificazioni in lingua straniera sono stati valutati come elementi centrali per prepararsi al futuro. L'insegnamento bilingue, i viaggi di istruzione e l'ampia

offerta di certificazioni linguistiche hanno aiutato a sviluppare competenze linguistiche avanzate.

2. **Competenze trasversali e apprendimento pratico:** lo sviluppo della capacità di problem solving, unita all'esperienza pratica attraverso progetti formativi e attività extracurricolari, è stata considerata fondamentale per il percorso di crescita personale e professionale degli studenti e delle studentesse. Queste esperienze hanno permesso di mettere in pratica ciò che è stato appreso in aula, sviluppando competenze trasversali come gestione del tempo, collaborazione e adattamento ai contesti lavorativi.
3. **Qualità del corpo docente:** la disponibilità e la preparazione del corpo docenti sono state apprezzate dagli ex studenti ed ex studentesse. L'approccio interdisciplinare adottato dai e dalle docenti, la loro competenza e la passione per l'insegnamento hanno contribuito a creare un ambiente di apprendimento stimolante, capace di fornire una formazione completa e approfondita.

“Ritengo completa la preparazione didattica fornitami al completamento dei quattro anni di Liceo. Quel che però mi sento di reputare veramente al di fuori della ordinaria attività di un qualsiasi liceo scientifico è stato il carattere quasi oltre la semplice formazione ricevuta dal Carli. La definirei quasi una formazione "Ampia", cioè che è stata a mio avviso in grado di fornire tutti gli strumenti per un vero arricchimento come studente (e come persona) attraverso gli anni. Sento di attribuire gran parte di questo successo ai professori. La passione per l'insegnamento è stata di sicuro percepita, almeno da me, nella gran parte dei casi. Non solo per il rapporto costruito tra professore e studente, ma anche per la loro vastissima preparazione non limitata al proprio campo di formazione professionale. Questi due fattori hanno sicuramente contribuito a creare un ambiente stimolante.”

Ex studente del Liceo Guido Carli

4. **Preparazione all'università:** è stato sottolineato come le competenze acquisite al Liceo, soprattutto quelle scientifiche e matematiche, abbiano fornito una solida base per affrontare con successo i corsi universitari. L'istruzione in lingua inglese, l'utilizzo di materiale didattico strutturato e l'approccio interdisciplinare sono stati strumenti fondamentali per adattarsi rapidamente alle dinamiche accademiche del mondo universitario.

Sono emerse invece meno considerazioni per quanto riguarda le proposte di miglioramento, che possono essere riassunte nel suggerimento di considerare **l'opportunità di ampliare l'offerta formativa linguistica introducendo lingue extracomunitarie** come il cinese, il russo o l'arabo, per migliorare ulteriormente la preparazione internazionale.

In conclusione, **il 95,2% delle persone intervistate rifarebbe la scelta di frequentare il Liceo Guido Carli**, manifestando un alto livello di soddisfazione e apprezzamento per l'esperienza scolastica vissuta e sottolineando il valore positivo percepito del percorso formativo offerto dal Liceo.

Survey ex studenti e ex studentesse		
Domanda	Sì	No
Alla luce della Sua esperienza attuale, rifarebbe il Liceo Guido Carli?	95,20%	4,80%

5. Nota metodologica

Il presente rapporto rappresenta il settimo Bilancio Sociale della Fondazione A.I.B. e il quarto elaborato in conformità ai GRI Standards, riconosciuti come principale standard internazionale per la rendicontazione di sostenibilità. Il perimetro di rendicontazione comprende le attività di Fondazione A.I.B. e delle sue Divisioni – ISFOR, Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli – relative all'anno 2023/2024, che copre il periodo dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2024.

Questo bilancio, inserito in un percorso di trasparenza e rendicontazione iniziato sette anni fa, riflette l'impegno costante di Fondazione A.I.B. verso un miglioramento continuo delle sue pratiche. I dati e gli indicatori sono presentati su base triennale e, dove pertinente, mostrano l'evoluzione nell'ultimo quinquennio. Coerentemente con l'edizione precedente e con il percorso intrapreso verso la parità di genere, i dati sono disaggregati per genere e il testo è redatto con un linguaggio inclusivo.

Per questa edizione, i temi rilevanti identificati nell'analisi di materialità della precedente edizione sono stati confermati, senza ulteriori revisioni. Le citazioni inserite nel testo derivano dalle interviste realizzate per misurare l'impatto sociale delle attività della Fondazione, offrendo una prospettiva autentica del valore generato. Tra le persone intervistate figurano studenti e docenti del Centro di Formazione A.I.B., Liceo Guido Carli, nonché partecipanti ai corsi di Alta Formazione di ISFOR.

Infine, il rapporto integra box "Lo sai che?" che approfondiscono eventi, iniziative e progetti significativi, offrendo una visione dettagliata e immersiva delle molteplici dimensioni dell'operato di Fondazione A.I.B.

Il bilancio non è stato oggetto di revisione da parte di un ente esterno indipendente. Per ulteriori informazioni o chiarimenti in merito al presente documento, si invita a contattare Cinzia Pollio all'indirizzo c.pollio@fondazioneaib.it.

Nel redigere questo bilancio, sono stati seguiti i principi di rendicontazione: l'inclusività degli stakeholder interni ed esterni e la materialità. La qualità del report è stata guidata dai principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

5.1 Gli stakeholder

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità conforme agli standard GRI, Fondazione A.I.B. ha identificato i propri stakeholder, ovvero persone, organizzazioni o enti che influenzano o sono significativamente influenzati dalle sue attività. Le categorie di stakeholder definite nella precedente edizione del Bilancio Sociale sono state confermate anche per quest'anno.

Stakeholder	Interni/ Esterni	Canale di Coinvolgimento
Membri di Fondazione A.I.B. Fondatore: Confindustria Brescia Membri Partecipanti: Università socie, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, A2A e altre aziende	Interni	Assemblea, Consiglio di Gestione, incontri ad hoc
Lavoratori e lavoratrici: dipendenti (impiegati/e e docenti), docenti liberi/e professionisti/e	Interni	Codice Etico, riunioni periodiche, Consiglio Docenti per il Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli
Enti Finanziatori: Regione Lombardia, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Fondo Sociale Europeo (FSE), Provincia di Brescia, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia e altri enti pubblici locali, Fondimpresa	Esterni	Scambio di comunicazioni, consultazioni, approfondimento di normative, progettazione e co-progettazione
Studenti/esse e Corsisti/e	Esterni	Corsi e lezioni, questionari al termine delle attività, survey, sito internet, newsletter, FAQ, incontri con i rappresentanti studenti, social network
Famiglie di studenti/esse	Esterni	Newsletter, organi istituzionali del Liceo Guido Carli e del Centro di Formazione A.I.B., survey, colloqui con docenti, registro elettronico
Imprese	Esterni	Assemblea, Consiglio di Gestione ISFOR: consultazione diretta per la programmazione dei cicli di formazione, survey, incontri diretti, questionari di gradimento Centro di Formazione A.I.B.: collaborazione per attivazione tirocini curriculari, corsi di apprendistato di primo livello e professionalizzante, percorso IFTS, corsi dedicati. Liceo Guido Carli: creazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, erogazione di borse di studio, testimonianze in aula
Partner didattici e formativi: Confindustria Brescia, Università degli Studi di Brescia, Confindustria Como, Aziende afferenti all'Academy 4Steel, CSMT, Ordine dei commercialisti e revisori contabili di Brescia, AQM, Riconsider, Associazione Nazionale Professionale Segretari Comunali e Provinciali G.B. Vighenzi, Istituto Tecnico Perlasca, ESEB (Ente Sistema Edilizia Brescia), Centro Tecnologico Arti e Mestieri, Servizi Confindustria Bergamo e CIS Scuola per la Gestione d'Impresa.	Esterni	Progettazione e realizzazione di progetti formativi di sistema
Fornitori: Docenti (singoli e società) dei corsi di ISFOR e dei corsi per apprendisti del Centro di Formazione A.I.B. Fornitori di servizi specialistici: (ad esempio, Assoservizi e i fornitori dei sistemi informativi) Fornitori di servizi ordinari (ad esempio, fornitori di utenze, pulizia, servizio mensa Liceo Carli)	Esterni	Incontri di coordinamento, consultazioni per servizi specifici, consulenze, scambio di mail, comunicazioni

Stakeholder	Interni/ Esterni	Canale di Coinvolgimento
Istituzioni: Regione Lombardia, Fondimpresa, Comuni della provincia di Brescia, Comunità Montane, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, Ministero dell'Istruzione e del Merito), Agenzie di Tutela della Salute e Ufficio Territoriale Scolastico Regionale e Ufficio territoriale di Brescia.	Esterni	Organizzazione e partecipazione a eventi, conferenze e comunicati stampa, progettazione e co-progettazione, confronto su normative
Istituti scolastici: Scuole secondarie di primo grado	Esterni	Open day, orientamento, organizzazione e partecipazione ad eventi
Istituti di credito	Esterni	Servizi bancari, fidejussioni a garanzia dei contributi ricevuti dagli enti finanziatori
Sindacati	Esterni	Dialogo e incontri regolari di confronto sulle condizioni di lavoro dei lavoratori, collaborazione continua per i progetti a valere su fondi interprofessionali
Comunità e territorio	Esterni	Organizzazione di iniziative, Stampa Locale, Social Network

Nel 2023/2024 Fondazione A.I.B. ha proseguito le attività di coinvolgimento degli stakeholder attraverso la realizzazione di cinque survey online, mirate a raccogliere opinioni e valutazioni rispetto alle attività delle diverse divisioni:

- ISFOR: sono state condotte due survey. La prima ha coinvolto partecipanti a master e corsi a catalogo del 2023/2024, mentre la seconda è stata rivolta alle aziende che hanno usufruito di corsi a commessa, conti formazione e conti di sistema nello stesso periodo. Gli obiettivi principali sono stati valutare l'efficacia della formazione erogata, la sua utilità in ambito aziendale e il livello di soddisfazione per i corsi seguiti.
- Centro di Formazione A.I.B.: è stata realizzata una survey rivolta a studenti e studentesse che hanno conseguito qualifiche o diplomi negli anni 2022 e 2023. L'indagine si è concentrata sull'analisi dello stato occupazionale e delle caratteristiche lavorative degli/delle ex studenti/esse nel tempo.
- Liceo Guido Carli: una survey è stata indirizzata a diplomati e diplomate degli anni 2021, 2022 e 2023, con l'obiettivo di monitorare l'andamento negli studi universitari. Questo ha permesso di valutare il livello di preparazione fornito dal liceo e la sua adeguatezza per affrontare percorsi accademici.

5.2 L'analisi di materialità

Per il presente bilancio di sostenibilità è stata confermata e approvata l'analisi di materialità realizzata nel 2022/2023. L'analisi era stata condotta in conformità agli Standard GRI ed aveva permesso di individuare i temi materiali per l'organizzazione, per i quali è stata fornita una rendicontazione in questo documento.

Rilevanza per gli stakeholder esterni	Prioritario			<ul style="list-style-type: none"> - Crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici - Salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici - Supporto e crescita delle generazioni future
	Molto importante	<ul style="list-style-type: none"> - Risparmio energetico ed emissioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Redditività - Occupazione - Prevenzione alla corruzione - Soddisfazione della clientela e dell'utenza - Rispetto della privacy e cybersecurity - Collaborazioni e supporto al territorio e alle comunità locali 	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo del capitale umano - Formazione inclusiva - Diversità ed equità - Benessere e conciliazione vita-lavoro - Innovazione e sviluppo delle infrastrutture didattiche - Promozione della sostenibilità
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto della concorrenza 	<ul style="list-style-type: none"> - Marketing e comunicazione 	
		Rilevanza per gli stakeholder interni		
		Importante	Molto importante	Prioritario

6. II GRI content index

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
Informativa generale			
2-1	Dettagli organizzativi	Da 8 a 11	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	109	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	109	
2-4	Revisione delle informazioni	109	
2-5	Assurance esterna	109	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Da 8 a 11 e descritte in dettaglio nei capitoli Informazioni Generali di ogni divisione)	
2-7	Dipendenti	Da 17 a 25	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Da 17 a 25 e descritti nelle singole divisioni	
2-9	Struttura e composizione della governance	Da 12 a 14	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Da 12 a 14	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Da 12 a 14	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	110-111	
2-30	Contratti collettivi	23	
Temi materiali			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	112	
3-2	Elenco di temi materiali	112	
Tema materiale: Redditività			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	32-33	
Tema materiale: Prevenzione della corruzione			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
205-3	Casi di corruzione confermati e misure adottate	14-15	
Tema materiale: Rispetto della concorrenza			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	14-15	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
Tema materiale: Occupazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	21-22	
Tema materiale: Benessere e conciliazione vita-lavoro			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	24-25	
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	27	
403-9	Infortuni sul lavoro	27	
Tema materiale: Crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	26	
Tema materiale: Diversità ed equità			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Da 12 a 14; da 17 a 25	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	25	
Tema materiale: Marketing e comunicazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	15	
Tema materiale: Rispetto della privacy e cybersecurity			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	16	
Risparmio energetico ed emissioni			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	28-30	
303-4	Riduzione del consumo di energia	28	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	31	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	31	
Tema materiale: Collaborazioni e supporto alle comunità locali			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	9; Eventi descritti per ogni divisione.	
Tema materiale: Soddisfazione della clientela e dell'utenza			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
Non coperto	Valutazione della soddisfazione	Sezioni Valutazione della Soddisfazione; Survey corsisti/e e imprese; Survey alle famiglie di ex studenti e ex studentesse; Survey a ex studenti e ex studentesse	
Tema materiale: Innovazione e sviluppo delle infrastrutture didattiche			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
Non coperto	Innovazioni e investimenti	Descritti per ogni divisione.	
Tema materiale: Supporto e crescita delle generazioni future			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
Non coperto	Orientamento al mondo del lavoro e dell'università	Descritti per ogni divisione.	
Tema materiale: Promozione della sostenibilità			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
Non coperto	Partecipazione in Ambiente Parco	9	
Non coperto	Corsi a tema sostenibilità	47	
Non coperto	Eventi sul tema della sostenibilità	Da 65 a 68; da 94 a 96	
Tema materiale: Sviluppo del capitale umano			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	
Non coperto	Seminari ed eventi	49	
Tema materiale: Formazione inclusiva			
3-3	Gestione dei temi materiali	112	

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
Non coperto	Contributi alle imprese	Da 42 a 44	
Non coperto	Borse di studio	97	
Non coperto	Strategie per l'inclusività	Da 62 a 65; 92-93	



Il Bilancio Sociale 2023/2024 di Fondazione A.I.B. è stato redatto con il supporto metodologico del Gruppo RES dell'Università degli Studi di Brescia, nelle figure di: Mariasole Bannò, PhD, Professoressa Associata in Economia e Gestione d'impresa Marco Traversi, PhD, Ricercatore in Economia e modelli di sviluppo economico sostenibile