

Quinta Edizione
Versione finale 2023

Prodotto realizzato nell'ambito delle attività
finanziate dal Ministero del Lavoro, ai sensi
della Legge 40/1987 Annualità 2023

Copyright ©

Scuola Centrale Formazione

Sede Legale e Amministrativa

Corso del popolo 146/c

30172 Venezia Mestre

t. +39 041 5382142

f. +39 041 5385404

Il documento è stato redatto da un gruppo di
lavoro interno coordinato da Lara Paone, al
quale ha attivamente collaborato Maria
Lorenzini.

Progetto grafico
Davide Soncin

The background of the entire page is composed of several overlapping, thin orange circles of varying diameters, creating a dynamic, organic pattern that frames the central text.

bilancio di mandato

ottobre 2020 - ottobre 2023

indice

introduzione	6
guida alla lettura	8

1.	
identità, missione, storia	11
1.1. missione	13
1.2. storia	15
1.3. governance	18
1.4. enti aderenti a SCF	24
1.5. reti di relazioni	31

2.	
organizzazione e risorse	37
2.1. la struttura organizzativa	38
2.2. staff	39
2.3. l'andamento economico-finanziario	44

3.	
attività e risultati	55
3.1. attività e risultati	56
3.2. le direttrici e gli ambiti di azione	61

4.		
coinvolgimento degli stakeholder	103	
4.1. il punto di vista degli associati	104	
4.2. la voce degli associati	108	
4.3. la voce degli esperti e delle istituzioni	111	
4.4. la voce dei media	114	
5.		
il contributo della consulta scientifica	115	
conclusioni	121	

introduzione

a cura di Arduino Salatin

presidente di Scuola Centrale Formazione

Il “Bilancio sociale” di questo triennio coincide con la conclusione del mandato delle cariche sociali (tra cui il sottoscritto) elette ad ottobre 2020. Anche allora, complice la pandemia da COVID 19, venne presentato all’assemblea di SCF il documento di Bilancio che aveva già raggiunto la quarta edizione.

Per questo abbiamo deciso, d’intesa con la nostra nuova Direttrice e col Consiglio direttivo, di ricalcare da un lato l’impianto del “Bilancio sociale di mandato 2017-2019”, soprattutto ai fini di agevolare per i vecchi e nuovi Soci i possibili raffronti con l’evoluzione precedente di SCF. Dall’altro lato, abbiamo cercato di accentuare la tonalità “prospettica”, anche in vista di offrire al nuovo Presidente e al nuovo Consiglio direttivo una serie di spunti che speriamo utili per il prossimo futuro, a partire dalla elaborazione del prossimo Piano triennale dell’Associazione.

Un’Associazione, la nostra, che è ulteriormente cresciuta in questo triennio, nonostante le difficoltà dovute alla pandemia e al veloce cambiamento degli scenari socio-economici e politici, a livello internazionale e nazionale, soprattutto a seguito dell’invasione russa dell’Ucraina.

Nella sostanza, il lavoro fatto conferma le direttrici strategiche del servizio fatto da SCF, non solo verso i propri Soci, ma anche verso l’intera comunità della formazione professionale italiana, con un ruolo – ripetutamente segnalato già dal mio predecessore Emilio Gandini – di propulsore di innovazione e di qualità.

A dirlo non sono solo i numeri, sia in termini assoluti che in termini di comparazione, ma anche gli apporti più qualitativi che arricchiscono in modo significativo questa edizione, provenienti sia dagli attori interni (soci, personale, staff, allievi, ...), ma anche dagli *stakeholders* esterni.

In questa sede mi preme evidenziare brevemente qualche punto chiave emerso, invitando naturalmente tutti ad una lettura più approfondita del testo (compresi numeri e tabelle).

Il primo elemento riguarda la **coerenza tra la mission e i valori cui si ispira SCF** con le attività e/o realizzazioni condotte in questi anni. Come viene evidenziato dalla Consulta scientifica nella Sezione 5, tale coerenza risulta molto buona e ciò va ad indubbio merito non solo dello staff, ma anche alle indicazioni strategiche fornite dal Consiglio, nonché dalla disponibilità dei Soci a giocare un ruolo pro-attivo. Tale coerenza risulta oggi sempre più decisiva per un efficace servizio nel territorio, specialmente verso i giovani; nella sostanza, occorre fare in modo di evitare di promettere e/o di auspicare, senza poi mantenere, e operare invece per assicurare il massimo coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti, in primis il personale e gli allievi. È questa anche la base di un vero sistema di qualità.

Un secondo elemento concerne l’**evoluzione dei progetti** e dei servizi verso una sempre maggiore focalizzazione sulle priorità ormai consolidate da tempo in SCF negli ultimi anni (cfr. sezione 3.1):

- *l'innovazione formativa e tecnologica* (basti pensare all'espansione del progetto INN sulle tecnologie digitali e l'investimento nella formazione dei formatori alle nuove metodologie didattiche);
- il supporto all'*internazionalizzazione* (nonostante il blocco degli scambi imposto dal COVID infatti le reti di partenariato si sono allargate anche fuori dell'Europa, con significativi progetti, come ad esempio SAAM in Africa);
- la *partecipazione a progetti "di sistema"*, sia co-promossi con altri Enti nazionali, tra cui merita segnalare l'iniziativa sugli "assi culturali e il curriculum di educazione alla vita e al lavoro" (che verrà assunto prossimamente dalla Confap), sia attraverso il partenariato con Istituti di ricerca nazionali (come, ad esempio, il progetto VALEFP condotto con INVALSI, in vista dell'inserimento a pieno titolo della leFP nel sistema nazionale di valutazione SNV, oppure il progetto di ricerca-intervento finanziato dall'INAPP in materia di strumenti di assessment delle competenze trasversali di cittadinanza nella leFP).

Un terzo elemento riguarda lo **sviluppo organizzativo interno** di SCF.

Da un lato, si è cercato di trovare un nuovo assetto di governance. Stanno a testimoniare ad esempio il ricorso a un "Gruppo nazionale di coordinamento", previsto dallo Statuto del 2010, ma mai avviato. Esso ha funzionato come un gruppo ristretto di riflessione, proposta e supporto alla Presidenza e alla Direzione (composto da 5 consiglieri più il vice-presidente), con compiti di raccordo tra Consiglio, Soci e organismi statutari pervisti. Va citata pure la sperimentazione di una "Consulta scientifica" (anche questa composta da 5 esperti di fama nazionale), con compiti di supervisione e valutazione esterna.

Inoltre, si è cercato di intervenire sull'organizzazione della Direzione e dello staff, preparando un cambio generazionale (il Direttore Zonin è infatti andato in pensione ad agosto 2023), investendo in un processo di coaching per tutto il personale, per accompagnare i cambiamenti organizzativi e gestionali intrapresi e infine incentivando un potenziamento dell'azione di comunicazione (interna ed esterna).

Il lavoro condotto - che affido ai Soci e ai lettori tutti - è sicuramente pregevole dal punto di vista tecnico (e per questo ringrazio molto la Direzione e lo staff per l'impegno profuso), ma anche generativo, in quanto "rendicontare" significa non solo dare conto, ma anche ripensare la propria narrazione e provare a ri-disegnare il proprio futuro, sollecitando tutti a guardare le enormi sfide in atto anche come delle opportunità. È questo in fondo il vero filo rosso di tutta l'esperienza di SCF, fin dalla sua costituzione, in quanto fondata sull'insegnamento sociale della chiesa cattolica e sul principio di solidarietà e sussidiarietà.

Non si tratta semplicemente di "gettare il cuore oltre l'ostacolo", ma di **valorizzare l'intelligenza collettiva** che la rete associativa ha costitutivamente in serbo, contrastando le derive di auto-referenzialità, incoraggiando il confronto, gli scambi e l'apertura mentale, riconoscendo le diversità in termini cooperativi e soprattutto non avere paura di rischiare per il bene comune.

guida alla lettura

Questa edizione del bilancio di mandato è un documento che raccoglie una relazione storica e sociale dell'attività che Scuola Centrale Formazione ha svolto negli ultimi 3 anni.

Il bilancio di mandato ha l'ambizione di supportare i processi di informazione e quindi di condivisione interni ed esterni alla rete. Spesso questi processi partecipativi trovano un ostacolo rilevante proprio nell'asimmetria informativa tra quello che l'organizzazione nazionale fa e quello che le singole strutture associate conoscono. Il bilancio di mandato risponde quindi anche a questo importante bisogno di conoscenza reciproca.

Il lavoro qui presentato ha la finalità di presentare le attività ed i risultati conseguiti dall'Associazione nell'ultimo triennio e di analizzare quanto le stesse abbiano interpretato correttamente le richieste dei propri stakeholders.



Il documento è pensato come uno strumento che renda conto del grado di raggiungimento degli obiettivi che l'associazione ha esplicitato nel **Piano Strategico Triennale**, approvato dall'Assemblea di Maggio 2021, delle risorse utilizzate a tal fine e di quanto attraverso il suo agire, sia stata in grado di rispondere ai bisogni degli stakeholders a cui si rivolge.

I dati sono stati analizzati, quando possibile, in un'ottica comparativa con quelli relativi al triennio riferito al mandato precedente.

All'interno di questo schema abbiamo altresì voluto dar conto della forza della rete e di come questa interpreti i bisogni formativi dei territori in cui si radica.

Il Bilancio di Mandato è articolato nelle seguenti sezioni.

1. IDENTITÀ

La prima sezione, presenta le caratteristiche distintive dell'Associazione; richiama la missione, gli ambiti di intervento e le principali tappe della storia; rende conto delle attività e dei costi degli organi di governance; presenta il quadro degli Enti aderenti e una mappatura completa degli stakeholder che costituiscono la rete delle relazioni di Scuola Centrale Formazione e i partner di progetto a livello nazionale e internazionale.

2. ORGANIZZAZIONE E RISORSE

Questa sezione descrive il funzionamento dell'Associazione; presenta il quadro del personale di Scuola Centrale Formazione e dei Soci, completo dell'analisi del profilo; descrive le fonti di finanziamento e le modalità di impiego delle risorse economiche.

3.

ATTIVITÀ E RISULTATI

La terza sezione - il cuore del Bilancio sociale - si apre con la descrizione della struttura della rendicontazione. La rendicontazione di obiettivi, attività, risultati ed effetti prodotti è organizzata in relazione al Piano Strategico Triennale (PST).

Questa sezione risente di uno sfasamento temporale dovuto alla tempistica di nomina del nuovo mandato degli organi istituzionali (3 Ottobre 2020) e la rendicontazione degli esiti che, anche in continuità con i bilanci precedenti, fanno riferimento al triennio 2020-2022 non essendo disponibili ad oggi i dati economici e gestionali di chiusura dell'anno 2023.

Le attività e i risultati sono rendicontati per le 3 missioni, del PST, mettendo in evidenza:

- i progetti strategici, che hanno contraddistinto l'azione di Scuola Centrale Formazione in questo mandato;
- i principali progetti finanziati a cui Scuola Centrale Formazione ha partecipato come soggetto capofila o come partner.

4.

IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

La quarta sezione riporta il punto vista degli stakeholders sull'operato di SCF. Particolare spazio è stato dato al coinvolgimento dei soci che riteniamo essere i principali stakeholders dell'associazione.

Arricchiscono e completano il documento, anche in un'ottica interpretativa dei dati forniti nelle varie sezioni, l'introduzione a cura del Presidente, il contributo della Consulta Scientifica e le conclusioni del Direttore Nazionale.

The image features a large, light beige circle centered on a white background. This circle is surrounded by several concentric, overlapping arcs in shades of purple and gold. A thick, dark purple arrow points upwards from the bottom center towards the top of the beige circle. In the center of the beige circle, the words "identità", "missione", and "storia" are stacked vertically in a red, serif font, separated by small dots.

identità
missione .
storia

Scuola Centrale Formazione è dal 1975 un'associazione senza scopo di lucro, riconosciuta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come Ente nazionale di formazione ai sensi della Legge 40/87. L'associazione agisce a livello nazionale e internazionale nel campo della formazione professionale e della transizione al lavoro con l'obiettivo di favorire la condivisione, lo scambio di esperienze e qualificare gli operatori della propria rete di enti associati, proporre sperimentazioni e offrire servizi in risposta ai bisogni individuati dagli enti soci.

Scuola Centrale Formazione è iscritta all'Albo Nazionale degli Istituti di Ricerca (n. H18907U) ed accreditata presso il Ministero del Lavoro come Agenzia nazionale di intermediazione.

Scuola Centrale Formazione è certificata da CSQA secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015.

Scuola Centrale Formazione, dopo la **Carta della mobilità Erasmus** ricevuta nel 2015, ha ottenuto l'accreditamento Erasmus per il periodo 2021/27 e, sempre nel 2021 il **Certificato di eccellenza Erasmus** per *"l'eccellente attuazione delle attività di mobilità nell'ambito Accreditamento Erasmus nel settore dell'Istruzione e Formazione Professionale"*.

Dal 2009 è Ente accreditata **per la formazione superiore, la formazione continua ed i servizi al Lavoro** in Regione del Veneto.

I CFP degli Enti associati operano in regime di accreditamento regionale, nel quadro della Formazione Iniziale, Superiore e Continua. Inoltre, 27 enti operano tramite accreditamento regionale ai Servizi al Lavoro o autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le attività dei Soci, oltre alla Formazione Professionale, spaziano dall'orientamento, all'apprendistato, ai servizi per il lavoro ed alla progettazione europea, al sostegno alla disabilità e al disagio sociale, all'accoglienza degli stranieri, alla mediazione linguistica e culturale. Più della metà degli Enti Soci integra le attività formative con altre strutture collegate in varia forma al CFP: nido d'infanzia, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria inferiore e superiore, cooperativa sociale, centro di lavoro diurno, convitto, ecc. Gli Enti Soci realizzano attività a finanziamento pubblico, ma anche a libero mercato.

1.1.

missione

La missione di Scuola Centrale Formazione è promuovere lo sviluppo integrale della persona attraverso l'orientamento e la formazione per favorire l'occupabilità e l'occupazione di giovani e adulti. Scuola Centrale Formazione svolge un ruolo di rappresentanza, di coordinamento a livello nazionale e offre supporto alle attività dei propri enti associati (istituzioni educative e formative presenti in 14 Regioni operanti in oltre 100 centri di formazione professionale, coinvolgendo 31.061, tra giovani e adulti, che si ispirano alla dottrina sociale della chiesa cattolica.

VISIONE

La Visione di Scuola Centrale Formazione è quella di essere un punto di riferimento per la Formazione Professionale in Italia. Scuola Centrale Formazione, in quanto Ente di secondo livello, si pone l'obiettivo di promuovere lo scambio di buone prassi educative, favorire l'apertura internazionale dei propri associati, supportare i CFP della propria rete nello sviluppo di metodologie didattiche improntate all'inclusione sociale ed al benessere formativo.

VALORI

I Valori di Scuola Centrale Formazione sono stati declinati in principi che guidano l'associazione nelle relazioni con il personale interno, gli enti soci e i destinatari delle attività e dei servizi offerti:

VALORI	PERSONALE INTERNO	ENTI SOCI	DESTINATARI DI ATTIVITÀ E SERVIZI
Centralità della persona nella sua integralità e visione cristiana della vita	Promozione e valorizzazione delle risorse umane.	Continuità e stabilità nel tempo del rapporto con gli associati	Costruzione di percorsi personalizzati per la persona, sulla base di obiettivi, talenti e caratteristiche di ciascuno
Qualità dell'educare	Promozione di percorsi di aggiornamento e formazione continua	Promozione e valorizzazione di ogni socio come comunità educante tramite confronto e supporto didattico e metodologico	Promozione di attività che favoriscano la crescita umana e professionale della persona e facilitino l'esito occupazionale per la piena realizzazione ed autonomia
Solidarietà e inclusione	Promozione di processi partecipativi, inclusivi e solidali fra il personale	Attenzione alle relazioni fra i soci, allo sviluppo di una comunicazione diffusa e orientata alla partecipazione	Promozione di attività che favoriscano nei beneficiari l'autodeterminazione ed un comportamento inclusivo e solidale
Sussidiarietà, lavoro di rete e radicamento territoriale	Promozione di una cultura organizzativa aperta, capace di relazionarsi con l'esterno e lavorare in rete	Supporto agli enti soci per lo sviluppo di progetti e di relazioni sul territorio coerenti con i valori di Scuola Centrale Formazione, anche tramite la condivisione di reti e partnership	Realizzazione di interventi in rete e condivisione di professionalità e risorse, per aumentare l'efficacia dell'azione e il valore prodotto per i beneficiari e i sistemi territoriali
Innovazione metodologica e tecnologica	Promozione di una mentalità di "ricerca e sviluppo" pervasiva	Sviluppo di nuovi servizi presso i soci, riorganizzazione del lavoro d'aula e della gestione organizzativa	Innovazione del sistema formativo in termini di rinnovo della didattica, aggiornamento metodologico e pedagogico e utilizzo di tecnologie

1.2.

storia

Scuola Centrale Formazione nasce qualche anno prima dell'importante rilancio della Formazione Professionale, in seguito all'entrata in vigore della legge 845/78 volta a "favorire la personalità dei lavoratori" e "favorire l'occupazione, la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico".

1975

Il 6 novembre Scuola Centrale Formazione viene costituita a Roma dai cinque soci fondatori: Mons. Erasmo Pilla, Luciano Sommadossi, Luigi Grisoni, Don Sebastiano Vallauri e Antonio Vidotto. Dodici anni dopo, l'organizzazione viene riconosciuta dal Ministero del Lavoro come Ente Nazionale finanziato dalla Legge 40/1987.

1999

Nel mese di aprile Scuola Centrale Formazione associa 22 Enti, è presente in 6 Regioni (Veneto, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo e Puglia) e opera tramite oltre 50 Centri di Formazione Professionale (CFP). Da allora la presenza sul territorio si consolida e il numero dei soci aumenta nel tempo.

2000

Scuola Centrale Formazione avvia il primo progetto di mobilità formativa "www.verso l'Europa".

2002

Il 6 giugno, per rispondere alla maggiore complessità raggiunta dall'Ente vengono previsti due nuovi organi istituzionali: il Direttore Nazionale e il Gruppo nazionale di coordinamento – e aumentato il numero massimo dei membri del Consiglio Direttivo da 5 a 11.

2010

Il 14 maggio Scuola Centrale Formazione aggiorna il proprio Statuto, in seguito a un percorso di ricerca di una maggiore coerenza con la propria missione e la propria organizzazione, rafforzando il proprio rapporto con le sedi dei propri associati a cui si lega attraverso una relazione di sussidiarietà.

2013

Scuola Centrale Formazione, con il progetto "LOVE YOUR HEART", inizia la propria attività nell'ambito della Cooperazione transfrontaliera, che nella

programmazione successiva la vedrà partner di progetti INTER- REG ITALIASLO-
VENIA e ITALIA-CROAZIA.

2014

Scuola Centrale Formazione si accredita per il Servizi al Lavoro a livello nazionale, ottenendo dal Ministero del Lavoro l'autorizzazione per l'intermediazione in regime particolare ex art. 6 d.lgs. 276/2003 (Legge Biagi).
Scuola Centrale Formazione inizia l'attività di mobilità incoming ospitando il primo gruppo in arrivo dalla Spagna.

2015

Scuola Centrale Formazione celebra 40 anni e in occasione dell'anniversario viene aggiornato e presentato il nuovo logo. In virtù della sua ultradecennale esperienza, Scuola Centrale Formazione ottiene la Carta Erasmus della Mobilità VET.

2016

L'Associazione amplia il proprio territorio di riferimento grazie all'ingresso di un nuovo Ente socio in Trentino-Alto Adige.
Nello stesso anno, Scuola Centrale Formazione riceve il Premio "Vivere a spreco zero" nella categoria Scuole.

2018

Scuola Centrale Formazione riceve dalla Commissaria Europea per l'occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità dei lavoratori, Marianne Thyssen, il Premio per l'eccellenza VET 2018 nella categoria "Finanziamenti europei per l'eccellenza", grazie al progetto "Mo.L. VET 2.0.20: Mobile Learning in VET towards 2020".

2019

L'azione di Scuola Centrale Formazione si estende oltre i confini d'Europa con la partecipazione come partner al primo progetto pilota per la mobilità per l'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Africa finanziato dalla Comunità Europea: il progetto SAAM (Supporting Alliance for African Mobility).

2020

- Dopo oltre un ventennio di presidenza di Emilio Gandini, è eletto come nuovo presidente il prof. Arduino Salatin ed è nominato il nuovo Consiglio Direttivo. Scuola Centrale Formazione ottiene il Certificato di Eccellenza e l'Accreditamento Erasmus+ per il periodo 2021/27.

2021

- Scuola Centrale Formazione accoglie l'ingresso di nuovi soci: Istituto Mater Dei Napoli (Regione Campania), Fondazione Green di Vimercate (MI). L'Associazione amplia il proprio territorio di riferimento grazie all'ingresso di un nuovo ente socio in Regione Campania e di un nuovo ente socio in Regione Toscana.

2022

- Il Consiglio Direttivo nomina Lara Paone alla Direzione Nazionale di Scuola Centrale Formazione. Viene costituita la prima Consulta Scientifica.

2023

- Scuola Centrale Formazione accoglie l'ingresso di un nuovo socio in Regione Lombardia: Istituti Santa Paola di Mantova e l'Ente Università Popolare Trentina Scuola delle Professioni per il Terziario nella Provincia autonoma di Trento.

governance

ORGANI SOCIALI

Gli Organi Sociali di Scuola Centrale Formazione, che consentono la gestione e la partecipazione alla vita associativa sono:

- Assemblea dei rappresentanti delle organizzazioni aderenti
- Consiglio Direttivo
- Presidente
- Collegio dei revisori dei conti
- Gruppo Nazionale di Coordinamento
- Direttore Nazionale dell'Associazione.

Le cariche sono state rinnovate a ottobre 2020 e rimangono in carica per tre anni.

ASSEMBLEA

PRESIDENTE
VICE PRESIDENTE

GRUPPO NAZIONALE
DI COORDINAMENTO

COLLEGIO REVISORI
DEI CONTI

CONSIGLIO
DIRETTIVO

ASSEMBLEA

È composta da tutti gli associati che partecipano con il proprio rappresentante legale o un suo delegato.

CONSIGLIO DIRETTIVO

Ha poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, che esercita secondo gli indirizzi generali stabiliti dall'Assemblea.

PRESIDENTE E LEGALE RAPPRESENTANTE

Il Presidente ha la firma, la rappresentanza legale e processuale dell'Associazione. Convoca l'Assemblea e il Consiglio Direttivo fissandone l'ordine del giorno e vigilando sull'esecuzione delle deliberazioni. Cura i rapporti esterni dell'Associazione.

Arduino Salatin

Presidente e legale rappresentante

Paolo Cesana

Vice presidente

Fondazione Luigi Clerici, Lombardia

CONSIGLIERI

Diego Bertocchi

FOMAL, Emilia-Romagna

Aldofo Landi

ODA, Sicilia

Andrea Mangano

*Fondazione Opera Monte Grappa S.F.P.
Veneto*

Padre Vincenzo Mero

CIFIR Onlus, Puglia

Suor Teresita Pavanello

Istituti Riuniti Salotto e Fiorito, Piemonte

Padre Sante Pessot

*Centro Formazione Professionale Artigianelli di
Fermo, Marche*

Giuseppe Raineri

AFGP, Lombardia

Maria Gabriela Rodriguez

*Istituto Pavoniano Artigianelli di Trento
Provincia autonoma del Trentino*

Alberto Visentin

Fondazione Lepido Rocco, Veneto

Nicola Visconti

Villaggio del Ragazzo, Liguria

Federica Sacenti

CEFAL, Emilia-Romagna

Gianpaolo Zamparo¹

Civiform, Friulia Venezia Giulia

GRUPPO NAZIONALE DI COORDINAMENTO

Andrea Mangano

*Fondazione Opera Monte Grappa S.F.P.
Veneto*

Giuseppe Raineri

AFGP, Lombardia

Maria Gabriela Rodriguez

*Artigianelli di Trento
Provincia autonoma del Trentino*

Federica Sacenti

CEFAL, Emilia-Romagna

Nicola Visconti

Villaggio del Ragazzo, Liguria

¹ Fino a Settembre 2023, data della sua morte, ha preso parte al Consiglio Direttivo Gianpaolo Zamparo che per oltre 10 anni ha contribuito, in qualità di Consigliere, con passione e competenza allo sviluppo e alla realizzazione delle linee strategiche dell'Associazione.

COLLEGIO REVISORI DEI CONTI

Controlla la gestione amministrativa e contabile dell'Ente. Redige per l'Assemblea la relazione annuale ai bilanci preventivi e consuntivi predisposti dal Consiglio Direttivo.

Roberto Vianello
Presidente

Membri del collegio effettivi

Piera Avanzato	<i>Ministero del Lavoro e delle politiche sociali</i>
Samuele Moretti	<i>CSF Stimmatini, Veneto</i>
Morena Frigo	<i>SFP Lodovico Pavoni, Veneto</i>
Alessandro Rocchi	<i>Ministero dell'economia e delle finanze</i>

Membri Supplenti

Massimo Tierno	<i>Comunità Piergiorgio, Friuli Venezia Giulia</i>
-----------------------	--

CONSULTA SCIENTIFICA

Istituita nel 2022, in coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico Triennale, la consulta scientifica ha il compito di fornire spunti in termini di nuove progettualità e di valutare le attività realizzate, ed è composta da:

Annamaria Ajello
Professore ordinario nella facoltà di Medicina e Psicologia dell'Università di Roma "La Sapienza", già Presidente INVALSI

Giuditta Alessandrini*
Professore di Pedagogia Generale e Sociale Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università Roma Tre

Claudio Gagliardi
Vice segretario generale Unioncamere

Daniele Marini
Professore di Sociologia dei processi economici all'Università di Padova

Guido Carlo Torrielli
Presidente Associazione ITS Italia

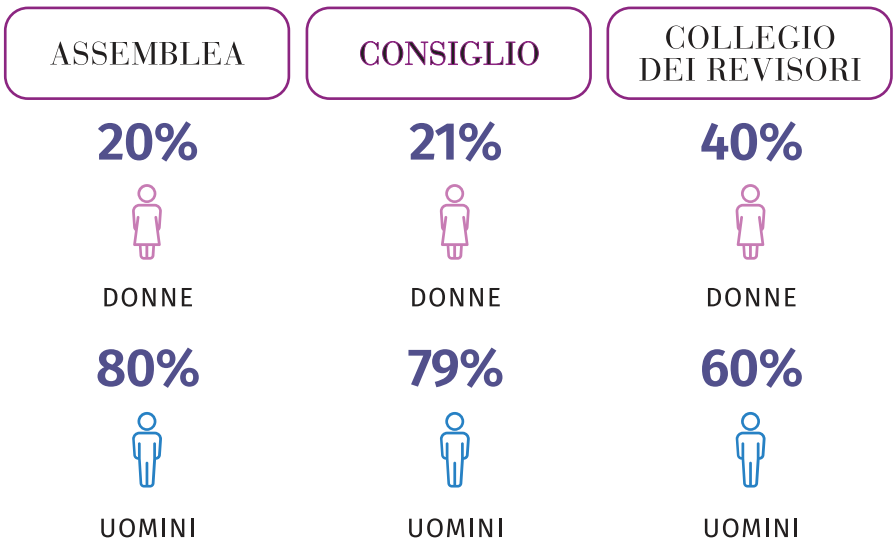
* Fino ad agosto 2023, data della sua morte, ha preso parte alla Consulta la professoressa Giuditta Alessandrini, professore di Pedagogia generale e Pedagogia Sociale e del Lavoro dell'Università Roma 3. Scuola Centrale Formazione, sarà sempre grata al contributo che le riflessioni condivise dalla professoressa ha portato alla sua rete associativa.

PROFILO DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI

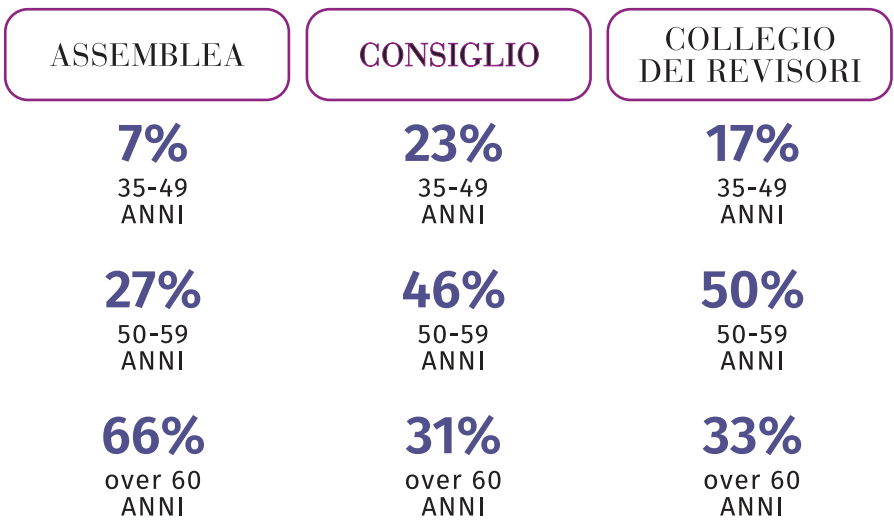
Il profilo di genere, dei componenti degli organi istituzionali, subisce in questo mandato un lieve calo delle presenze femminile in tutti gli organi ad eccezione del Collegio dei Revisori in cui si ha un trend opposto dal 29% al 40%.

In relazione alla distribuzione per fasce d'età, si nota invece una diminuzione della percentuale di componenti afferenti alla fascia over 60 a favore di un incremento dei membri appartenenti alla fascia 35-49 anni. Questo dato si ritrova trasversalmente ai tre organi istituzionali.

GENERE



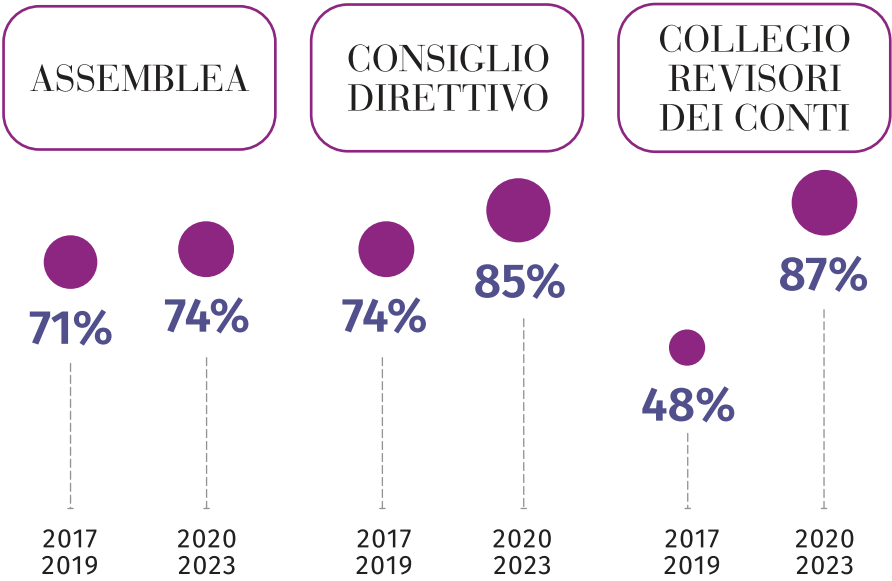
ETÀ



LE ATTIVITÀ DEGLI ORGANI/PARTECIPAZIONE

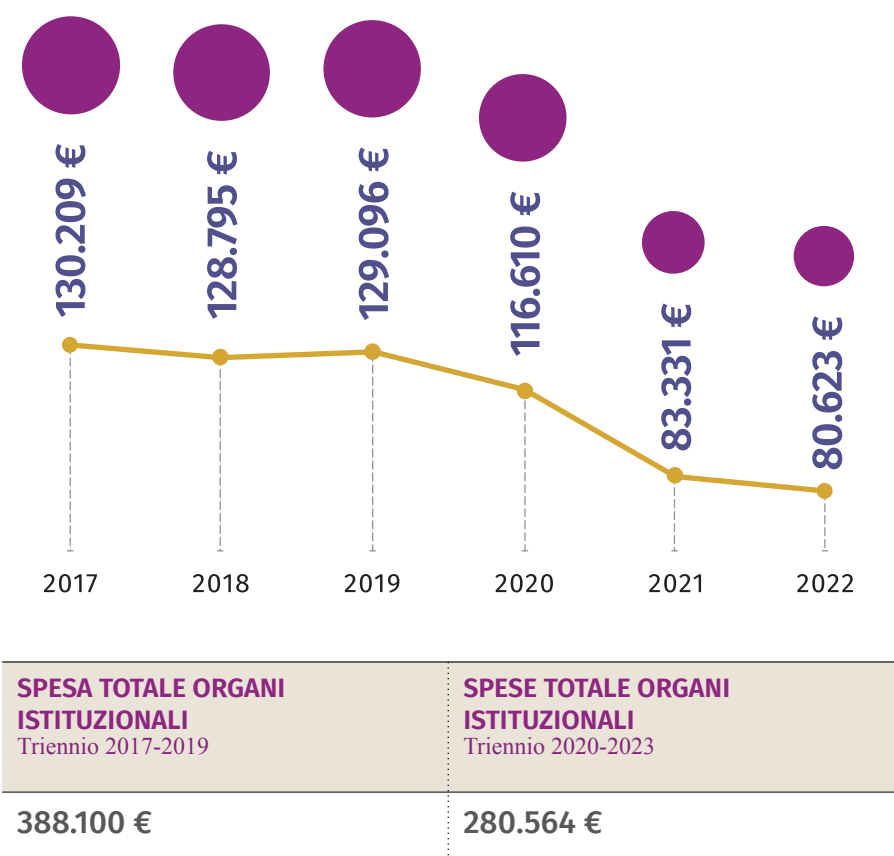
Il tasso di partecipazione medio nel triennio risente dell'andamento pandemico. Negli anni in cui la pandemia ha reso necessario l'organizzazione di riunioni prevalentemente a distanza, la partecipazione agli incontri si è attestato su valori molto elevati. Alla ripresa delle attività in presenza, anche a causa del persistere di rischi di contagio, il tasso di partecipazione si è ridotto attestandosi comunque a livelli più alti del triennio precedente.

COMPARAZIONE TASSO MEDIO DI PARTECIPAZIONE



La ridefinizione degli assetti di Governance ha visto come effetto, oltre all'aumento della partecipazione dei soci, anche una diminuzione della spesa per gli organi istituzionali che passa da un importo medio annuale di 129.366,89 € del triennio 2017-2019 ad un importo medio annuale di 93.521,33 € nel triennio 2020-2022.

ANDAMENTO SPESA ORGANI ISTITUZIONALI



1.4.

enti aderenti a SCF

SOCI SCF

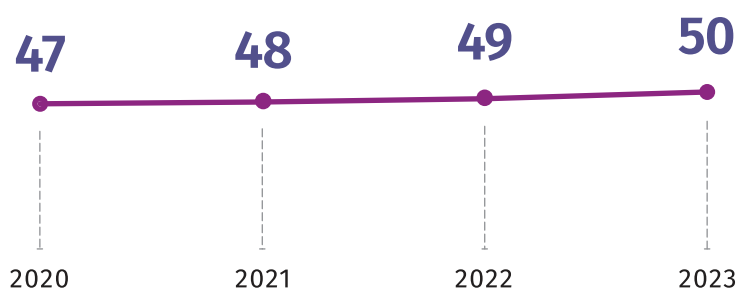
Il numero totale degli associati aumenta passando dai 47 del 2020 agli attuali 50 Enti associati. Aumenta inoltre la rappresentanza territoriale attraverso l'adesione di un socio in Campania ed un socio in Toscana.

La distribuzione geografica dei Soci rispecchia la diffusione della Formazione Professionale a livello nazionale. La Lombardia si caratterizza per la presenza di un numero minore di enti ma di grandi dimensioni, il Veneto per la presenza di un maggior numero di enti di dimensioni più piccole.

Gli Enti aderenti a Scuola Centrale Formazione sono disseminati su tutto il territorio nazionale e comprendono, a ottobre 2023, 50 Enti soci che operano in oltre 100 sedi in 14 regioni del Nord, Centro e Sud Italia: Piemonte, Liguria, Lombardia, Provincia Autonoma di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Marche, Toscana, Sardegna², Basilicata, Puglia, Sicilia, Campania.

Gli enti che aderiscono a Scuola Centrale Formazione, ciascuno con le proprie peculiarità, erogano nel contesto territoriale di riferimento un servizio irrinunciabile per la formazione e la crescita della persona.

Infine, più della metà degli enti integra i servizi formativi con altre strutture collegate in varia forma al CFP: nidi d'infanzia, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, cooperative sociali, centri di lavoro diurno, convitti.



² Presente una sede



Gli enti soci operano in regime di accreditamento regionale. A ciascuna tipologia di accreditamento corrisponde una definita tipologia di formazione offerta. Di norma, in una sede l'ente viene accreditato per lo svolgimento di diverse tipologie formative.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sedi accreditate per l'Obbligo Formativo	91	92	93	92	105	103
Sedi accreditate per la Formazione Superiore	94	93	95	92	102	100
Sedi accreditate per la Formazione Continua	97	93	96	94	103	94

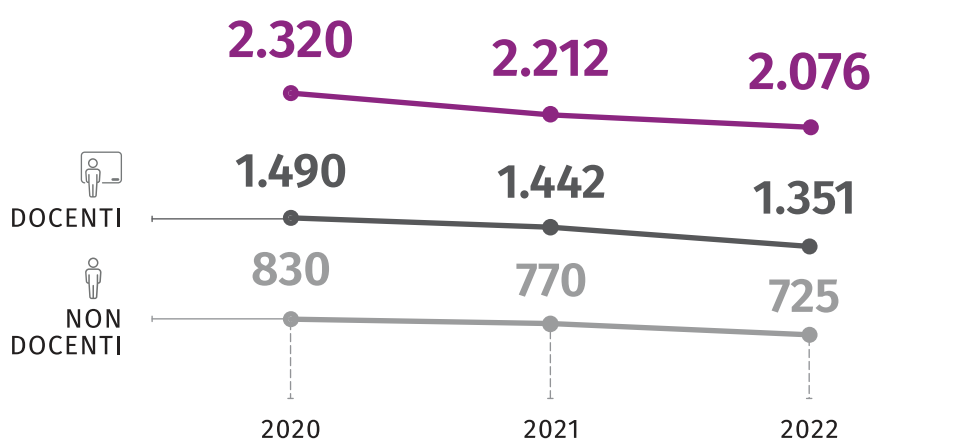
Essendo il dato, sotto riportato, rilevato ai fini del finanziamento della Legge 40/1987 relativo alle sole attività formative, non sono stati individuati i dati sugli accreditamenti per i Servizi al Lavoro.

Risulta essere in crescita il numero di strutture accreditate a disposizione della rete associativa su tutti gli ambiti di accreditamento analizzati. L'incremento è da correlare all'accrescimento della rete associativa.

DIPENDENTI ENTI ASSOCIATI

Vengono di seguito indicati i dati relativi al personale assunto con contratto di lavoro presso gli enti soci. Si evidenzia che per lo svolgimento delle attività questi sono affiancati da collaboratori e consulenti che vengono attivati in ragione delle specifiche esigenze e professionalità. Nel 2022, i 50 Enti associati hanno potuto avvalersi complessivamente di 2.098 dipendenti tra personale docente (1.367) e non docente (731) a cui sono stati affiancati professionisti esterni specializzati.

Negli enti associati a SCF viene applicato il CCNL della Formazione Professionale.



Il numero di dipendenti risulta essere in leggera flessione negli ultimi anni del mandato, in particolare con riferimento ai docenti. Una spiegazione del dato può essere legata al ricambio generazionale che ha visto diversi pensionamenti ed un ricorso a forme più flessibili di collaborazione, necessarie a rispondere maggiormente alle esigenze di un mercato lavorativo caratterizzato da bisogni sempre più dinamici e specializzati.

LA FORMAZIONE EROGATA

Gli enti che aderiscono a Scuola Centrale Formazione erogano nel contesto territoriale di riferimento servizi formativi.

Pur gestendo corsi di formazione professionale iniziale ed avendo in comune i minori come target prevalente di interesse, si dedicano anche ad attività rivolte a varie tipologie di utenti: adulti, disagio, disabilità.

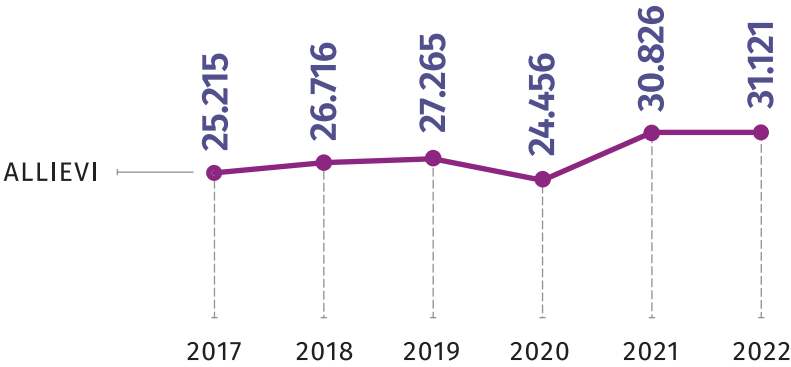
I dati presenti in questa sezione fanno riferimento ai dati rilevati ai sensi del finanziamento Ministeriale ex Legge 40/1987.

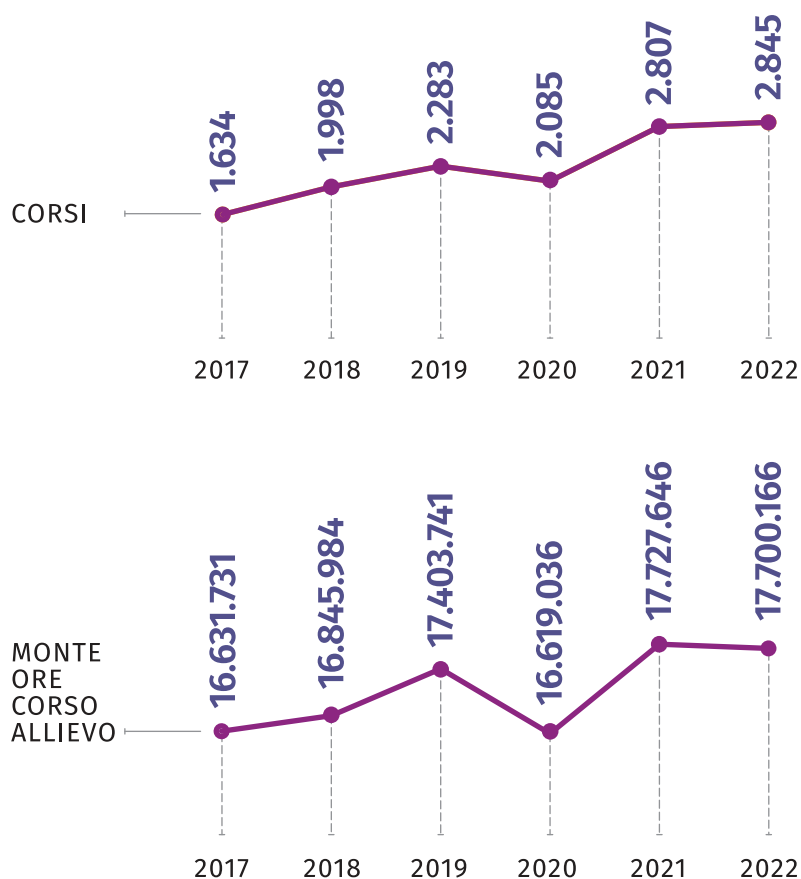
Una analisi più approfondita delle attività formative realizzate dalla rete associativa, relativa all'anno 2022, viene fornita dal lavoro svolto da Eugenio Gotti **“Analisi attività Scuola Centrale di Formazione - Anno 2022”**.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Allievi	25.215	26.716	27.265	24.456	30.826	30.744
Corsi	1.634	1.998	2.283	2.085	2.807	2.845
Monte ore corso allievo	16.631.731	16.845.984	17.403.741	16.619.036	17.727.646	17.700.166

I dati analizzati restituiscono un quadro di complessiva crescita, seppur non costante, delle attività sia in termini di corsi che di allievi.

Risulta evidente nell'andamento temporale un calo dei valori nell'anno 2020 legati all'evento pandemico ed alle relative conseguenze.

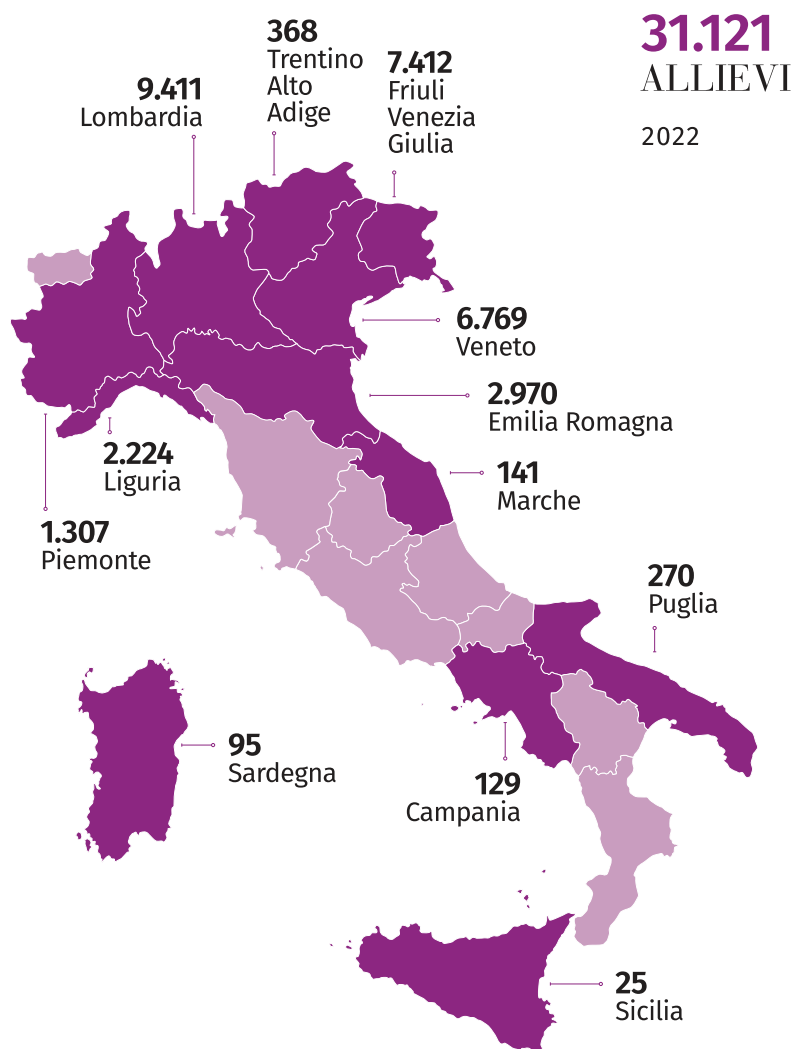




NUMERO DI ALLIEVI PER REGIONE

La distribuzione territoriale delle attività ed in conseguenza degli allievi risente delle politiche regionali in termini di formazione professionale.

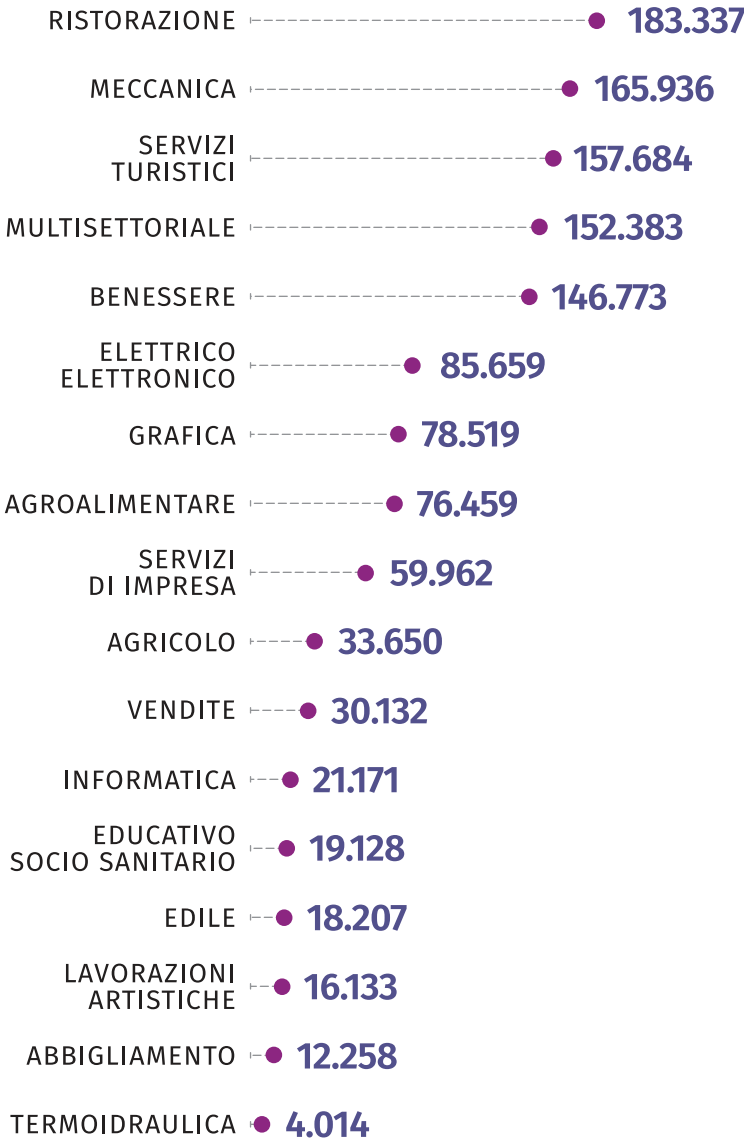
In conseguenza di ciò, si registra una più consolidata presenza di allievi nelle regioni del Nord ed una evidente minor presenza nelle regioni del Sud Italia.



PRINCIPALI SETTORI DEI SERVIZI FORMATIVI OFFERTI DAI SOCI

Le tipologie di corso maggiormente realizzate in ciascuna Regione variano in relazione alle esigenze dei territori e alle figure professionali più richieste. Di seguito si riportano per ciascuna Regione i settori in cui sono stati realizzati più percorsi formativi nel 2021-22 con l'indicazione dell'incidenza del Monte Ore Corso Allievo specifico per corso rispetto alle ore complessive nella Regione.

MONTE ORE PER SETTORE PROFESSIONALE



1.5. *reti di* relazioni

Il sistema molto complesso delle relazioni di Scuola Centrale Formazione rende molto difficile la creazione di una mappa di tutti i portatori d'interesse.

Infatti, da una parte esistono tutti gli Stakeholder direttamente in relazione con Scuola Centrale Formazione e dall'altra esistono tutti quelli delle realtà associate. Ecco perché individuare con precisione tutti i portatori di interesse è impresa ardua, poiché negli stessi territori è perfino possibile che medesimi soggetti abbiano rapporti sia con l'ente territoriale che direttamente con Scuola Centrale Formazione.

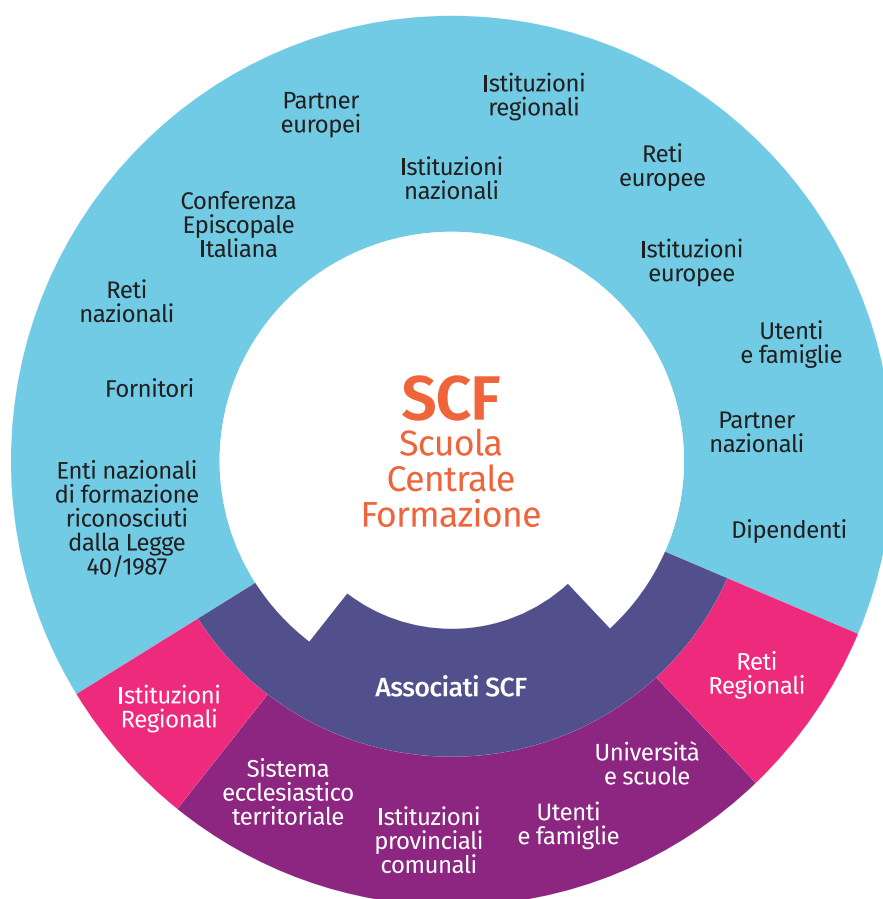
Gli associati di Scuola Centrale Formazione rappresentano gli stakeholder principali per l'associazione. Gli enti territoriali che, infatti, hanno dato vita a questa realtà cercavano un sistema coordinato di presenza nel territorio favorendo la crescita degli associati attraverso la qualità del servizio erogato e attraverso lo scambio di buone pratiche messe a punto o sperimentate internamente alla rete.

La rappresentazione sottostante ha lo scopo di evidenziare la complessità di questa rete di relazioni ed è stata organizzata in modo da evidenziare le relazioni dirette costruite da Scuola Centrale Formazione e le relazioni sviluppate tramite gli Enti associati.

La modalità di coinvolgimento degli stakeholder includono attività di progettazione partecipata, la collaborazione e dialogo costante, la realizzazione di progetti e iniziative condivise, la partecipazione a convegni e seminari, la condivisione di prodotti e risultati di progetti.

Tra i principali interlocutori con cui SCF ha costruito una relazione diretta:

- **Istituzioni Comunitarie – UE:** Agenzia Esecutiva Europea per la Cultura, l'Istruzione e l'Audiovisivo (EACEA), DG Istruzione, Gioventù, Sport e Cultura, DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione.
- **Istituzioni Nazionali:** Ministero del Lavoro, INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle politiche pubbliche, INVALSI, ANPAL – Agenzia Nazionale Politiche Attive per il Lavoro.
- **Partnership Scientifiche:** Fondazione ADAPT, ISRE (Istituto di ricerca, Venezia).
- **Associazioni europee:** EaFA (Alleanza Europea per l'Apprendistato).
- **Associazioni nazionali:** CONFAP Nazionale
- **Associazioni regionali:** FICIAP Veneto, AECA Emilia-Romagna, CONFAP Puglia.



PARTNERSHIP OPERATIVE NAZIONALI

Nel corso degli anni, Scuola Centrale Formazione ha costituito o contribuito a costituire alcune realtà di natura associativa con una specifica vocazione.

A tali realtà Scuola Centrale Formazione partecipa fattivamente, direttamente o tramite i propri soci, contribuendo alle attività di progettazione e di gestione essendo nei loro confronti un partner operativo privilegiato.

GIO.NET

Gio.Net è una associazione costituita nel 2016 che raggruppa enti di diversa natura che operano nel settore giovanile, sia direttamente sia con servizi collegati, valorizzando il territorio, le differenti esperienze e ruoli. L'associazione si occupa prevalentemente delle competenze "non formali".

Gio. Net aderisce alla rete europea Yes Forum composta da 34 organizzazioni

non governative provenienti da 18 Stati membri dell'UE che lavorano, direttamente o indirettamente, con e per i giovani con minori opportunità promuovendone la "qualità e il benessere" formativo. La rete raggiunge attraverso i suoi associati oltre 650.000 giovani di tutta Europa.

Scuola Centrale Formazione aderisce direttamente a Gio.Net.

RETE FARI

La Federazione nasce nel 2005 dall'incontro di diverse organizzazioni impegnate nella valorizzazione dell'ambiente rurale. FARI promuove attività formative per i propri associati, attività di scambio tra giovani in formazione, scambi di buone prassi tra operatori del settore, la diffusione dei principi dell'alternanza e dello sviluppo rurale.

FARI aderisce alla rete AIMFR (Associazione Internazionale dei Movimenti Familiari di Formazione Rurale). La rete a copertura mondiale vanta rapporti con FAO, UNESCO e Nazioni Unite.

Scuola Centrale Formazione aderisce direttamente a FARI.

CONSORZIO OPEN

Il Consorzio OPEN nasce nel 2010, con la finalità condivisa di combattere l'esclusione sociale e la recidiva di chi sta uscendo dal carcere e deve poter rientrare da cittadino nella comunità e nella piena legalità.

Il Consorzio OPEN opera per sviluppare nuovi sistemi e strategie per l'inserimento e la stabilizzazione lavorativa e occupazionale di minori e adulti autori di reato. Fin dalla sua nascita, lo scambio di esperienze innovative su scala nazionale ed europea sono alla base dell'azione del Consorzio e su questa direzione il Consorzio si è sempre mosso.

Scuola Centrale Formazione aderisce direttamente al Consorzio OPEN.

CONSORZIO EVT

Il consorzio EVT promuove modelli di innovazione sociale basati su 3 dimensioni: produzione di beni e servizi (dimensione economica), accompagnamento al lavoro e sviluppo di competenze professionali e trasversali (dimensione pedagogica), potenziamento delle competenze sociali e di cittadinanza (dimensione sociale), consentendo così alle persone di svolgere il proprio ruolo nella comunità di appartenenza.

Il consorzio EVT è strettamente connesso al sistema della formazione professionale rivolta all'inclusione sociale e lavorativa nella prospettiva del passaggio al lavoro. Su questo aspetto collabora con SCF.

EVT aderisce alla rete europea ENSIE: European Network of Social Integration Enterprises che rappresenta 27 organizzazioni in 21 paesi europei.

Scuola Centrale Formazione non aderisce al Consorzio EVT ma ad esso aderiscono direttamente enti soci e alcune cooperative a loro collegate.

ITACA

ITACA è una cooperativa nata nel 2008 per iniziativa di Scuola Centrale Formazione, da un progetto finanziato nella Regione Sicilia per promuovere una metodologia innovativa di transizione al lavoro per soggetti svantaggiati e disoccupati di lunga durata.

Negli anni, grazie alla partecipazione a diversi progetti, sia in ambito nazionale che europeo, ha rafforzato le proprie competenze di progettazione e gestione degli interventi formativi e di azioni trasversali. Dal 2014 Itaca si occupa di coordinamento e gestione degli scambi europei per giovani e adulti ed in particolare delle attività di accoglienza di studenti Erasmus.

RETI INTERNAZIONALI

AMFORHT

AMFORHT è l'Associazione mondiale per la formazione su ospitalità e turismo, unica associazione che lega il tema della formazione all'innovazione del settore. L'Associazione, presente in 64 paesi al mondo, facilita il continuo sviluppo delle risorse umane e così contribuisce indirettamente all'evoluzione della pace e dell'occupazione nel settore del turismo.

CEC

Il Comitato Europeo di Coordinamento (CEC) sviluppa tramite la rete dei suoi partner una riflessione permanente sulla dimensione Europea dell'inserimento socio professionale di persone svantaggiate giovani e adulte. Opera principalmente nel trasferimento di buone prassi e nello sviluppo delle progettazioni internazionali.

EFVET

È una rete europea volta a promuovere la crescita e la qualità della formazione professionale in Europa. Rappresenta 1500 organizzazioni da 24 paesi europei, 25 milioni di allievi, 750mila formatori. Promuove gli interessi della formazione professionale attraverso un'interlocuzione diretta con le autorità europee quali la DG Occupazione e la DG Educazione e Cultura, e la cooperazione orizzontale tra i soci.

INNMAIN

È una rete tematica del comparto industriale che comprende istituzioni di istruzione e formazione, imprese, camere di commercio, associazioni datoriali

da 15 paesi europei. Scopo prioritario della rete è la promozione dell'innovazione nell'educazione/formazione in Europa e lo sviluppo della qualità della formazione attraverso la qualificazione degli operatori e il miglioramento dei programmi formativi.

NETINVET

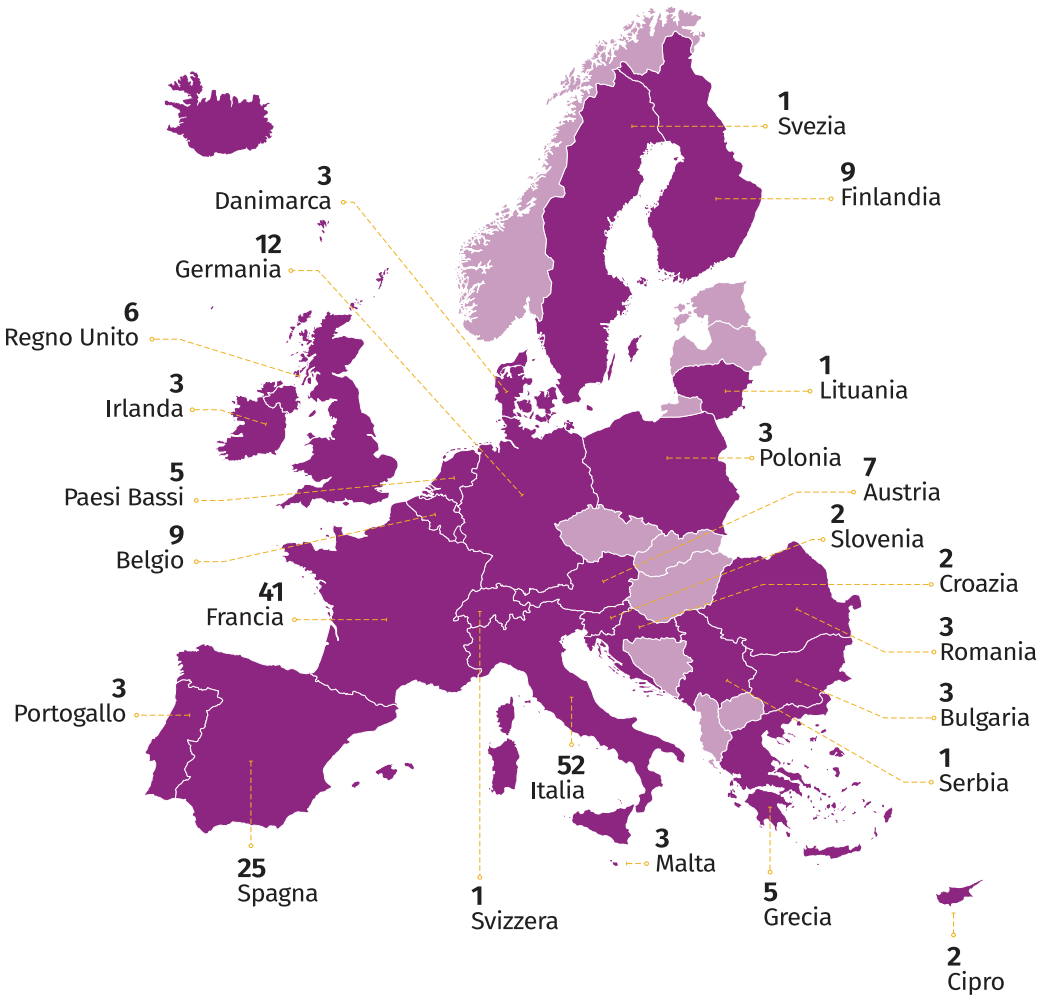
È una rete europea di scuole, enti di formazione professionale, associazioni di categoria e aziende il cui obiettivo è la promozione della mobilità transnazionale riconosciuta entro i percorsi di apprendimento formali. Le 69 organizzazioni aderenti da 11 paesi europei operano attraverso un accordo di reciproca fiducia in attività di mobilità formativa outgoing e incoming nel settore automotive, trasporti e logistica. NetInvet aderisce all'EaFA (Alleanza Europea per l'Apprendistato).

PARTNER ESTERI

Scuola Centrale Formazione ha costruito nel corso del tempo una solida rete di partner internazionali con cui collabora stabilmente nell'invio e ricezione di allievi e staff della propria rete associativa e nei progetti internazionali.

Nella realizzazione dei progetti sviluppati da Scuola Centrale Formazione e dagli Enti soci sono stati coinvolti nel triennio diversi partner e attivate collaborazioni e partnership con oltre 200 Partner che operano in 25 paesi Europei e Paesi nel resto del mondo (Africa, Turchia, Canada, Armenia).

207 Europa



A large, stylized number '2' in a bright yellow color is the central focus. It is surrounded by several concentric circles in shades of gold and yellow, creating a sense of depth and movement. The background is a light, neutral tone.

2

organizzazione
e RISORSE

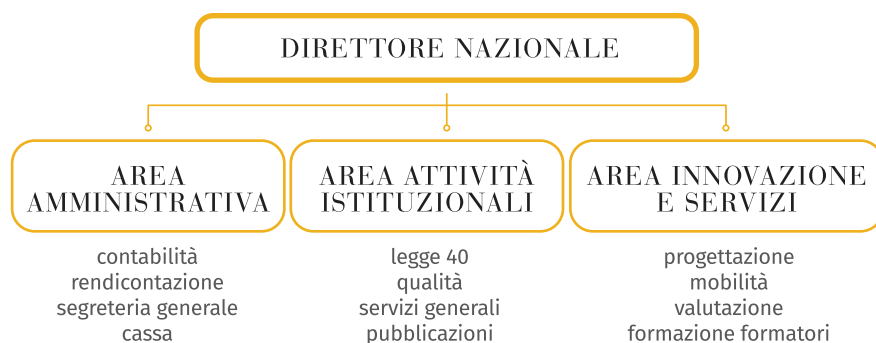
2.1. *la struttura organizzativa*

Nella gestione politica di Scuola Centrale Formazione il Presidente è affiancato dal Vice Presidente, con delega all'Amministrazione.

Il Gruppo Nazionale di Coordinamento, che ha valenza strategica, agisce su mandato del Consiglio Direttivo al quale vengono proposte le valutazioni effettuate.

Nella gestione operativa è invece affiancato dalla Direzione.

Il triennio ha visto due importanti avvicendamenti nella struttura dell'ente. Nel 2020 l'attuale Presidente, prof. Arduino Salatin, ha sostituito Emilio Gandini che per oltre vent'anni ha presieduto con grande dedizione l'Associazione. Nel 2022 è stata nominata alla Direzione Nazionale Lara Paone, che ha sostituito Giovanni Zonin che con grande passione ha diretto Scuola Centrale Formazione dal 2002.



2.2.

staff

L'organico dell'ente si è consolidato negli anni, consentendo alle risorse presenti di specializzarsi in alcune aree di intervento. Ciò nonostante, il personale che lavora per Scuola Centrale Formazione si caratterizza per la trasversalità dei ruoli ed una costante collaborazione e contaminazione tra diversi servizi, progetti e soggetti che operano sul territorio.

La stabilità dello staff ha reso inoltre possibile una stringente collaborazione dell'organizzazione con gli enti associati.

DIREZIONE

Giovanni Zonin	<i>direttore nazionale fino al 2022</i>
Lara Paone	<i>direttrice nazionale dal 2023</i>
Rita Festi	<i>responsabile area progettazione</i>
Alessandro Tonon	<i>responsabile area amministrazione</i>

AREA INNOVAZIONE E SERVIZI

Caterina Aime'	<i>area innovazione didattica</i>
Lucia Boccia	<i>area organizzazione eventi e animazione della rete</i>
Casandra Cristea	<i>area inclusione scolastica e lavorativa</i>
Francesca Drago	<i>area mobilità internazionale</i>
Maria Lorenzini	<i>area comunicazione e mobilità internazionale</i>
Laura Minieri	<i>area sostenibilità ed economia sociale</i>
Lorena Sassi	<i>area ristorazione e benessere</i>

AREA ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

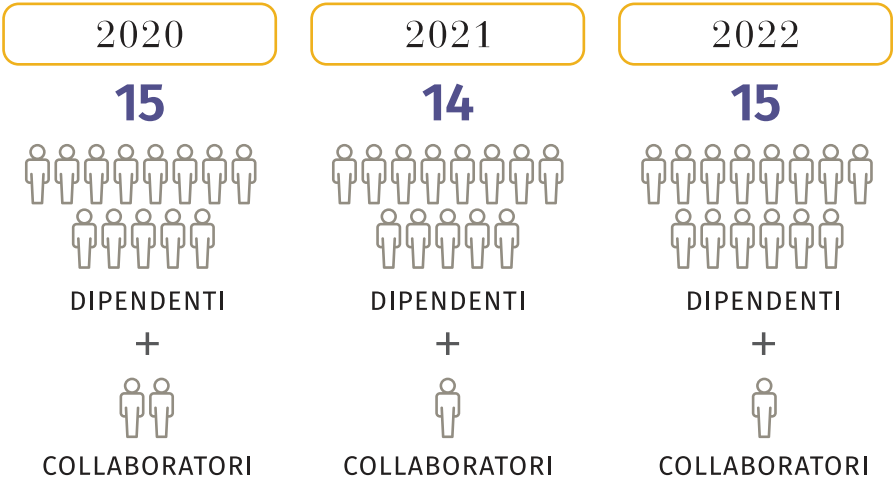
Lucia Boccia	<i>area organizzazione eventi e animazione della rete</i>
Maria Lorenzini	<i>area comunicazione e mobilità internazionale</i>

AMMINISTRAZIONE

Valentina Favaro	<i>contabilità, tesoreria</i>
Jessica Tassetto	<i>segreteria e rendicontazione</i>

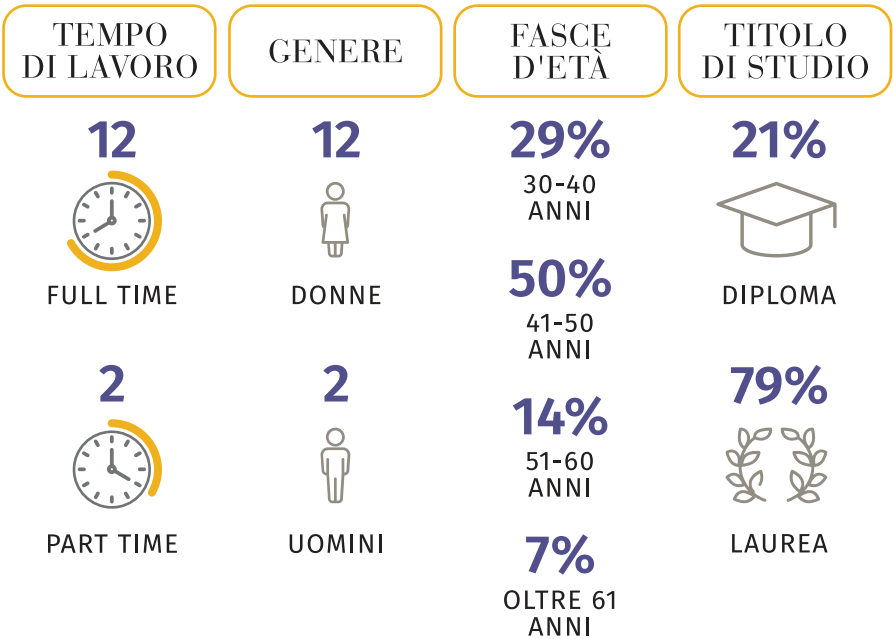
ANDAMENTO DEL PERSONALE

Nei tre anni di mandato la struttura operativa è stata così composta:



Si evidenzia che il numero dei dipendenti si è stabilizzato nel tempo con una media in organico di 15 persone tra dipendenti e collaboratori stabili, valore medio riscontrabile anche nei dati del triennio precedente. Anche per i dipendenti di Scuola Centrale Formazione viene applicato il CCNL della Formazione Professionale Finanziata.

IL PROFILO DEL PERSONALE

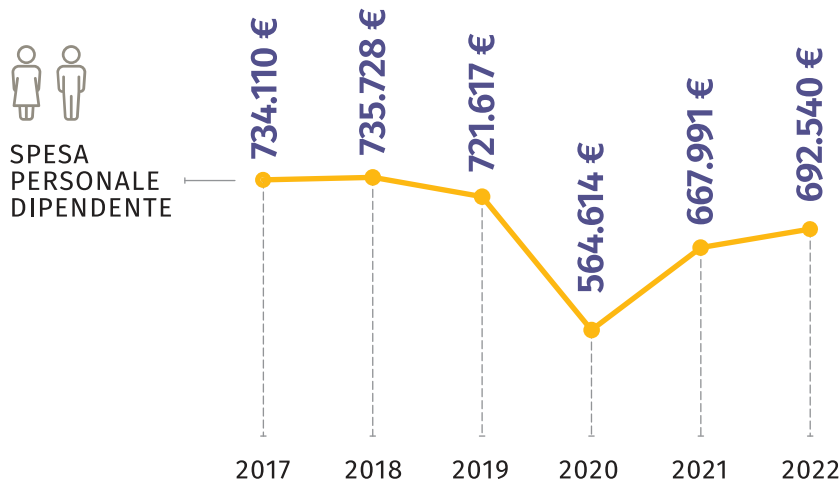


LA SPESA

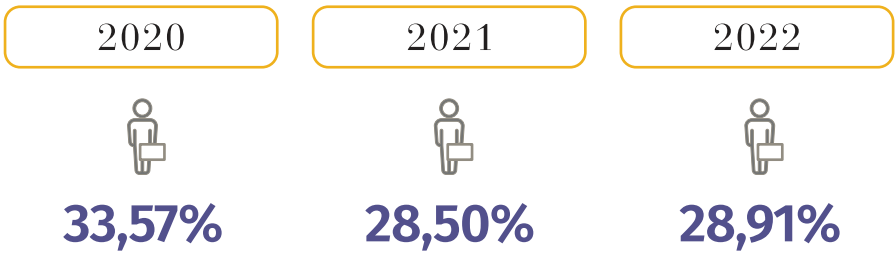
Il dato registrato nel 2020 è cospicuamente inferiore a causa dell'applicazione degli ammortizzatori sociali (FIS) a cui si è ricorso per far fronte alla situazione pandemica. Una ulteriore riduzione del costo del personale è conseguenza di uno sconto contributivo, ottenuto in seguito all'interruzione dell'utilizzo dello stesso. Inoltre, nella stessa annualità si è verificata la contestuale maternità di una dipendente che non è stato necessario sostituire visto lo stallo delle attività.

Il 2022 ha visto un lieve aumento rispetto al 2021 a causa in particolare del tasso di inflazione che ha portato ad un aumento della rivalutazione del TFR del 50%.

Si registra complessivamente, rispetto al triennio precedente, una diminuzione del costo del personale.

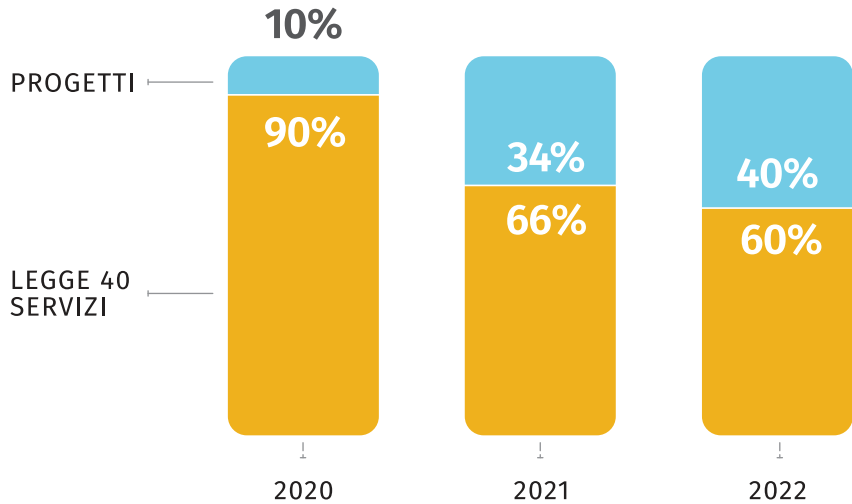


Nonostante il lieve aumento, il costo del personale ha ridotto nel triennio la sua incidenza sui costi totali dell'ente.



Il costo del personale ha ridotto la sua incidenza sui fondi derivanti dal contributo della Legge 40, consentendo così di liberare risorse da dedicare ad investimenti e ad attività innovative.

COPERTURA COSTI PERSONALE SU CANALI DI FINANZIAMENTO



WELFARE AZIENDALE

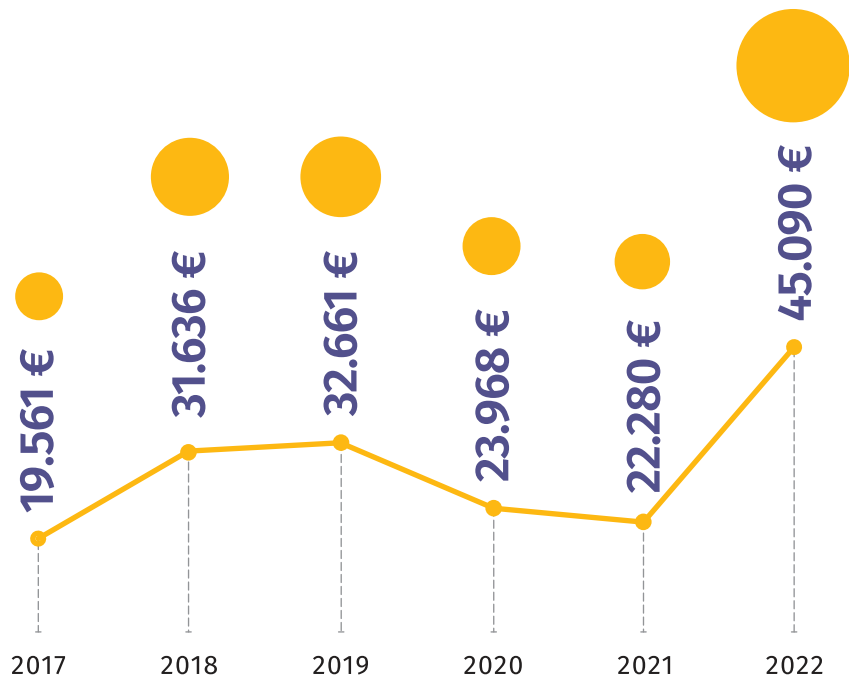
Scuola Centrale Formazione ha proseguito l'impegno, avviato nel 2017, in questo ambito sottoscrivendo un Piano di Welfare aziendale, al fine di offrire un insieme di attività, servizi e interventi per venire incontro alle esigenze personali dei propri dipendenti e delle loro famiglie, per favorire la conciliazione dei tempi di vita lavorativa e vita privata, mantenere ed aumentare indirettamente il potere di acquisto dei dipendenti con agevolazioni dedicate, migliorare il clima di lavoro, relazioni interpersonali e motivazioni professionali. Il Piano assolve l'obbligo contrattuale di cui all'art 25 lettera E del CCNL.

Le spese in welfare hanno visto un grosso aumento nel 2022. Questo è da ricondurre principalmente alla welfarizzazione del premio di produttività.

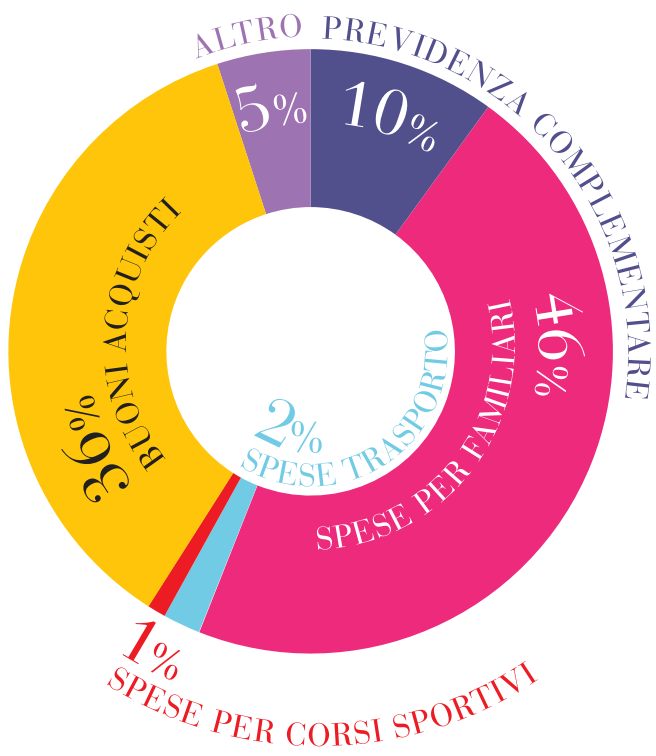
Tale spinta alla conversione del premio di risultato in welfare aziendale è stata favorita da alcune leggi di governo che hanno introdotto il bonus benzina, ma soprattutto che hanno prima aumentato in modo consistente il tetto dei beni e servizi cedibili da parte del datore di lavoro ai dipendenti includendo i rimborsi delle utenze luce, acqua e gas.

Questo ha permesso anche ai dipendenti con difficoltà nell'utilizzo del premio in servizi welfare di poter beneficiare di tale vantaggio.

UTILIZZO WELFARE AZIENDALE



RIPARTIZIONE SPESE WELFARE NEL TRIENNIO



2.3.

l'andamento economico-finanziario

Guardando ai bilanci di esercizio del triennio 2020-2022, si osservano consistenti variazioni del valore della produzione imputabili, in massima parte, alla contingenza del periodo pandemico.

Infatti, nell'anno 2020, in esito alla pandemia, i progetti europei hanno avuto un rallentamento ed in alcuni casi, ad esempio le mobilità formative all'estero, una vera e propria interruzione.

Nel 2021 le attività, seppure ancora in contesto pandemico, hanno avuto una ripresa affiancandosi alle nuove attività che nel frattempo vedevano la luce. L'anno 2022 ha visto la stabilizzazione della situazione con la chiusura dei progetti congelati nelle annualità caratterizzate dalla pandemia.

Le differenze nel risultato economico sono frutto di un prudente accantonamento ad un fondo rischi di circa 50.000 € totali alla luce di alcune valutazioni su possibili maggiori costi o minori ricavi previsti nel 2023 e la fine del beneficio fiscale del superammortamento.

Nel triennio di mandato non sono stati effettuati rilevanti investimenti strutturali. È stato viceversa quasi raggiunto il tetto di 4,5 milioni di € per attrezzature del Progetto INN, di cui quasi 1.600.000 € nel triennio di mandato.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Valore della produzione	3.150.228	2.785.925	2.802.248	1.803.374	2.501.500	2.782.578
Utile di esercizio	101.079	123.938	63.644	110.405	140.065	58.296

I valori nella tabella sono espressi in €.

TIPOLOGIA DI RICAVI

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Contributi Pubblici Nazionali	1.555.559	1.505.583	1.551.973	1.448.903	1.396.749	1.290.185
Contributi Pubblici Europei	1.326.920	692.811	939.826	78.033	593.176	798.929
Contributi Pubblici Regionali	107.215	16.630	147.611	23.167	21.546	92.841
Servizi	199.904	140.949	136.715	142.796	344.693	521.797
Quote associative	36.161,96	36.668,42	37.184,88	38.218	37.701	40.800
Altro	-	-	133.857	72.257	107.635	38.025
Totale	3.225.750	2.392.641	2.947.167	1.803.374	2.501.500	2.782.578

I valori nella tabella sono espressi in €.

I contributi pubblici nazionali si riferiscono principalmente al contributo erogato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in favore degli enti gestori di attività formative secondo la legge n. 40 del 14/02/1987. L'andamento di questo contributo verrà analizzato nel dettaglio in un paragrafo successivo. I ricavi relativi ai Contributi Pubblici Europei, si riferiscono ai finanziamenti europei ricevuti nell'ambito dei programmi INTER- REG ed Erasmus+. Come già indicato i progetti europei hanno avuto, nel triennio, un rallentamento ed in alcuni casi, ad esempio le mobilità formative all'estero, una vera e propria interruzione. I ricavi relativi ai Servizi, si riferiscono a specifici servizi erogati su richiesta ad alcuni associati oppure a partner esteri (in particolare attraverso la realizzazione di servizi di incoming). L'incremento di questi ricavi è da imputare alla necessità, da parte dei soci, di un maggior supporto per la gestione delle attività durante l'emergenza COVID. Le Quote Associate rappresentano le quote versate annualmente dai Soci. In Altro sono state inserite le voci residuali che assorbono tutte le altre poste positive del conto economico.

TIPOLOGIA DI SPESE

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	28.264	22.033	22.171	18.249	18.164	26.720
Per servizi	1.766.020	1.388.642	1.407.294	497.520	1.127.689	1.390.196
Per godimento di beni di terzi	22.938	8.203	11.767	3.367	6.386	11.407
Per il personale	761.400	727.536	712.146	564.614	667.991	776.772
Ammortamenti e svalutazioni	400.549	434.235	543.385	519.434	469.873	388.096
Altri accantonamenti						52.186
Oneri diversi di gestione				78.808	53.570	41.555
Totale	3.025.559	2.664.367	2.730.161	1.681.992	2.343.673	2.686.932

Per quanto riguarda le spese, la fine della pandemia ha permesso una ripresa delle spese per servizi legati ad eventi e ricerche, ma soprattutto i costi legati alle mobilità Erasmus sia in uscita degli allievi e dei docenti della compagine sociale, sia in entrata ovvero studenti stranieri ospitati dai soci di Scuola Centrale Formazione.

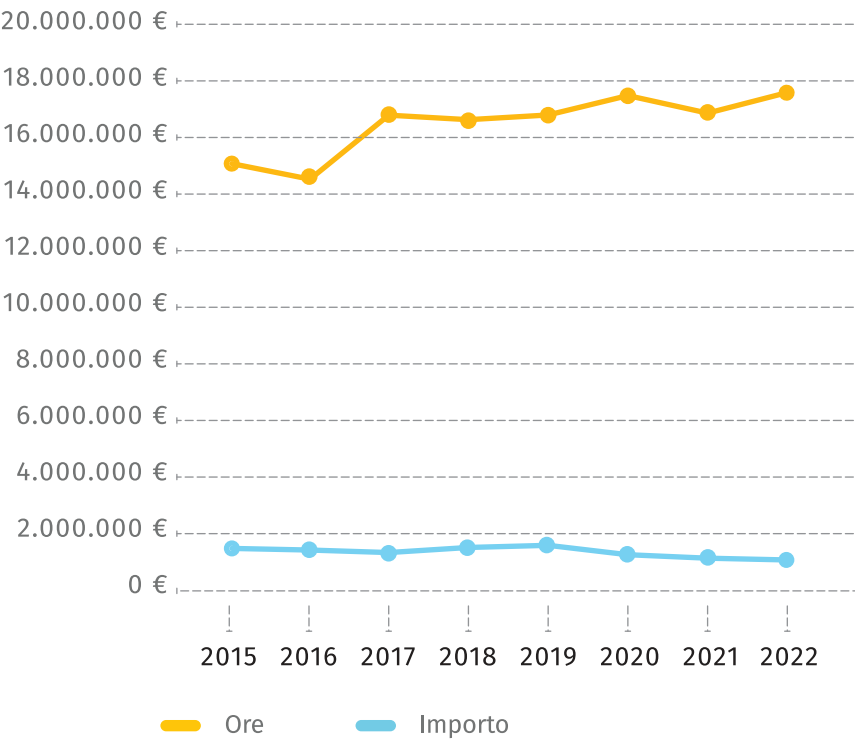
Gli ammortamenti si sono ridotti ma in considerazione del fatto che gli investimenti legato ai laboratori fa riferimento ad attrezzature ad ammortamento pluriennale. Come già accennato, il costo del Personale nel 2022 è aumentato nel concreto meno di quello che compare a bilancio, in quanto il dato tiene conto di un importante rateo ferie che nel 2023 verrà assorbito, del distacco di una dipendente non più in forza, e soprattutto della rivalutazione del TFR che è strutturale considerando l'anzianità lavorativa della maggior parte dei dipendenti SCF e il tasso di inflazione odierno.

ANDAMENTO DEI FINANZIAMENTI LEGGE 40

Nonostante il significativo incremento del monte ore formativo realizzato dalla rete associativa, il contributo della Legge 40 ha subito nel triennio una riduzione complessiva di quasi 161.000 €.

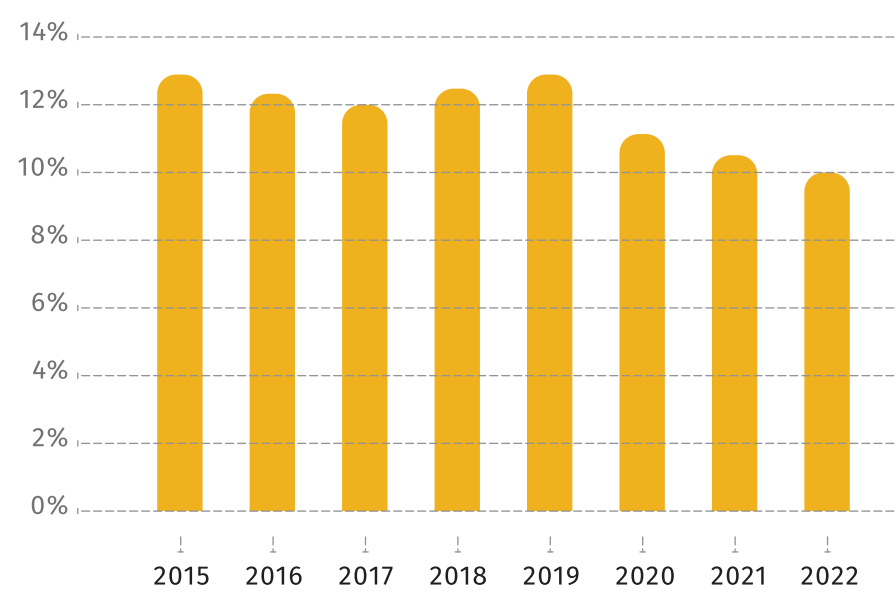
	2020	2021	2022
Finanziamento Legge 40	1.458.025	1.396.749	1.297.232

Tale riduzione si amplifica se si prendono in considerazione i trienni precedenti. A fronte di un incremento di quasi 3.000.000 di ore, si riscontra una diminuzione di quasi 400.000 € di finanziamento.



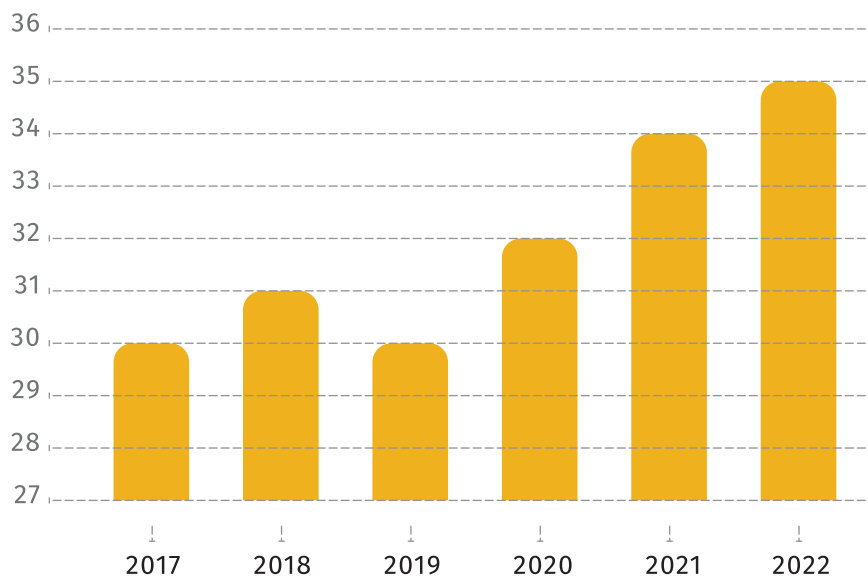
FINANZIAMENTO	ORE	IMPORTO
Anno 2015	14.900.097	1.671.964,26 €
Anno 2016	14.537.162	1.587.181,79 €
Anno 2017	16.775.455	1.555.559,77 €
Anno 2018	16.631.731	1.663.173,10 €
Anno 2019	16.845.984	1.684.598,40 €
Anno 2020	17.403.741	1.458.025,74 €
Anno 2021	16.619.036	1.396.749,31 €
Anno 2022	17.727.646	1.297.232,35 €

Il finanziamento erogato a Scuola Centrale Formazione sul totale del finanziamento è passato dal 13% del 2019 al 10% del 2022.



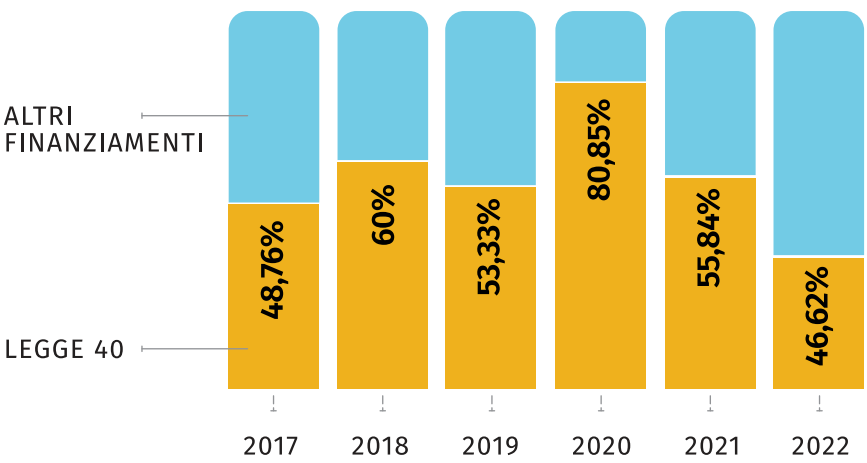
Tale riduzione è da addebitarsi all’incremento degli enti che accedono a tale canale che è progressivamente cresciuto negli ultimi anni passando dai 30 enti beneficiari del 2017 ai 35 del 2022.

NUMERO ENTI



INDICE DI DIPENDENZA DALLA LEGGE 40

Nonostante il suo andamento decrescente, questo tipo di finanziamento resta la voce principale dei ricavi di Scuola Centrale Formazione. Nella prima parte del triennio si è verificato un incremento della dipendenza dell'ente da questa tipologia di risorse. Il motivo è da individuare nel decremento dei finanziamenti dei progetti europei, di cui si è già scritto, la cui chiusura è stata posticipata a causa della situazione sanitaria.



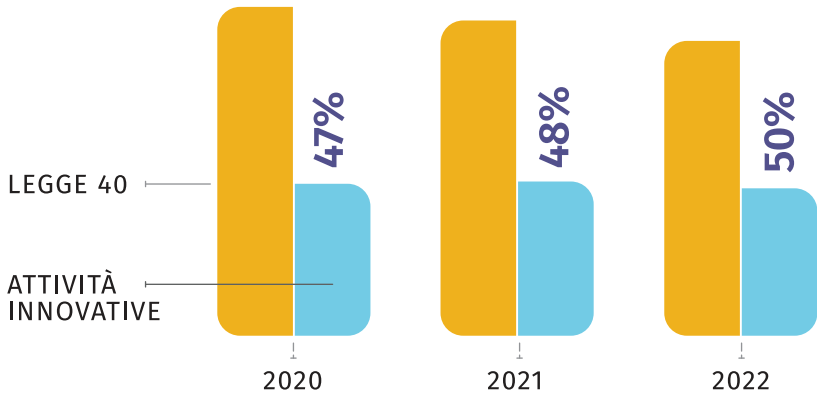
UTILIZZO FONDI DELLA LEGGE 40

Le risorse della Legge 40, oltre che per la copertura dei costi di coordinamento, vengono utilizzate in modo significativo per la realizzazione di attività a diretta ricaduta sugli enti associati. Nel triennio, in particolare nel primo anno, per supportare i soci nel contrastare le difficoltà generate dalla situazione pandemica si è ritenuto opportuno potenziare le risorse destinate alle attrezzature.

INCIDENZA SPESE ATTIVITÀ INNOVATIVE SU CONTRIBUTO LEGGE 40

Le attività innovative, afferenti a questo canale di finanziamento, fanno riferimento alle azioni che Scuola Centrale Formazione decide di mettere in campo per potenziare l'offerta formativa dei propri enti associati.

Scuola Centrale Formazione tende a massimizzare l'importo del finanziamento destinato a tali azioni muovendosi al fine di ridurre l'incidenza dei costi di struttura. I dati sotto esposti, ne danno evidenza.



SPESE SUL CONTRIBUTO DELLA LEGGE 40 PER ATTIVITÀ INNOVATIVE

Le tipologie di azioni afferenti alle attività innovative, sono varie e la loro incidenza sul budget nel tempo varia in base alla programmazione dell'anno che mira a rispondere ai bisogni della rete associativa e alle piste di innovazione che si intravede utile perseguire.

	2020	2021	2022
Visite di studio, workshop e percorsi formativi per formatori	88.332 €	108.232 €	156.383 €
Eventi	7.883 €	24.298 €	28.988 €
Ricerca e pubblicazioni	59.491 €	81.310 €	45.064 €
Attività didattiche e laboratoriali per discenti	5.480 €	7.403 €	24.481 €
Spese sperimentazione Progetto INN	517.539 €	453.404 €	377.614 €
Varie ³	120 €	6.195 €	15.406 €
Totale	161.306 €	227.438 €	270.322 €

VALORE ECONOMICO DIRETTO PER I SOCI

L'associazione si adopera, inoltre, per la creazione di valore economico in modo diretto per i propri associati promuovendone la partecipazione a progetti nazionali ed europei ed attraverso l'assegnazione di attrezzature volte a sperimentare l'applicazione delle tecnologie nella didattica.

	2020	2021	2022
Progetti Europei	-	409.533 €	516.307 €
Progetti Nazionali	-	98.521 €	-
Progetti Regionali	-	12.143 €	-
Incoming	-	51.893 €	249.942 €
Attrezzature	484.993 €	572.090 €	766.249 €
Totale	484.993 €	1.144.180 €	1.532.498 €

³ Nella voce VARIE sono inserite altre tipologie di costi, quali costi per servizi informativi, bandi, quote associative alle reti, costi per accreditamenti, qualità, uscite su stampa specializzata, ecc.

INVESTIMENTI

Nel 2022, gli investimenti hanno registrato una leggera diminuzione, influenzata anche dalla riduzione del finanziamento previsto dalla legge 40, pari a circa 100.000 €. Si è verificato un cambiamento nelle priorità delle risorse, con uno spostamento dall'obiettivo di potenziare l'utilizzo della tecnologia nella didattica d'aula a quello di potenziare la didattica laboratoriale.

Negli anni 2020 e 2021, gli investimenti sono stati principalmente indirizzati verso l'acquisto di attrezzature destinate a sostenere i soci nella realizzazione di attività didattiche a distanza (DAD). Inoltre, a causa della pandemia, si è investito nell'adeguamento delle risorse informatiche per i dipendenti delle sedi nazionali, al fine di permettere a tutto il personale di svolgere le proprie mansioni in smartworking.

Questo triennio si caratterizza però anche per gli investimenti a favore dei laboratori professionalizzanti dei soci. In tale filone di attività è stata introdotta una logica di premialità che ha consentito lo sviluppo di progettualità interne alla rete anche in condivisione di risorse.

Complessivamente, nel triennio, per la sperimentazione volta a migliorare l'utilizzo della tecnologia nella didattica sono stati impegnati 1.218.820 €. Per sviluppo tecnologico della didattica laboratoriale sono stati investiti 517.882 €.

Nel 2022 si è inoltre effettuato un piccolo investimento per il miglioramento energetico della sede di Mestre.

	2020	2021	2022
Potenziamento Didattica d'Aula	474.127 €	440.276 €	304.417 €
Potenziamento Didattica Laboratoriale	-	129.910 €	213.465 €
Server SCF	-	-	7.991 €
Attrezzatura SCF (PC stampanti tablet telefoni per potenziamento smarworking)	10.866 €	-	1.805 €
Miglioramento energetico Sede Mestre	-	-	6.295 €
Totale	484.993 €	570.186 €	533.973 €

RIEPILOGO DATI DI BILANCIO DI ESERCIZIO

	2020	2021	2022	VARIAZIONI
CONTO ECONOMICO				
Totale valore della produzione (A)	1.803.374 €	2.501.500 €	2.782.578 €	281.078 €
Totale costi della produzione (B)	1.681.992 €	2.343.673 €	2.686.932 €	343.259 €
Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)	121.382 €	157.827 €	95.646 €	-62.181 €
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI				
Altri Proventi finanziari	-187 €	-	-1.764 €	-1.764 €
Interessi e altri oneri finanziari	10.249 €	11.083 €	8.807 €	-2.276 €
Totale proventi e oneri finanziari (C)	10.062 €	11.083 €	7.043 €	-4.040 €
Risultato prima delle imposte	111.320 €	146.744 €	88.603 €	-58.141 €
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	915 €	6.679 €	30.307 €	23.628 €
21) Utile (perdita) d'esercizio	110.405 €	140.065 €	58.296 €	-81.769 €

	2020	2021	2022	VARIAZIONI
STATO PATRIMONIALE				
ATTIVO				
A) Crediti verso i soci per versamenti ancora dovuti				
B) Immobilizzazioni	450.779 €	710.037 €	849.968 €	139.931 €
C) Attivo circolante	3.809.869 €	3.938.681 €	3.827.715 €	-110.966 €
D) Rate e risconti	142.796 €	344.693 €	521.797 €	177.104 €
Quote associative	39.899 €	22.029 €	19.160 €	-2.869 €
Totale attivo	4.300.547 €	4.670.747 €	4.696.843 €	26.096 €
PASSIVO				
A) Patrimonio netto	897.828 €	1.037.895 €	1.096.191 €	58.296 €
B) Fondo per rischi e oneri	30.006 €	30.000 €	79.953 €	49.953 €
C) TFR lavoro subordinato	322.452 €	362.780 €	401.104 €	38.324 €
D) Debiti	3.003.544 €	3.198.336 €	3.077.518 €	-120.818 €
E) Ratei e risconti	46.717 €	41.736 €	42.077 €	341 €
Totale passivo	4.300.547 €	4.670.747 €	4.696.843 €	26.096 €



3

attività.
e risultati

3.1

attività e risultati

La terza sezione del Bilancio sociale è organizzata in 3 aree di rendicontazione, corrispondenti alle missioni del Piano Strategico triennale (2021-2023), la cui pianificazione si è sviluppata, nell'ambito di un percorso rigoroso e partecipato, in seno al Consiglio Direttivo e attraverso l'apporto di un apposito Gruppo di lavoro a ciò delegato dal Consiglio stesso. Gli obiettivi strategici proposti nel piano hanno una forte valenza politica e hanno richiesto pertanto l'approvazione ed il coinvolgimento attivo degli organi istituzionali. Il monitoraggio annuale degli indicatori strategici ha permesso di verificare se le azioni e le attività intraprese hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati e di definire eventuali aggiustamenti in itinere delle strategie individuate.

Allo scopo di perseguire la propria finalità, attraverso i propri valori e tenendo conto del contesto in cui Scuola Centrale Formazione si trova ad operare, nel Piano Strategico Triennale sono state individuate tre Missioni fondanti:

1. "Formazione Professionale di Eccellenza";
2. "Internazionalizzazione delle filiere e delle organizzazioni formative";
3. "Sviluppo istituzionale ed organizzativo dell'ente".

Per ognuna delle tre Missioni sono stati individuati gli Obiettivi Strategici da perseguire e Linee di Azione.

Per ciascuna missione sono stati individuati gli obiettivi strategici, le linee di azione e gli indicatori strategici che sono stati monitorati annualmente per verificare se le azioni e le attività intraprese consentono il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati ed eventualmente definire aggiustamenti in itinere delle strategie individuate.

In un'ottica di semplificazione degli indicatori, nel corso dei monitoraggi annuali si è evidenziata l'opportunità di modificare o eliminare alcuni indicatori i cui valori erano di difficile rilevazione, essendo collegati all'agire diretto dei soci e non dell'associazione.

PIANO DELLE ATTIVITÀ

Le attività pianificate nel corso del Mandato, nell'ambito della Legge 40⁴ e dei finanziamenti nazionali, regionali ed Europei e altri fondi privati, evidenziano la correlazione tra le attività, gli obiettivi strategici e le linee di azione. La pianificazione delle attività di questo Mandato è caratterizzata anche dalle molteplici sfide aperte dall'emergenza Covid, che hanno spinto Scuola Centrale Formazione a cogliere questo cruciale passaggio storico anche come un'opportunità per ricostruire una didattica più efficace in un contesto di

⁴ Finanziamento concesso dal Ministero del Lavoro per le attività di coordinamento nazionale.

profonde trasformazioni⁵.

INIZIATIVE POST PANDEMIA

Il periodo pandemico, che ha attraversato il triennio, ha generato diversi cambiamenti in Scuola Centrale Formazione, portando all'introduzione - nella pianificazione delle attività dal 2020 ad oggi - di nuove modalità di realizzazione e fruizione, che si sono tradotte in opportunità di innovazione didattica. Nello specifico, la spinta verso la dimensione digitale - già avviata nella rete a partire dal 2013 con il Progetto INN - ha portato Scuola Centrale Formazione a sperimentare il passaggio dall'apprendimento tradizionale (face- to-face) ad uno più digitale e interattivo, adottando le tecnologie e gli ambienti virtuali.

Tra le iniziative più significative che hanno caratterizzato questo Mandato in termini di transizione digitale:

A.

IL SUPPORTO AI FORMATORI E ALLO STAFF

Il programma di servizi formativi e di aggiornamento per i formatori ha visto l'implementazione dell'e-learning con la formula del webinar. Nel corso del 2020, a partire dal mese di marzo in coincidenza con il primo lockdown, Scuola Centrale Formazione ha lanciato una serie di iniziative volte a supportare gli Enti associati nella gestione della didattica a distanza (sia sul piano tecnico che della gestione della didattica in contesti on line). Solo nel 2020 l'attività ha coinvolto 1.428 partecipanti. Si è trattato di momenti di formazione gestiti in modalità di webinar con carattere sia seminariale che laboratoriale (con esercitazioni assistite e momenti di confronto con i docenti e fra pari), rivolti a tutte le figure professionali (gruppi di direzione, formatori, coordinatori e tutor, assistenza tecnica) che si stavano trovando in quel momento a gestire e proporre la didattica a distanza ai propri allievi. Questa modalità formativa si è rivelata sostenibile per i formatori raggiunti ed efficace per introdurre, col supporto di esperti di settore, argomenti di largo interesse per la rete associativa. I webinar formativi sono stati quindi mantenuti e implementati nel corso del Mandato come servizio formativo continuativo rivolto ai formatori allargando anche ad altri ambiti la proposta formativa veicolata tramite webinar. Ad oggi, oltre agli approfondimenti legati alla didattica innovativa, sono stati attivati con questo canale approfondimenti legati alla sostenibilità ambientale, alle neurodiversità, alla gestione delle dinamiche psico-educative.

B.

LE VIRTUAL MASTERCLASS

Introdotte a partire dal 2021, le Masterclass Virtuali rientrano tra le iniziative innovative di formazione promosse per offrire approfondimenti di alto livello agli allievi e ai formatori della rete Scuola Centrale Formazione e rafforzare le conoscenze e abilità in vari settori professionali. Le Masterclass Virtuali hanno

⁵ "Verso una nuova formazione professionale La IeFP come risorsa per far ripartire l'Italia", a cura di Emmanuele Massagli Arduino Salatin, © 2021 ADAPT University Press - Pubblicazione on-line della Collana ADAPT.

interessato inizialmente il settore della ristorazione (cucina e sala/bar) e agroalimentare, a partire dalla relazione consolidata con Casa Artusi (con cui Scuola Centrale Formazione ha sottoscritto un protocollo di intesa), per arricchirsi nel corso del Mandato con nuovi settori professionali (estetica e grafica) e con un filone trasversale relativo al tema della sostenibilità, in particolare applicato alla moda. I nuovi filoni di sviluppo hanno visto sia la collaborazione con aziende di particolare interesse, sia la valorizzazione di talenti interni alla rete associativa, ovvero delle professionalità impegnate come docenti della Masterclass, anche da gruppi di studenti nel ruolo di codocenti, assistenti, ma anche di registi e operatori/tecnici del video e del suono. Nel complesso l'attività ha coinvolto 4.000 Allievi.

C.

SCAMBI VIRTUALI E BLENDED MOBILITY

Il 2020 ha visto l'imprevedibile arresto della mobilità geografica di apprendimento, uno degli strumenti più potenti e impattanti promossi dal programma Erasmus Plus (mobilità transnazionale) e dal progetto Exploriamoci (mobilità interregionale), per favorire la crescita personale e professionale degli allievi della IeFP. In questo nuovo scenario, la possibile risposta introdotta da Scuola Centrale Formazione per fare fronte alla necessità di un conseguente ripensamento della mobilità, sono stati gli scambi virtuali, traendo ispirazione dal Virtual Exchange⁶. Il modello, nel suo adattamento per la formazione professionale, ha trovato due possibili strade: da un lato lo scambio di natura interculturale e dall'altro lo scambio professionale basato su contenuti tecnici legati ai contesti lavorativi. Da una prima analisi degli impatti a breve termine di queste esperienze emerge come l'integrazione del Modello Blended alla mobilità geografica abbia permesso di ampliare le opportunità di accesso alla mobilità e il miglioramento delle competenze linguistiche degli allievi (nel caso di scambi virtuali internazionali) e dell'utilizzo degli strumenti digitali a supporto della comunicazione. I formatori evidenziano anche risultati significativi in termini di soft skills: capacità di collaborare, di appianare le differenze e di instaurare rapporti di conoscenza e amicizia; capacità di pianificare il tempo a disposizione e svolgere il compito assegnato, acquisendo maggiore autonomia personale. Nei periodi in cui le limitazioni agli spostamenti e alle attività sociali erano più forti, gli scambi virtuali hanno anche rappresentato una risorsa per ridurre l'isolamento e sostenere la partecipazione attiva alle attività didattiche.

AREE TEMATICHE

Le aree tematiche che hanno caratterizzato le attività di questo Mandato, fanno riferimento 4 macro-categorie:

INCLUSIONE

(Percentuale attività realizzate in questo ambito: 25,5%)

Scuola Centrale Formazione promuove direttamente o attraverso reti tematiche cui aderisce, progettualità ed iniziative volte a favorire l'inclusione di

⁶ <https://scformazione.org/virtual-exchange-lesperienza-di-scf/>

persone a rischio di marginalizzazione, sia in relazione a situazioni di svantaggio economico, sociale, culturale, sia in relazione a diverse tipologie di disabilità. Scuola Centrale Formazione Realizza progetti ed attività educative sugli stili di vita sani e sostenibili.

INNOVAZIONE DIDATTICA

(Percentuale attività realizzate in questo ambito: 40%)

Scuola Centrale Formazione sostiene la qualità e l'efficacia dell'offerta formativa degli associati supportando l'innovazione nelle scelte organizzative, metodologiche, tecnologiche, di gestione dello spazio e di progettazione dei curricula formativi.

INTERNAZIONALIZZAZIONE

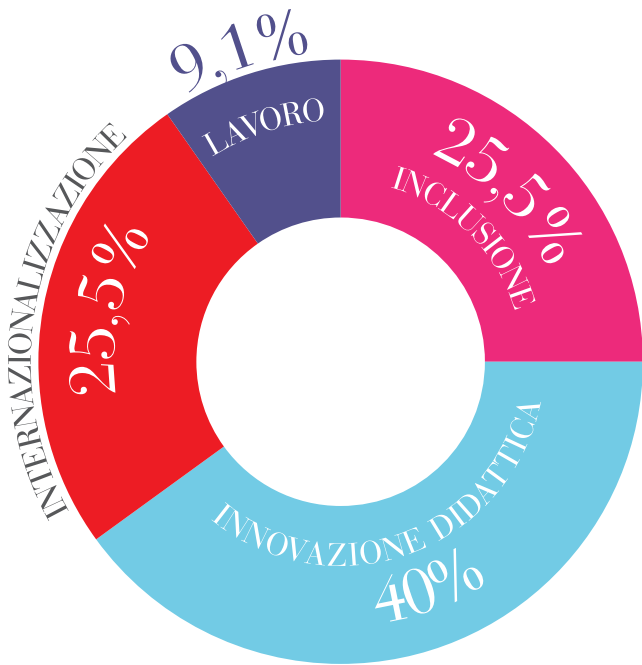
(Percentuale attività realizzate in questo ambito: 25,5%)

Con il termine internazionalizzazione si intende la promozione di una progressiva apertura a contatti transnazionali e alla cooperazione a livello europeo e internazionale. Si tratta una dimensione strategica particolarmente rilevante, per garantire un'offerta formativa in grado di andare incontro alle necessità e cambiamenti dei mercati del lavoro globali.

INSERIMENTO LAVORATIVO

(Percentuale attività realizzate in questo ambito: 9,1%)

Scuola Centrale Formazione sostiene i propri associati tramite varie iniziative: dai modelli di apprendimento in contesto lavorativo, ai tirocini e ai servizi al lavoro che includono attività di informazione, orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro finalizzate all'inserimento e alla certificazione delle competenze acquisite.



TEMI CHIAVE

Dall'analisi e monitoraggio delle attività pianificate emergono vari temi chiave che hanno interessato nel complesso tutte le attività e progetti realizzati nel corso del mandato 2020-22:



3.2 *le direttrici e gli ambiti di azione*

La terza sezione del Bilancio sociale è organizzata in 3 aree di rendicontazione, corrispondenti alle missioni del Piano Strategico triennale (2021-2023), la cui pianificazione si è sviluppata, nell'ambito di un percorso rigoroso e partecipato, in seno al Consiglio Direttivo e attraverso l'apporto di un apposito Gruppo di lavoro a ciò delegato dal Consiglio stesso. Gli obiettivi strategici proposti nel piano hanno una forte valenza politica e hanno richiesto pertanto l'approvazione ed il coinvolgimento attivo degli organi istituzionali. Il monitoraggio annuale degli indicatori strategici ha consentito di verificare se le azioni e le attività intraprese hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati e di definire eventuali aggiustamenti in itinere delle strategie individuate.

Allo scopo di perseguire la propria finalità, attraverso i propri valori e tenendo conto del contesto in cui Scuola Centrale Formazione si trova ad operare, nel Piano Strategico Triennale sono state individuate tre Missioni fondanti:

1. "Formazione Professionale di Eccellenza";
2. "Internazionalizzazione delle filiere e delle organizzazioni formative";
3. "Sviluppo istituzionale e organizzativo dell'ente".

Per ciascuna missione sono stati individuati gli obiettivi strategici, le linee di azione e gli indicatori strategici che sono stati monitorati annualmente per verificare se le azioni e le attività intraprese consentono il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati ed eventualmente definire aggiustamenti in itinere delle strategie individuate.

In un'ottica di semplificazione degli indicatori, nel corso dei monitoraggi annuali si è evidenziata l'opportunità di modificare o eliminare alcuni indicatori i cui valori erano di difficile rilevazione, essendo collegati all'agire diretto dei soci e non dell'associazione.

MISSIONE 1

FORMAZIONE PROFESSIONALE DI ECCELLENZA

Il concetto di “eccellenza” nella formazione professionale si sta imponendo a livello europeo ed internazionale ed include alcuni elementi distintivi tra cui: l'integrazione e la varietà delle azioni promosse, il contributo allo sviluppo del territorio, la pluralità degli attori coinvolti, la qualità e l'approccio globale. Qualità ed eccellenza della formazione professionale sono strettamente legate ai rapporti con gli altri attori del sistema dell'istruzione e formazione, alle regole di funzionamento.

In questo quadro di riferimento, Scuola Centrale Formazione ha inteso sostenere la propria rete associativa ad assumere connotati di “eccellenza” favorendo azioni che promuovano da un lato:

- un'offerta di percorsi formativi lungo tutto l'arco della vita per facilitare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro;
- l'inclusione delle persone più fragili;
- la sostenibilità dei percorsi;

e dall'altro:

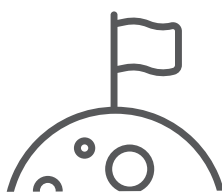
- la qualificazione degli spazi di apprendimento e delle attrezzature tecnologiche e digitali a servizio di una didattica più coinvolgente, laboratoriale e inclusiva;
- l'adozione di modelli organizzativi e gestionali flessibili per rispondere prontamente ed efficacemente alle sfide dei contesti e ai cambiamenti in atto.

Data la natura stessa della Missione, è la missione in cui l'ente ha concentrato maggiormente le energie nell'ultimo triennio.



42

N. ATTIVITÀ
PER MISSIONE



64%

ATTIVITÀ E PROGETTI
REALIZZATI NELL'AMBITO
DELLA MISSIONE 1

N. ATTIVITÀ PER OBIETTIVO

1.1 Promuovere innovazione nel sistema della FP	29
1.2 Supportare gli enti associati nell'innovazione dei propri i servizi	19
1.3 Supportare gli enti nell'innovazione delle proprie organizzazioni	3

RILEVAMENTO INDICATORI

1.1 PROMUOVERE INNOVAZIONE NEL SISTEMA DELLA FP	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Partecipazione dei soci alle iniziative di sistema	+ 50%	+60%
Attività che promuovono nei soci interventi di un livello di certificazione diverso dall' EQF3-4	+ ≥10%	+ 33%
N. soci che realizzano attività all'interno di Fondazioni ITS	+ ≥15%	+ ≥18%
1.2 SUPPORTARE GLI ENTI ASSOCIATI NELL'INNOVAZIONE DEI PROPRI I SERVIZI	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Attività che promuovono iniziative dei soci con approcci STEAM	+ 15%	16%
Attività che promuovono iniziative WBL nella rete associativa	+ 15%	13%
Attività che promuovono iniziative extracurricolari nell'offerta formativa dei soci	+ 30%	49%
Attività che promuovono il coinvolgimento di soggetti vulnerabili nelle iniziative promosse dai soci	+ 15%	27%

N° iniziative avviate dai soci, in esito all'attività, per la promozione del benessere dei propri target	+ 15%	+ 30%
1.3 SUPPORTARE GLI ENTI NELL'INNOVAZIONE DELLE PROPRIE ORGANIZZAZIONI	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Investimenti in adeguamento degli spazi	90.000 €	38.064 €
Investimenti in ammodernamento di attrezzature e laboratori	750.000 €	1.573.063 €

Gli indicatori monitorati per verificare la corrispondenza tra le attività svolte e gli obiettivi prefissati per tale missione, consentono di dire che gli obiettivi sono stati sostanzialmente raggiunti.

Si registra solo il mancato raggiungimento del target connesso agli investimenti in adeguamento degli spazi delle organizzazioni associate a cui è però correlato un più ampio investimento in ammodernamento delle attrezzature e dei laboratori.

PROGETTI STRATEGICI



A. ASSI CULTURALI

Il progetto “Canone Formativo” propone un cambio di paradigma dell'Educazione al Lavoro per porre le condizioni culturali per una maggiore solidità, riconoscibilità e prestigio del mondo della formazione professionale e superare la separazione tra assi culturali ed area di indirizzo. Il percorso, avviato nel 2021, vede coinvolti 7 enti nazionali: oltre a SCF, Federazione Cnos-Fap, ENAC, Endofap, Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri, Istituto don Calabria e Ciofs-Fp.

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto, ancora in corso, è flessibile nella sua impostazione, prendendo in esame le condizioni di realizzabilità nei CFP coinvolti, con un approccio “dal basso”, e soprattutto dei bisogni espressi da formatori e formatrici e si evolve negli anni. La prima fase, a partire da documenti fondativi (proposta culturale), è stata caratterizzata da un'azione ampia di formazione dei formatori (feb.-mag. 2021) cui è seguito un percorso attivo di sperimentazione e validazione

⁶ Tutti gli enti tranne gli enti associati nel 2023

delle proposte per ciascun asse culturale e trasversale affrontato (ott. 2021 – apr. 2022) attraverso gruppi inter pares. Durante la seconda fase, nel corso del 2022, è stato avviato un percorso di confronto attorno alle tematiche più legate al "presidio pedagogico", a partire dalle esperienze di un gruppo ristretto di Cfp al fine di identificare degli elementi unificanti e significativi. L'analisi di queste esperienze e dei modelli adottati dai centri identificati è stata presentata in una conferenza su "Il Curricolo dell'Educazione al lavoro" nel novembre 2022. Tra settembre e dicembre 2022 è stato inoltre proposto un ciclo di 3 webinar rivolti allo staff dei Cfp con un'attenzione specifica alle direzioni su nuovi curricula, educazione al lavoro e patto educativo globale in cui ci siamo confrontati con esperti esterni. La terza ed attuale fase vede la realizzazione di gruppi di lavoro inter pares sui compiti di realtà relativi a 5 macrosettori: Agro industriale, Alimentare e Turistico Alberghiero; Tecnologie (che include automotive, elettrico, elettronico, meccanica, termoidraulica ed energia); Amministrazione, logistica e vendite; Servizi alla persona; Grafica, Comunicazione, Moda e Made in Italy. L'obiettivo è approfondire la metodologia formativa centrata sul "Compito di realtà", in quanto punto di forza del nostro approccio formativo: 4 incontri di 2 ore ciascuno, svolti tramite webinar (mar-apr. 2023). Il 2023 ha visto anche la realizzazione di una Summer school volta a definire e validare insieme una proposta di Curricolo e un gruppo inter pares sull'Ecolgia integrale in collaborazione con IUSVE.

RISULTATI PER SCF

Il progetto ha visto una ampia partecipazione della rete associativa (117 partecipanti sui 270 totali) raccogliendo l'interesse di 27 enti associati. I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link: <https://assiculturalfp.it/>

B.

INDAGINE SUL CAMPO PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE CHIAVE NELLA IEFP

Il progetto si pone l'obiettivo di definire e sviluppare un dispositivo di valutazione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente nella IEFP. Il progetto continua un'analogia iniziativa realizzata nel periodo 2018-2021 andando a completare il dispositivo rispetto all'intero ciclo della IEFP, definendo gli standard delle competenze oggetto del progetto in relazione al Repertorio dei Profili (in esito al triennio e al quarto anno). In tal senso il progetto si pone in un'ottica di costruzione del sistema della IEFP come parte integrante del sistema educativo in Italia in dialogo con gli altri segmenti della filiera e con le istituzioni responsabili.

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto di ricerca è fondato su 5 principali assi di lavoro: 1) Sviluppo del dispositivo completo di valutazione delle 4 competenze chiave oggetto del progetto in relazione alla qualifica e al diploma professionale correlato agli standard dell'Accordo Stato-Regioni del 2019. Il dispositivo include, per ciascuna delle 4 competenze: la rubrica di competenza con risultati di

apprendimento in riferimento al triennio e al quarto anno, rubriche di valutazione, indicatori comuni e specifici, esemplificazione di compiti progressivi dal primo al quarto anno. 2) Somministrazione del set di prove (4 prove standardizzate online e un compito di realtà) e sperimentazione del portfolio online con gli allievi/e. 3) Supporto alla progettazione di attività didattiche finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave. 4) Sviluppo e animazione di una comunità di pratiche supportata da piattaforma digitale. 5) Attività di confronto con altri soggetti istituzionali a livello nazionale ed europeo.

RISULTATI PER SCF

Alla sperimentazione prevista dal progetto, hanno partecipato 5 enti associati.

C. PROGETTO INN

Il progetto INN, con l'azione di aggiornamento dei formatori, mira a sostenere il consolidamento di metodologie di insegnamento/apprendimento innovative da adottare in linea con i modelli organizzativi dei centri di formazione professionale, promuove una didattica innovativa supportando lo sviluppo di competenze digitali e metodologiche con un approccio laboratoriale. In particolare, nell'annualità 2020 ha avuto l'obiettivo specifico di supportare i soci nella realizzazione di percorsi formativi a distanza metodologicamente e digitalmente adeguati. L'azione di supporto all'introduzione di dispositivi digitali per la didattica mira a sostenere l'avanzamento dei piani di digitalizzazione dei Soci in termini di dispositivi, affiancando l'azione di sviluppo di competenze dello staff e degli allievi garantito dalle azioni di formazione.

BREVE DESCRIZIONE

L'attività prevede una formazione stabile dei formatori in ambito nazionale, su tematiche emergenti legate alle competenze digitali e ad approcci pedagogici innovativi. L'attività di formazione è organizzata in maniera stabile ed è erogata attraverso:

- **webinar** aperti a tutta la rete associativa (che nel 2020 sono stati aperti anche ad utenti esterni alla rete) che hanno l'obiettivo di presentare metodologie o temi particolarmente rilevanti o innovativi;
- **formazione locale** attivabile a richiesta del socio in presenza o in forma di webinar laboratoriali. Ha la funzione di consentire una personalizzazione del programma di dettaglio dei focus di approfondimento proposti sulla base delle esigenze specifiche del socio che necessita mettere in formazione numeri significativi del suo staff.

Nel periodo 2020-2023 la formazione ha consentito di approfondire: utilizzo di piattaforme e strumenti per la gestione della didattica, metodologie per la didattica on-line, flipped classroom, Episodi di apprendimento situato, lezione segmentata, videoediting e digital storytelling, didattica inclusiva in ambienti digitali, didattica per allievi con BES, design thinking, media literacy. L'azione di supporto alla dotazione dei dispositivi digitali per la didattica dei Soci è organizzato attraverso un'azione di individuazione di dispositivi maggiormen-

te adatti alla didattica in termini di efficacia e supporto allo sviluppo di competenze digitali e di area STEAM che vengono proposti ai soci inn occasione di due cataloghi nel corso di ogni annualità. L'azione ha consentito ai soci di dotarsi di dispositivi per la didattica come: tablet, proiettori interattivi, robotica educativa, dispositivi per il videoediting e il digital storytelling. È stato inoltre fornito un supporto ai soci nella transizione della didattica in ambienti ibridi mettendo a disposizione, a chi lo ha richiesto, un dominio google workspace dedicato alla didattica degli allievi con assistenza tecnica inclusa.

RISULTATI PER SCF

Il progetto ha visto la formazione di 1.530 operatori e ha coinvolto 42 enti associati.

MISSIONE 2

INTERNAZIONALIZZAZIONE

La vocazione internazionale contraddistingue da sempre le strategie di sviluppo di Scuola Centrale Formazione che nella collaborazione ed il confronto con organizzazioni ed istituzioni di altri paesi, non solo a livello europeo, vede la possibilità di aprirsi all'innovazione includendo altre visioni, approcci, esperienze e buone pratiche.

La mobilità ai fini di apprendimento di allievi e staff, la cooperazione per lo sviluppo di nuovi strumenti e metodologie per l'insegnamento e l'apprendimento, il supporto alla crescita e alla qualità dei sistemi formativi anche in altre aree del mondo, la partecipazione attiva all'interno di reti internazionali caratterizzano le principali direttrici di intervento. La pandemia ha accelerato il ricorso al digitale anche nei processi di internazionalizzazione e in questo contesto anche Scuola Centrale Formazione ha inteso promuovere la progettazione e realizzazione di percorsi di mobilità in modalità mista, online e all'estero, per allargare anche la partecipazione di allievi e di allieve più fragili, per una formazione più inclusiva.

Scuola Centrale Formazione ha sostenuto, inoltre, processi di "internazionalizzazione a casa" favorendo presso i soci l'accoglienza di giovani e professionisti provenienti da diversi paesi.

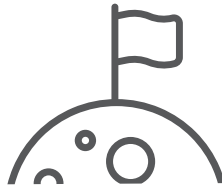
Internazionalizzazione è anche guardare al di fuori dei confini dell'Unione Europa per partecipare a movimenti più grandi per la costruzione di una società più equa, inclusiva e sostenibile all'interno di uno spazio allargato di cooperazione nel campo dell'istruzione e formazione.

Internazionalizzazione è infine una maggiore partecipazione attiva, anche dei soci, all'interno delle reti europee ed internazionali e dei loro organismi di governo, per portare in modo diretto il proprio contributo di idee e di esperienze ma arricchendosi allo stesso tempo delle idee e delle esperienze altrui.



20

N. ATTIVITÀ
PER MISSIONE



13%

ATTIVITÀ E PROGETTI
REALIZZATI NELL'AMBITO
DELLA MISSIONE 2

N. ATTIVITÀ PER OBIETTIVO

2.1 Incrementare la quantità, la qualità, la tipologia e i livelli di inclusività e sostenibilità della mobilità in uscita e in accoglienza	10
2.2 Rafforzare la capacità e la qualità di cooperazione a livello internazionale	3

RILEVAMENTO INDICATORI

Gli indicatori monitorati per verificare la corrispondenza tra le attività svolte e gli obiettivi prefissati per tale missione, consentono di dire che gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti.

2.1 INCREMENTARE LA QUANTITÀ, LA QUALITÀ, LA TIPOLOGIA E I LIVELLI DI INCLUSIVITÀ E SOSTENIBILITÀ DELLA MOBILITÀ IN USCITA E IN ACCOGLIENZA	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
N. learners e staff coinvolti nelle mobilità	700 learners 100 staff	713 learners 104 staff
Inclusione di nuove competenze nel modello GORES	+ 25%	+ 25%
Rispetto dei target fissati nell'accreditamento ERASMUS	ON	ON
2.2 RAFFORZARE LA CAPACITÀ E LA QUALITÀ DI COOPERAZIONE A LIVELLO INTERNAZIONALE	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
N. soci che partecipano direttamente a progetti europei	≥ 40%	66,66
Diversificazione dei soci partecipanti a progetti europei	+ 3	+ 4

Quote finanziamento soci affidate ai soci nei progetti SCF	+ 15%	+ 54%
Collaborazione extra-EU	+ 1	+ 1
Partecipazione attiva dei soci nelle iniziative di progettazione delle diverse reti	+ 40%	+ 40%

LA PROGETTAZIONE EUROPEA

L'internazionalizzazione, asse strategico della Missione 2, trova nella partecipazione degli Enti associati ai Progetto Europei di cooperazione strategica e Mobilità internazionale, una delle sue principali declinazioni.

Soci partecipanti	32	66,66%
Numero progetti europei	23	

REGIONE	PROGETTI EUROPEI	SOCI COINVOLTI
Piemonte	1	1
Liguria	2	4
Lombardia	4	5
Trento	5	1
Friuli Venezia Giulia	3	2
Veneto	13	9
Emilia Romagna	9	4
Marche	2	2
Campania	1	1
Puglia	1	2
Sicilia	2	1

ELENCO PROGETTI EUROPEI

Progetto SAAM

Supporting Alliance for African Mobility

Durata: 2020-2022

Finanziamento: Commissione Europea, progetto Pilota Mobilità Europa Africa ambito VET

Guidato dal centro di formazione professionale spagnolo SanViator e coordinato dall'organizzazione di mobilità spagnola, l'Associazione Mundus.

Il progetto coinvolge 32 organizzazioni: 8 paesi dell'Unione Europea, 17 paesi africani.

BREVE DESCRIZIONE

SAAM mira a supportare la mobilità degli insegnanti e degli studenti dell'IeFP in una vasta gamma di discipline. Questa alleanza mira allo sviluppo di nuovi programmi, metodologie, tecnologie e gestione e mira a possibili strutture per il rafforzamento delle mobilità tra Africa ed Europa utilizzando la formazione di studio del lavoro e l'acquisizione di conoscenze sull'internazionalizzazione, strumenti di trasparenza e percorsi formativi.

RISULTATI

Il progetto, avviato nel 2020, ha prodotto una analisi dello stato dell'arte della VET nel continente Africano; avviato delle attività di sviluppo delle capacità del personale africano dei centri di formazione professionale ed avviato le mobilità degli studenti africani in Europa.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://saam.global/about/>



Progetto MOSAIC

Mastering job-Oriented Skills in Arts & crafts thanks to Inclusive Centres of vocational excellence

Durata: 48 mesi, giugno 2022 - maggio 2024

Finanziamento: ERASMUS-EDU-2021-PEX-COVE

Il progetto coinvolge 19 organizzazioni in 8 paesi - (IT, FI, BG, CA, BE, FR, AM, IE)

Coordinatore: SEPR Societe d'Enseignement Professionnel du Rhone - (FR)

BREVE DESCRIZIONE

Il settore delle arti e dei mestieri europei è un mosaico colorato di passione, patrimonio, cultura e abilità. Rappresenta una sfida sostanziale per l'economia e la competitività internazionale ed europea e richiede un sistema di formazione efficace adattato alle sue sfide professionali. La piattaforma della cooperazione transnazionale istituita nell'ambito del progetto MOSAIC riunisce partner UE e non UE pertinenti che desiderano promuovere l'eccellenza nell'IFP nel settore delle arti e dei mestieri, garantire competenze di alta qualità che portano a un'occupazione di qualità e opportunità di carriera, che soddisfano le esigenze di un'economia innovativa, inclusiva e sostenibile.

RISULTATI

Il Progetto, nel pieno del suo svolgimento, ha prodotto una analisi sulla sostenibilità ambientale ed una sul tema dell'inclusività entrambe nel campo dell'istruzione e formazione professionale nel settore delle arti e dei mestieri.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://mosaiceuproject.eu/>



Progetto ENVOL

Reconnaissance des compétences Transversales et Professionnelles des premiers niveaux de qualification

Durata: 30 mesi, 1 novembre 2019 - 30 aprile 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 4 organizzazioni in 4 paesi - (IT, PT, ES, BG)

Coordinatore: AID Coordination - (BG)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto mira a sviluppare il riconoscimento dei risultati di apprendimento non formale per adulti con bassissime competenze in uscita da percorsi di inserimento socio-professionale. Envol punta inoltre ad aumentare il numero di opportunità formative (posizionate nei quadri nazionali delle qualifiche ai livelli 1 e 2) attraverso lo sviluppo di un sistema riconosciuto dalle autorità competenti che consenta ai discenti di ottenere il riconoscimento diretto o il posizionamento del loro apprendimento conseguito all'interno di organizzazioni di formazione non formale

RISULTATI

Il progetto è stato inserito dall'Agenzia nazionale Belga tra le buone prassi nella piattaforma dei risultati del programma Erasmus+

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://envol-project.eu/results>



Progetto SKY

Skills for Long Term UnemploYEd

Durata: 24 mesi, marzo 2022 - febbraio 2024

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 4 organizzazioni in 5 paesi - (IT, FR, BG, PL, ES)

Coordinatore: CEC - (BG)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto, promosso dalla rete europea CEC insieme a partner polacchi, francesi, belgi e spagnoli, è dedicato al potenziamento dell'occupabilità per disoccupati di lunga durata, attraverso micro-formazioni e micro-certificazioni, alternative ai sistemi classici di apprendimento e di valutazione. L'obiettivo principale del progetto è reintegrare e attivare socialmente e professionalmente un gruppo totale di 125 persone (25 persone per paese, per ogni partner) e condurre 5 workshop formativi/professionali durante i quali i partecipanti acquisiranno nuove competenze.

RISULTATI

Il progetto, ancora in corso, ha portato alla raccolta e analisi di 20 Buone pratiche di microformazione per i disoccupati di lunga durata.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://scformazione.org/progetto-sky-2/>



Progetto Positive Academy

Training Academy for Mental Health Professionals based on Positive Psychology Methodologie

Durata: 24 mesi, febbraio 2022 – febbraio 2024

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 8 organizzazioni in 6 paesi - (IT, EL, RO, ES, CY, BG)

Coordinatore: Centre Hospitalier Universitaire de Liege - (BG)

BREVE DESCRIZIONE

Il Progetto Erasmus+ KA2 VET dedicato alla prevenzione del burn out dei professionisti dei servizi per la salute mentale e dello staff dei CFP tramite il potenziamento delle competenze legate alla resilienza, utilizzando gli strumenti formativi della Psicologia Positiva. Il partenariato include enti dalla Romania, Italia, Grecia, Spagna e Cipro.

RISULTATI

Dal lavoro all'interno del partenariato di Positive è nata l'idea del percorso "FERMATI E RESPIRA", dedicato a tutti i soci di Scuola Centrale Formazione.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://positiveacademy.eu/>



Progetto EU.CAP

Durata: 30 mesi, novembre 2019 - aprile 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 7 organizzazioni in 4 Paesi - (IT, BG, FR, ES)

Coordinatore: FIAS-ACFI – Federation des Initiatives et Actions Sociales - Action Coordonnee de Formation et d'Insertion - (BG)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto punta a: - Favorire l'inserimento lavorativo di lunga durata per persone con disabilità lieve attraverso la valorizzazione di buone pratiche esistenti a livello europeo; - Potenziare le competenze del job coach attraverso la creazione, la sperimentazione e la disseminazione di uno strumento socio-pedagogico specifico a livello europeo; Avviare un dialogo sostenibile con le aziende dei territori di provenienza dei partner, potenziali datori di lavoro, per definire percorsi comuni di inserimento lavorativo. Il progetto punta inoltre a migliorare l'autonomia di persone di meno di 30 anni con una disabilità lieve attraverso il sostegno di percorsi di inserimento lavorativo in azienda.

RISULTATI

Repository di formazione e competenze: specializzazione jobcoach - Accompagnare persone con disabilità nel mondo del lavoro; Manuale di buone pratiche; Supporto metodologico per i formatori.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<http://eucap.net/it/productions/>



USiTaT

Up-Skilling Sustainability in Travel and Tourism: the socio-cultural point of view

Durata: 24 mesi, novembre 2021 – ottobre 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 5 organizzazioni in 4 paesi - (IT, FL, MT, NL)

Coordinatore: Kouvola Ammattiopisto Oy – (FL)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto è volto all'aggiornamento delle competenze degli studenti della formazione professionale nel turismo, che rappresentano la "prossima generazione" di lavoratori del settore, rafforzando la loro conoscenza dei beni culturali (anche quelli delle piccole città o di destinazioni turistiche non interessate dal turismo di massa), sia tangibili che intangibili (tradizioni, performance artistiche, stili di vita...) e il loro valore per la creazione di esperienze turistiche uniche, in grado di attrarre ed accogliere turisti con interessi e caratteristiche diverse, in modo più sostenibile e responsabile.

RISULTATI

Il progetto, ancora in corso è per Scuola Centrale Formazione il primo progetto Erasmus KA2 rivolto al profilo professionale dell'accoglienza turistica.

Appena disponibili, i prodotti del progetto saranno disponibili sul sito del progetto:

<https://usitat.com/>



Progetto WISE

Working in Soft Skills for Employment

Durata: 24 mesi, ottobre 2020 - ottobre 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 9 organizzazioni in 7 paesi - (IT, FL, ES, DK, EE, NO, PT)

Coordinatore: ENGIM - (IT)

BREVE DESCRIZIONE

L'obiettivo del progetto è lo scambio di strumenti e metodologie per supportare l'acquisizione di competenze trasversali nei discenti in modo che possano essere attrezzati per il mercato del lavoro. Oltre all'Italia, i partner provengono da Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia.

RISULTATI

Sono stati realizzati incontri di progetto e attività di apprendimento per i formatori in Finlandia e nei Paesi Baschi.

I risultati aggiornati delle diverse fasi sono disponibili al link:

<https://scformazione.org/wise-working-in-soft-skills-for-employment/>



Progetto Sector Skills Alliances B-WISE

Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills in Work Integration Social Enterprises

Durata: 48 mesi, 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2024

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 27 partner provenienti da 13 diversi paesi dell'UE

Coordinatore: EASPD insieme a ENSIE - (BE)

BREVE DESCRIZIONE

B-WISE (Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills in Work Integration Social Enterprises) è un progetto Erasmus+ che mira a sviluppare una strategia europea (Blueprint) per rispondere ai bisogni di competenze, in particolare competenze digitali, nel settore delle imprese sociali di inserimento lavorativo (WISE - Work Integration Social Enterprises).

RISULTATI

Il progetto, ancora in corso, ha al momento prodotto un Rapporto sulle tendenze e le sfide per le WISE in Europa.

Aggiornamenti sui risultati possono saranno pubblicati sul link:



<https://scformazione.org/b-wise/>



<https://www.bwiseproject.eu/it/risultati>

Progetto RAFT

Work-Based Learning Recognition

Durata: 30 mesi, 1 novembre 2020 – 30 aprile 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 8 organizzazioni in 7 paesi - (IT, FR, BG, SL, AU, AT, LV)

Coordinatore: AGFE - (FR)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto RAFT si propone di partecipare allo sviluppo di sistemi di valutazione in grado di supportare la formalizzazione della valutazione dell'apprendimento basato sul lavoro al fine di certificare tali competenze preservando il contesto generale informale della formazione. Il progetto mira a costruire un quadro di riferimento chiaro, preciso e rilevante, sviluppare un processo di valutazione coerente con il processo formativo, produrre strumenti di osservazione semplici, concreti e oggettivi, produrre strumenti di rendicontazione semplici, concreti e individualizzati.

RISULTATI

Sono stati elaborati i seguenti prodotti: Quadri di riferimento per la valutazione nei settori HORECA e ORTICOLTURA; Guida ai metodi di valutazione dell'apprendimento informale e alla procedura di riconoscimento; Guida alla qualità dei sistemi di riconoscimento.

Appena disponibili, i prodotti del progetto saranno disponibili sul sito del progetto:

<https://raft-project.eu/results/>



Progetto IDiVET

Improving Digital in VET

Durata: 18 mesi, 1 giugno 2021 - 30 novembre 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 6 organizzazioni in 4 paesi - (IT, FR, FL, ES)

Coordinatore: Anfa - (FR)

BREVE DESCRIZIONE

IDiVET o Improving Digital Learning in VET mira a supportare l'adozione di approcci pedagogici innovativi e l'uso del digitale nell'istruzione e nella formazione professionale. Il progetto sostiene l'adozione di approcci pedagogici innovativi e l'uso delle tecnologie digitali nell'istruzione e nella formazione professionale, in particolare nel settore dei servizi automobilistici. Come primo passo, il progetto ha previsto lo sviluppo di una griglia per analizzare le pratiche digitali sviluppate da insegnanti e formatori nei 4 paesi dall'inizio della pandemia al fine di garantire la continuità pedagogica.

RISULTATI

Si tratta di un progetto Erasmus Digital, la call supplementare proposta a seguito della pandemia, in esito al quale si sta avviando la somministrazione dello strumento Selfie all'interno della rete Scuola Centrale Formazione, per ragionare sulla strategia futura che vede gli esiti del progetto IDiVET dentro al quadro più complessivo Progetto Inn.

Appena disponibili, i prodotti del progetto saranno disponibili sul sito del progetto:

<https://www.idivet-project.eu/>



Progetto BRIDGE

Durata: 30 mesi, marzo 2021 - agosto 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 6 organizzazioni in 4 paesi - (IT, DE, FR, AT)

Coordinatore: IB - (DE)

BREVE DESCRIZIONE

Il focus del progetto è un lavoro sull'ambito intergenerazionale, in particolare BRIDGE si concentra sulle incomprensioni o addirittura sulle situazioni di conflitto che possono generarsi nei team di lavoro di età mista. L'obiettivo è di mettere a confronto senior e junior youth workers, in modo da abbattere eventuali stereotipi o pregiudizi e creare una sinergia tra le specifiche capacità e favorire il trasferimento di competenze degli uni e altri.

RISULTATI

È stato prodotto un manuale ed alcune raccomandazioni su cosa possono fare i professionisti, le organizzazioni e il livello politico per migliorare la collaborazione e la comunicazione intergenerazionale tra professionisti.

Appena disponibili, i prodotti del progetto saranno disponibili sul sito del progetto:

<http://www.gio-net.org/2023/05/bridge-la-questione-generazionale-nel-lavoro-con-i-giovani/>



Progetto PEPPY

Promouvoir l'éducation, la participation et les projets pour les jeunes

Durata: 36 mesi, settembre 2020 - giugno 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 8 organizzazioni in 4 paesi - (IT, FR, ES, CY)

Coordinatore: ANTIC - (FR)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto PEPPY, al quale aderiscono su piano nazionale GIONET (Scuola Centrale Formazione e CEFAL) e l'Università di Bologna – Dipartimento Scienze dell'Educazione, è il risultato di un processo di riflessione che coinvolge diversi attori e operatori dell'economia, della formazione e dell'educazione attorno a un tema comune: supportare le possibilità di autonomia progressiva e di valorizzare il potenziale di risorse e competenze di giovani NEET. La sfida aperta da PEPPY si basa su: – l'apertura di una piattaforma digitale collaborativa che serva da supporto per la realizzazione di progetti, dando accesso a strumenti digitali; – una metodologia di supporto che rivela i diversi aspetti contrassegnati da PEPPY: valorizzare le abilità non formali, migliorare la fiducia in se stessi, sviluppo dell'imprenditorialità.

RISULTATI

Appena disponibili, i prodotti del progetto saranno disponibili sul sito del progetto:

<https://www.peppy-project.eu/>



Progetto VIMOINVET

Durata: 24 mesi, 31 dicembre 2020 – 30 dicembre 2022

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 5 organizzazioni in 4 paesi - (IT, ES, DK, FR)

Coordinatore: Scuola Centrale Formazione - (IT)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto mira a qualificare gli operatori dell'istruzione e della formazione professionale sulle metodologie di mobilità mista e di internazionalizzazione. Gli obiettivi principali sono: implementare la strategia di internazionalizzazione dell'IFP attraverso attività integrate con i percorsi di apprendimento formale dei giovani provenienti dai sistemi di IFP europei; Consentire alle figure educative dell'IFP di acquisire competenze per facilitare/condurre attività di apprendimento virtuale (facilitare scambi virtuali, condurre attività di apprendimento a distanza transnazionali); Integrare la dimensione della virtualità nell'apprendimento all'interno del sistema di IFP in un'ottica di inclusività.

RISULTATI

Il progetto ha visto la realizzazione di 6 incontri transnazionali presso i paesi partner, la realizzazione di 1 flusso di mobilità virtuale per ciascun partner a supporto/integrazione della mobilità geografica da realizzarsi in seno ai propri progetti di mobilità ordinari (possesso Carta VET e fondi propri). Eccezionalmente solo per il partner serbo il progetto ha la realizzazione di mobilità di 8 allievi accompagnati da 2 docenti e finalizzata proprio a questa sperimentazione.

L'incontro in Danimarca ha visto anche una formazione congiunta su un "benessere formativo e internazionalizzazione" destinata a 11 partecipanti.

I risultati delle attività saranno resi disponibili al seguente link:

<https://scformazione.org/progetto-vimoinvet/>



Progetto Connecting Europe

Durata: 31 mesi, 1 gennaio 2022 - 1 agosto 2024

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 10 organizzazioni in 7 paesi - (IT, FI, ES, IE, PT, MT, EL)

Coordinatore: Axxell Utbildning AB - (FI)

BREVE DESCRIZIONE

L'obiettivo principale del progetto è rendere più attuali le mobilità Erasmus+ KA1, conformi ai requisiti e agli standard di qualità del nuovo Programma 21/27, anche al fine di modernizzare il modo in cui le organizzazioni di invio e le organizzazioni di accoglienza gestiscono le gestiscono. Si punta a consentire agli studenti dell'istruzione e della formazione professionale di accedere a un apprendimento inclusivo e di alta qualità attraverso la mobilità mista (blended).

RISULTATI

I risultati delle attività saranno resi disponibili al seguente link:



<https://scformazione.org/progetto-connecting-europe/>



<https://connectingeurope.eu/>

Progetto INEU

Intensive Europe

Durata: 24 mesi, gennaio 2021 - dicembre 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 4 organizzazioni in 4 paesi - (IT, DE, ES, FR)

Coordinatore: Städt. Berufsschule für Fertigungstechnik di Monaco - (DE)

BREVE DESCRIZIONE

La finalità del progetto INEU è lo scambio di buone pratiche legate all'implementazione di progetti di mobilità fisiche e virtuali indirizzate a giovani con fragilità o svantaggio. Il progetto inoltre mira alla realizzazione di alcuni scambi "blended" che prevedono la creazione di prodotti manifatturieri da parte degli stessi beneficiari della mobilità. Questo progetto nasce in seno a collaborazioni tra partner della rete europea INNMAIN.

RISULTATI

I risultati delle attività saranno resi disponibili al seguente link:

<https://scformazione.org/progetto-intensive-europe-ineu/>



Progetto Prodiges

PRomote DIGitalisation for Education & training

Durata: 24 mesi, giugno 2021 – maggio 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 7 organizzazioni in 5 paesi - (IT, FR, DE, ES, FI)

Coordinatore: SEPR, Societe D'enseignement Professionnel du Rhone - (FR)

BREVE DESCRIZIONE

L'obiettivo del progetto è rafforzare la dimensione europea dei centri di formazione professionale, fortemente colpiti dalla pandemia, innovando le strategie di internazionalizzazione tramite strumenti digitali e lo sviluppo delle competenze digitali dei formatori. Il progetto mira ad aumentare il numero di studenti che accedono alla mobilità transnazionale, creando una comunità sostenibile e duratura di famiglie e scuole ospitanti che sono completamente attrezzate e preparate per garantire esperienze di mobilità di qualità.

RISULTATI

Attraverso le attività del progetto, sono stati realizzati i seguenti prodotti: Toolkit online per la gestione della mobilità per l'apprendimento in chiave digitale; una Piattaforma elettronica per una mobilità su misura nelle famiglie ospitanti; un corso di e-learning per insegnanti sull'internazionalizzazione in famiglia.

I prodotti sono disponibili al seguente link:

<https://prodigeproject.net/>



Progetto ECO-TAG Achieving Sustainable Culinary Centres

Durata: 27 mesi, 1 novembre 2022 - 31 gennaio 2025

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 6 organizzazioni in 5 paesi - (IT, ES, LT, CH, EE)

Coordinatore: Mediterraneo Culinary Center - (ES)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto ECO-TAG si concentra sulla sfida specifica cambiamento climatico e il degrado ambientale, attraverso il punto di vista delle scuole di formazione professionale dedicate a cucina, gastronomia, arti culinarie, management della ristorazione e servizi di catering. Si occuperà del loro impatto ambientale e del loro rapporto con il settore alimentare. Ciò consentirà di generare competenze sostenibili specifiche e generali (con il quadro di sostenibilità europeo “Green Comp” come base), di cambiare i comportamenti e quindi di ridurre l'impronta di carbonio.

RISULTATI

Il progetto, attualmente in corso, ha visto al momento la produzione di una Guida interattiva sulle più recenti politiche internazionali relative alla sostenibilità e sulle modalità di attuazione di tali politiche nei centri di formazione del settore della ristorazione e dell'ospitalità.

Gli avanzamenti dei risultati di progetto, saranno pubblicati al seguente link:

<https://scformazione.org/progetto-eco-tag/>



Progetto EECEME

European Early Childhood Education Movement Experts

Durata: 30 mesi, gennaio 2021 – giugno 2023

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA2

Il progetto coinvolge 6 organizzazioni in 5 paesi - (IT, DE, ES, AT, MK)

Coordinatore: Centro Sportivo Italiano - (IT)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto prevede l'organizzazione di training per operatori sportivi, per la promozione dell'attività motoria di base per la fascia d'età 0-6 anni. L'obiettivo principale del training è sviluppare competenze per lo sviluppo degli schemi motori di base per i bambini.

RISULTATI

Il progetto ha sviluppato diversi materiali di formazione per gli operatori professionali dell'infanzia sei centri associati Ecfo e Fondazione IREA per il rafforzamento delle loro competenze professionali.

Gli avanzamenti dei risultati di progetto, saranno pubblicati al seguente link:

<https://eeceme-project.eu/>



Progetto Sportello Europa

VET Mobility Charter e Accreditamento Erasmus+ Scuola Centrale Formazione

Durata: Sportello Europa 4, 24 mesi (1/11/2019-31/10 /2021); Sportello Europa 5, 24 mesi (30/12/2020 - 29/12/2022 - prorogato causa Covid); Sportello Europa 6, 12 mesi (Accreditamento Erasmus 21/27)

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA1 - VET Mobility Charter. Nel 2016 SCF ha ottenuto la Carta della mobilità VET nell'ambito dell'azione chiave 1 di Erasmus+ relativa alla mobilità per studenti e staff VET. Dal 2021 SCF è titolare di un Accreditamento Erasmus per la mobilità transnazionale per il periodo 2021/27. Dal 2022 SCF è Organismo di Eccellenza nella Mobilità Erasmus+.

Oltre 40 organizzazioni Partner in Europa, con le quali SCF ha maturato nel corso di questi ultimi 15 anni una collaborazione consolidata in un rapporto di mutual trust.

Coordinatore: Scuola Centrale Formazione - (IT)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto promosso da Scuola Centrale Formazione "Sportello Europa: la mobilità transnazionale per l'internazionalizzazione delle Competenze" VET MOBILITY CHARTER ha l'obiettivo di realizzare 250 percorsi di mobilità formativa indirizzata ai giovani della leFP e 50 percorsi di mobilità formativa/ aggiornamento indirizzati agli operatori della formazione professionale.

RISULTATI

Dal 2022 Scuola Centrale Formazione è Organismo di Eccellenza nella Mobilità Erasmus+.

I risultati di progetto, sono pubblicati al seguente link:

<https://scformazione.org/accreditamento-erasmus-e-certificato-di-eccellenza/>



Progetto TOVET

Together for Future VET skills

Durata: 24 mesi, 1 settembre 2019 – 31 agosto 2021

Finanziamento: Programma Erasmus+ KA3: Sub-Programme: Support for Policy Reform

Il progetto coinvolge 4 organizzazioni in 3 paesi - (IT, FI, ES)

Coordinatore: ENAC - (IT)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto nasce per rispondere ad alcune sfide comuni che molti paesi europei stanno affrontando nel settore della formazione professionale. Da un lato la leFP è ancora considerata come una scelta di ripiego ed ha scarsa attrattività per giovani e famiglie. Dall'altro le aziende richiedono una «forza lavoro» sempre più qualificata, difficile da trovare, cosa che sta causando un rallentamento dell'economia. Infine, è sempre più chiaro che è necessario dotare i giovani di solide competenze chiave per riuscire ad adattarsi in un mondo in continuo cambiamento.

RISULTATI

Il progetto ha posto le basi per un aumento progressivo dei Learner e Staff coinvolti nelle mobilità anche grazie all'interesse dei soci per l'ottenimento del proprio accreditamento Erasmus.

Gli avanzamenti dei risultati di progetto, saranno pubblicati al seguente link:

<https://scformazione.org/progetto-tovet/>

<https://www.tovet.eu/>



Progetto FSE Move For English

Durata: 24 mesi, 2020 - 2021

Finanziamento: FSE Regione Veneto

Il progetto coinvolge 1 organizzazione in 1 Paese - (IE)

BREVE DESCRIZIONE

Il progetto coinvolge 30 allievi ed è finalizzato alla realizzazione di percorsi linguistici (inglese) di 2 settimane in Irlanda.

Il percorso si conclude con l'esame di certificazione (A2) e prevede un focus paese.

RISULTATI

Conseguimento della certificazione linguistica per gli allievi di progetto.

I risultati di progetto, sono pubblicati al seguente link:

<https://scformazione.org/move-for-english/>



MISSIONE 3

SVILUPPO ISTITUZIONALE E ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Scuola Centrale Formazione si è impegna a garantire il corretto utilizzo delle risorse economiche assegnate, al fine di conseguire gli obiettivi stabiliti nel modo più efficace ed efficiente possibile, garantendo il mantenimento nel tempo l'equilibrio tra le entrate e le uscite.

La Missione 3 è quella nell'ambito della quale sono state realizzate le azioni di carattere più istituzionale, che è stato stabilito di intraprendere al fine di rendere l'organizzazione Scuola Centrale Formazione costantemente in grado di adempiere al proprio mandato.

Nel triennio 2020-2023, Scuola Centrale Formazione è stata chiamata ad una importante revisione della propria governance e del proprio funzionamento organizzativo anche attraverso il maggior coinvolgimento della compagine associativa.

Le numerose azioni intraprese in tale ambito hanno rivestito una grande importanza ed avranno una ricaduta importante sul futuro dell'associazione.

In particolare, si ritiene utile richiamare: l'implementazione del numero dei soci, la revisione delle attuali forme di governance dell'Ente; il rafforzamento di nuove alleanze; il rafforzamento del controllo di gestione con lo sviluppo ed il monitoraggio degli indici di stabilità finanziaria ed un importante lavoro sulla comunicazione esterna.

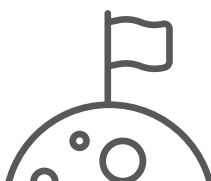
Coerentemente con quanto previsto, si è lavorato sulla riprogettazione organizzativa della struttura operativa di Scuola Centrale Formazione. In particolare, a cavallo tra il 2022 ed il 2023, si è investito in un percorso di coaching mirato allo sviluppo del personale. Attraverso il percorso si è voluto qualificare la struttura interna agendo sul rafforzamento del pensiero strategico e sulla capacità di pianificazione in modo da renderla sempre più rispondente al contesto di grandi cambiamenti in cui si trova ad operare.

Per farlo ci si è avvalsi del supporto del prof. Daniele Callini che oltre a supportare il gruppo di direzione nella definizione di un proprio *modus operandi*, ha puntato ad accrescere in tutto lo staff consapevolezza e padronanza per interpretare fenomeni e comportamenti organizzativi direzionati verso obiettivi comuni e condivisi.



11

N. ATTIVITÀ
PER MISSIONE



17%

ATTIVITÀ E PROGETTI
REALIZZATI NELL'AMBITO
DELLA MISSIONE 3

NUMERO ATTIVITÀ PER OBIETTIVO

3.1 Rafforzare la rappresentatività e la visibilità dell'associazione	7
3.2 Garantire la solidità economica e finanziaria dell'ente	3
3.3 Garantire un'organizzazione interna in grado di adempiere al mandato assegnato all'associazione	3

RILEVAMENTO INDICATORI

Gli indicatori monitorati per verificare la corrispondenza tra le attività svolte e gli obiettivi prefissati per tale missione, consentono di dire che gli obiettivi sono stati sostanzialmente raggiunti essendo stati. Il 75% dei valori rilevati è infatti in linea con quanto previsto.

3.1 RAFFORZARE LA RAPPRESENTATIVITÀ E LA VISIBILITÀ DELL'ASSOCIAZIONE	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Sottoscrizione di accordi di cooperazione con organismi non del settore formativo	2	1
Correlazione tra iniziative e rispondenza ad esigenze associati	70%	93%

Partecipazione dei soci alle iniziative proposte	≥ 70%	79%
Incremento di nuovi soci che partecipano alle attività proposte	2	2
Co-progettazione con altri enti nazionali	≥ 3	4
N. nuovi soci	≥ +10%	11%
N. nuovi soci nelle regioni del Sud Italia	≥ 2	1
Implementazione Piano di Comunicazione	ON	ON

3.2

GARANTIRE LA SOLIDITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'ENTE

	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Rapporto Proventi Legge 40/Ricavi	≤ 50%	47%
Copertura del costo del personale sui progetti	≥ 30%	34,96%
Incidenza ricavi da attività a mercato	≥ 10%	16,94%
Indice di Liquidità Corrente	≥ 1,25	1,44%
Rapporto tra totale rendicontato e totale finanziato	≥ 95%	98,21%
Quota di tagli conseguenti a verifica rendicontuale	≥ 5%	2%

3.3

GARANTIRE UN'ORGANIZZAZIONE INTERNA IN GRADO DI ADEMPIERE AL MANDATO ASSEGNATO ALL'ASSOCIAZIONE

	TARGET TRIENNIO	VALORE RILEVATO
Approvazione modifiche statutarie relative alla governance e all'organizzazione interna	ON	OFF

N. annuo ore formazione per dipendente	≥ +40%	42%
Incidenza media quota performance su retribuzione personale Direzione e coordinamento	≥ 10%	8,29%

LA REVISIONE DELLE ATTUALI FORME DI GOVERNANCE DELL'ENTE

Gli organi istituzionali, in particolare nell'ultimo anno del mandato, sono stati impegnati nella ridefinizione del modello di governance dell'Ente e del rapporto tra organismi di indirizzo e controllo e i ruoli di Direzione e coordinamento operativo dell'Ente che vedrà la sua conclusione nella fase di rinnovo degli organi istituzionali.

Questi tre anni hanno visto la crescente partecipazione attiva dei consiglieri. Questo si è principalmente concretizzato nell'attivazione del Gruppo Nazionale di Coordinamento che, su delega del Consiglio, ha svolto un ruolo di supporto alla Presidenza ed alla Direzione per l'implementazione delle azioni programmate.

NUOVI PARTENARIATI E ALLEANZE

Nel corso del triennio, Scuola Centrale Formazione si è altresì adoperata per l'ampliamento delle proprie alleanze e dei propri partenariati anche esterni al mondo della formazione professionale.

Ha a tal fine sottoscritto un protocollo di collaborazione con Casa Artusi, attraverso il quale è stata formalizzata la volontà di rafforzare la collaborazione con finalità accademiche e formative in riferimento alla cultura gastronomica, alla cucina domestica e al patrimonio agro-alimentare e allo sviluppo dei rispettivi territori.

Lo sviluppo di tali partnership è stato inoltre uno dei criteri seguiti per la composizione della Consulta Scientifica, che ha il compito di supportare da un punto di vista scientifico la pianificazione triennale e i piani di attività annuali dell'Ente, fornendo analisi e suggerimenti.

Nel corso del triennio si è inoltre ulteriormente rafforzata la collaborazione con FICIAP Veneto e Casa di Carità Arti e Mestieri. Con entrambe gli enti, sono stati stipulati accordi che mirano ad una progettazione congiunta di alcune attività quali la formazione dei formatori.

STRUTTURA INTERNA

Nel corso del mandato si è reso necessario un ricambio generazionale anche nella Direzione di Scuola Centrale Formazione. Questo ha comportato la necessità di una rilettura dei processi decisionali ed operativi, spingendo verso

una modalità di funzionamento dei team di progetto in un'ottica sempre più trasversale e condivisa. Si è ritenuto opportuno non procedere con la revisione del Modello 231 previsto in attesa del completamento del processo di ridefinizione del modello di governance.

Dal punto di vista della gestione si è inoltre lavorato sullo sviluppo di un sistema di gestione volto ad una maggior controllo gestionale, economico e finanziario delle attività.

Inoltre, al fine di accompagnare il personale nel percorso di cambiamento e potenziare lo sviluppo del personale delle sedi nazionali, oltre alle tradizionali iniziative di formazione esterne, funzionali agli specifici ruoli organizzativi e ai vari interessi personali, è stato attivato un percorso di coaching che ha trattato temi di carattere organizzativo ma che ha consentito di agire positivamente sul clima aziendale.

ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

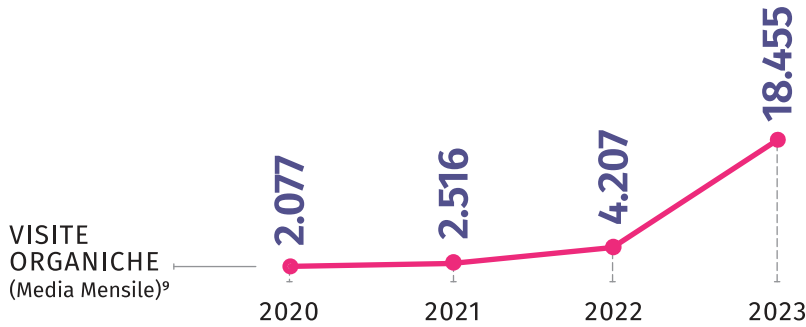
La comunicazione riveste un ruolo fondamentale e sempre di più rappresenta un valore strategico per le organizzazioni di eccellenza. Nel corso del mandato, Scuola Centrale Formazione ha aggiornato il proprio piano di comunicazione, dotandosi di una nuova strategia per il triennio 21/23, al fine di raggiungere gli obiettivi strategici, in particolare un migliore effetto esterno in termini di immagine, riconoscibilità e posizionamento.

Il piano di comunicazione, strutturato in 4 fasi⁸, si prefigge nello specifico di perseguire nel corso del triennio 5 macro obiettivi di comunicazione. Il nodo centrale della strategia - che punta sull'online - è rappresentato dal sito web (scformazione.org) che ha visto un restyling grafico. La nuova progettazione del sito (avviata nel 2021 e conclusasi nel 2022) ha migliorato l'esperienza di navigazione, presentato l'identità di Scuola Centrale Formazione in modo distintivo, favorito la facilità di reperimento dei materiali, previsto un'area riservata di accesso e incluso nel menu l'area stampa. A partire dal sito, la presenza online di Scuola Centrale Formazione è stata potenziata con i canali social, la newsletter e le media relation, implementando una nuova programmazione editoriale e un'immagine coordinata.

⁸ Il piano è stato sviluppato in 4 fasi a partire da un'analisi del contesto (1) interno ed esterno, punto di avvio da cui si declina la strategia (2), a partire dalla quale è stato definito il communication mix (3) e includere la fase di monitoraggio e verifica (4). Gli indicatori inclusi nel piano offrono in maniera sintetica la misura delle performance e dei risultati e consentono quindi di valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

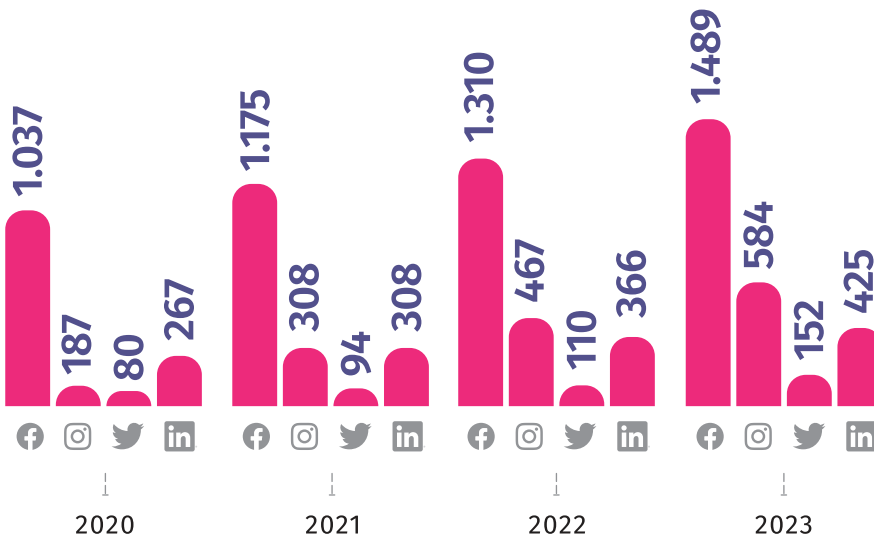
SITO WEB

Il monitoraggio in corso sui dati 2023 mostra un significativo trend di miglioramento su tutte le piattaforme, in particolare sul sitoweb.



SOCIAL MEDIA

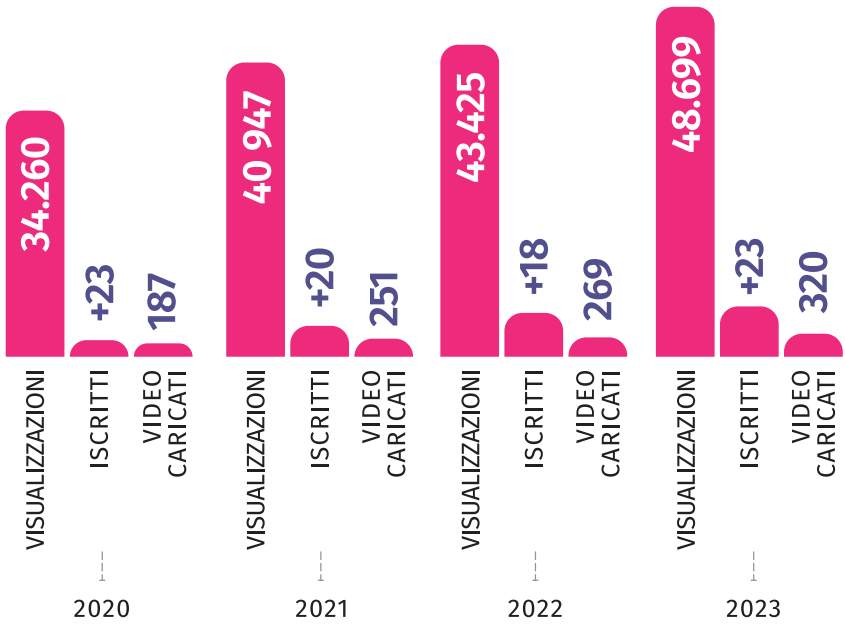
Nel corso del triennio Scuola Centrale Formazione ha costruito aggiornato i proprio piani editoriali (content strategy) al fine migliorare la propria presenza e rilevanza sui suoi social. La copertura della pagina Facebook di Scuola Centrale Formazione nel 2022 ha visto un incremento del +115,2% in relazione all'anno precedente. Le visite alla pagina sono aumentate di +197,6% dal passando da 891 (2021) a 2.652 (2022). Allo stesso modo la copertura della Pagina Instagram ha visto un incremento +651,4% registrando il passaggio da 1.161 (2021) a 8.709 (2022). Le visite alla pagina sono aumentate di +130,6% passando da 747 (2021) a 1718 (2022).



⁹ I dati riportati fanno tutti riferimento al traffico organico.

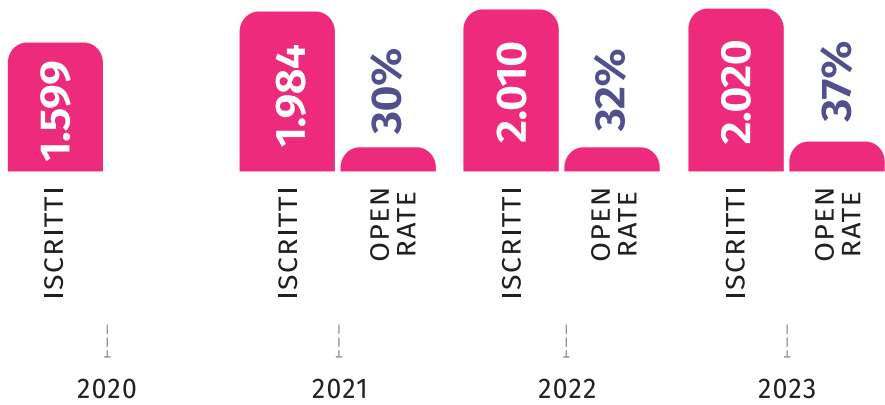
CANALE YOUTUBE

Il canale YouTube di Scuola Centrale Formazione, che conta ad oggi 145 iscritti con 320 video caricati, nel corso del triennio ha visto la realizzazione di pillole video con le quali si è continuato a dare rilevanza a tutti i progetti e attività realizzati per raggiungere un migliore engagement.



NEWSLETTER

Audience



Tra le iniziative offline si collocano al primo posto gli eventi, che nel corso del 2020 sono stati realizzati a distanza in modalità virtuale. La modalità phygital,

mantenuta anche nel corso degli anni successivi, ha permesso di aumentare la partecipazione e l'accesso a queste iniziative. Gli eventi di maggiore rilievo sono inoltre supportati da azioni stampa che hanno dato in esito rassegne stampa annuali consultabili nella sezione Media sul sito.

Tra i principali eventi realizzati con frequenza annuale, citiamo:

EVENTO	DESCRIZIONE	TARGET E PARTECIPAZIONE
Internazionalizzazione Do Your Mob	Do Your Mob è l'evento pubblico annuale promosso da Scuola Centrale (della durata di due giornate) dedicato ai temi dell'internazionalizzazione e alla mobilità transnazionale, finalizzato a stimolare il dibattito a livello nazionale ed europeo.	Partecipano mediamente 80 persone provenienti da circa 40 organizzazioni: partner della mobilità transnazionale, agenzie educative, istituzioni e aziende italiane e internazionali. Intervengono l'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp e rappresentanti della Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea.
Inclusione Sociale Seminario Opimm	Evento seminariale realizzato in presenza dedicato all'area inclusione.	L'iniziativa è rivolta a tutta la rete associativa in particolare agli enti con specifica attività rivolta a persone con disabilità. L'iniziativa trova impulso dall'ente associato Opimm e accoglie mediamente la presenza, oltre a tutto il personale dell'ente promotore, in media di circa 8 altri enti associati con in media 20 formatori.

EVENTO	DESCRIZIONE	TARGET E PARTECIPAZIONE
Inclusione Sociale Festival delle abilità differenti	Evento seminariale che si realizza nell'ambito del Festival internazionale delle Abilità Differenti, promosso da Coop Nazareno di Carpi. I temi sono particolarmente focalizzati su specifici aspetti legati alla disabilità: inclusione sociale, lavorativa, disagio, diversità.	L'iniziativa è rivolta a tutta la rete associativa in particolare agli enti con specifica attività rivolta a persone con disabilità. L'evento ha visto negli anni pre pandemia la partecipazione oltre che dei formatori, ed educatori anche degli utenti stessi che frequentano stabilmente le strutture associate. Partecipano mediamente oltre 20 formatori/educatori.
Inclusione Sociale Giornate dell'innovazione Sociale	Evento realizzato da Scuola Centrale Formazione, in collaborazione con il Consorzio EVT. L'iniziativa è focalizzata sulla riflessione su un modello di società ed economia attento alle persone e alla comunità, per favorire la transizione verso un sistema economico e sociale più sostenibile.	L'iniziativa è rivolta a tutta la rete associativa. Partecipano mediamente 60 persone della rete Scuola Centrale Formazione, soprattutto ambito sociale, e del Consorzio EVT. L'edizione del 2021, con la modalità online, ha visto la partecipazione di 140 persone.
Innovazione Didattica Formazione formatori presso Casa Artusi	Evento formativo annuale e Talk scientifico rivolto ad allievi e formatori del settore Ristorazione. Firma del protocollo di intesa con Casa Artusi (ottobre 2021).	L'iniziativa è rivolta a tutti gli enti della rete associativa del settore Ristorazione. Partecipano mediamente 40 persone. La decennale partnership tra Scuola Centrale Formazione e Casa Artusi si è rinnovata e consolidata ulteriormente con la sottoscrizione di un nuovo protocollo di intesa con finalità formative e di sviluppo dei territori.
Innovazione Didattica #SCFLAB Summer School	Evento formativo per promuovere l'aggiornamento degli operatori della formazione professionale degli Enti che aderiscono a SCF.	L'iniziativa è rivolta a tutta la rete associativa. Partecipano mediamente 100 persone. Ogni anno il format si rinnova con sessioni plenarie, laboratori e percorsi formativi.

RESTYLING GRAFICO
MATERIALI ISTITUZIONALI

In linea con gli obiettivi del piano strategico di comunicazione, nel corso del mandato sono stati aggiornati i materiali di comunicazione introducendo una nuova immagine grafica coordinata.





4

*coinvolgimento
degli stakeholder*

4.1

il punto di vista degli associati

Il punto di vista degli associati è stato raccolto in due diversi momenti ed attraverso due diversi strumenti questo ci ha consentito di analizzare in un'ottica quantitativa ma anche qualitativa quello che è il parere dei diversi soggetti che afferiscono alle strutture coordinate (legali rappresentanti e loro delegati, personale direttivo, amministrativo e formatori).

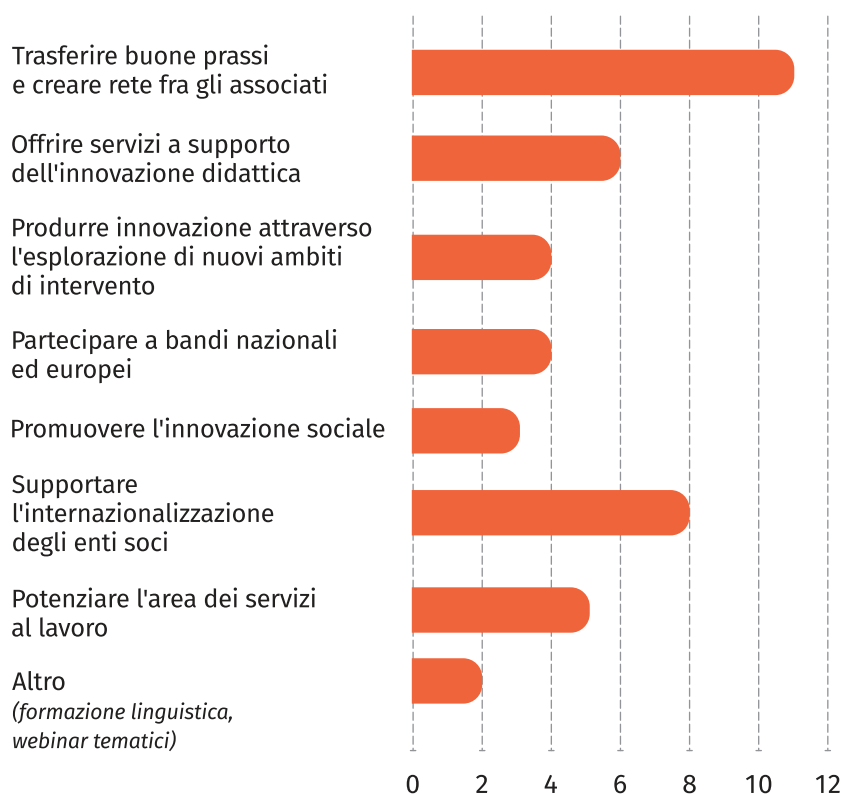
I QUESTIONARI

In occasione dell'Assemblea, tenutasi il 16 maggio 2023 a Rapallo, è stata consegnata ai rappresentanti legali degli enti, o ai loro delegati, una prima versione del Bilancio di Mandato contenente le prime 3 sezioni.

È stato poi somministrato in forma cartacea un questionario per la raccolta di feedback sull'operato di SCF sia in riferimento a quanto vissuto direttamente che in relazione a quanto approfondito attraverso il documento consegnato.

Riportiamo di seguito i grafici di riepilogo delle evidenze emerse e che hanno permesso di trarre annotazioni utili alla progettazione futura delle attività.

PRIORITÀ DI INTERVENTO

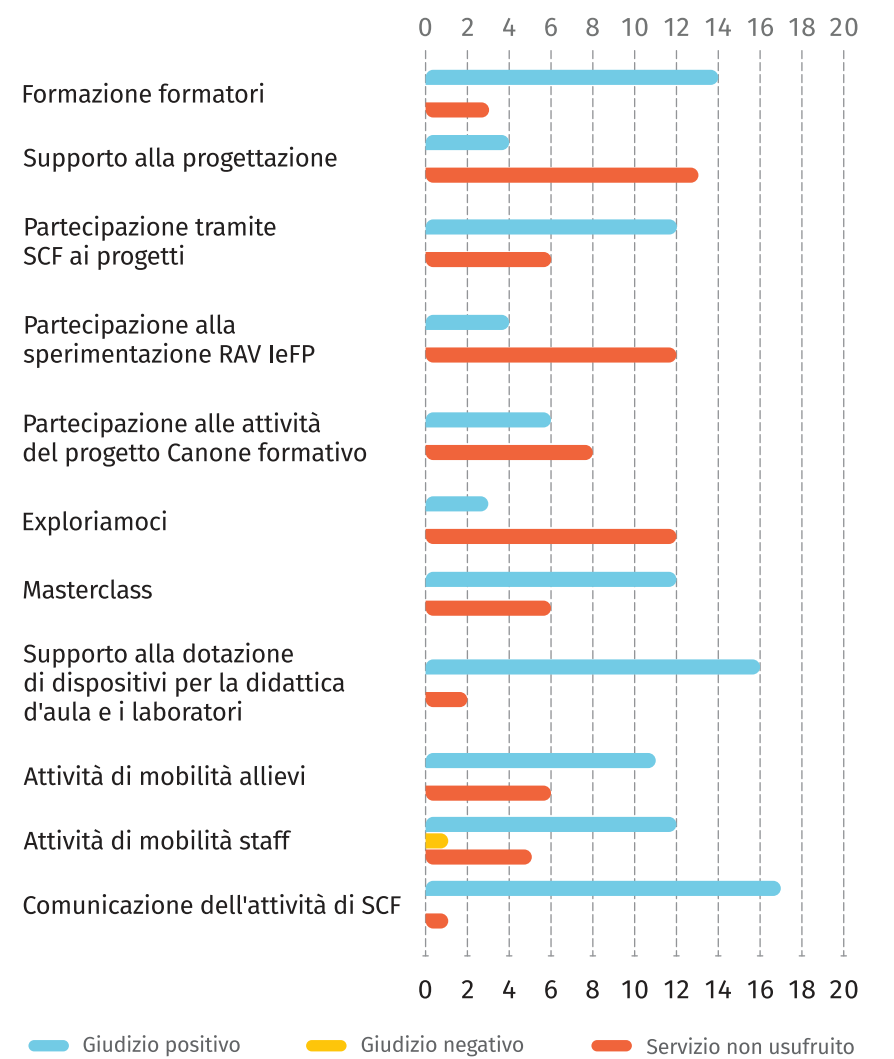


Ciascun rispondente ha avuto la possibilità di scegliere 2 priorità, le prime tre scelte emerse sono:

- 1. trasferire buone prassi e creare rete fra gli associati;
- 2. supportare l'internazionalizzazione degli enti Soci;
- 3. offrire servizi a supporto dell'innovazione didattica.

GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLE ATTIVITÀ PROPOSTE PER TIPOLOGIA

Come giudichi complessivamente le attività gestite da SCF descritte di seguito?



Le attività maggiormente usufruite con giudizio complessivamente positivo risultano essere nell'ordine:

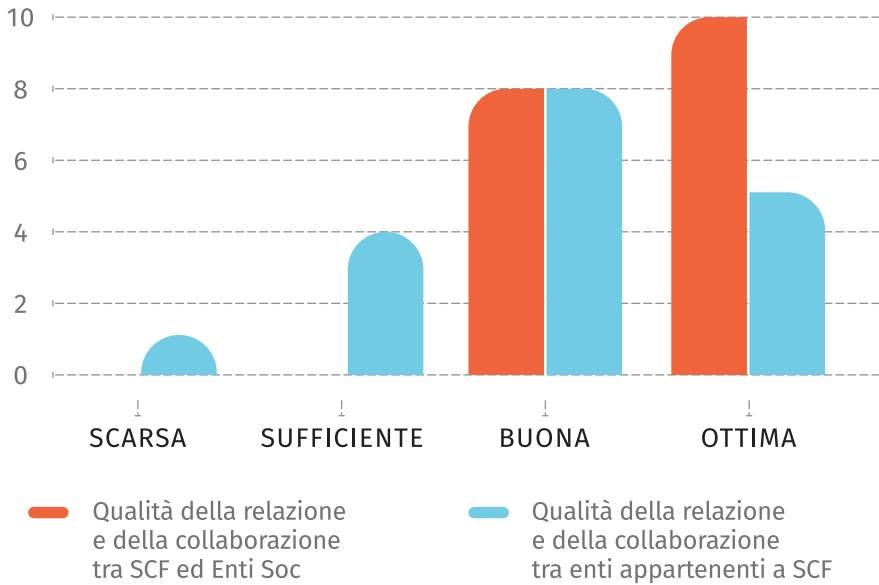
- 1. Comunicazione dell'attività di SCF
- 2. Supporto alla dotazione di dispositivi per la didattica d'aula e i laboratori
- 3. Formazione Formatori

A seguire con un grado di gradimento omogeneo: partecipazione tramite SCF ai progetti europei, masterclass, mobilità staff e allievi.

I servizi meno fruiti risultano essere: supporto alla progettazione, sperimentazione RAV leFP, Exploriamoci.

Non deve stupire la presenza degli ultimi due servizi tra quelli meno utilizzati essendo proprio per la loro stessa natura rivolti ad un numero limitato di soci per ciascuna annualità.

QUALITÀ DELLA RELAZIONE E DELLA COLLABORAZIONE TRA SCF ED ENTI SOCI



La qualità della relazione tra SCF e i Soci risulta molto positiva, sempre in linea con la priorità di favorire scambi interni alla rete emergono margini di miglioramento nelle opportunità offerte ai Soci di fare rete fra di loro.

ASPETTI POSITIVI E NEGATIVI CHE CARATTERIZZANO L'OPERATO DI SCF

Tra gli aspetti positivi riconosciuti in merito all'operato di SCF sono particolarmente ricorrenti:

- ricchezza delle proposte
- disponibilità a rispondere alle esigenze dei Soci
- professionalità

Nei suggerimenti di miglioramento emerge in particolare l'esigenza di razionalizzare la comunicazione interna ai Soci a fronte della numerosità delle iniziative comunicate (utilizzando etichette di priorità per le comunicazioni inviate o parole chiave per categorie)

NUOVI AMBITI DI INTERVENTO PROPOSTI

Tra le aree aggiuntive di intervento proposte ricorrono:

- digitalizzazione per la gestione e nuove frontiere
- dispersione
- cittadinanza attiva/politiche sociali
- relazione pedagogica/supporto alla fragilità (es. gestione gruppi difficili, motivazione, relazione educativa, prevenzione dispersione)
- rappresentanza a livello locale e nazionale anche finalizzata alla creazione di una nuova immagine della leFP.
- impresa formativa,
- soft skills,
- masterclass per differenti settori.

Oltre ai temi già proposti emerge l'interesse ad affrontare il tema delle competenze del lavoro in team per lo staff (strumenti di gestione dei flussi di lavoro, comunicazione, collaborazione). Altri spunti di approfondimento sono emersi anche nella sezione nuovi ambiti di intervento proposti (es. nuove frontiere digitalizzazione/IA, supporto alla relazione educativa).

4.2 *la voce* degli associati

Sempre in occasione dell'ultima assemblea nazionale dei soci ma anche durante la formazione residenziale per l'aggiornamento professionale dei formatori che aderiscono a Scuola Centrale Formazione (#SCFLab, 10-12 luglio 2023) sono stati raccolti, attraverso brevi video interviste, alcuni commenti dei partecipanti. Le figure di direzione e i formatori hanno potuto in questa occasione condividere il proprio punto di vista rispetto al senso e al valore che rappresenta per ciascuno l'adesione a SCF. I contributi raccolti si riferiscono in particolare agli impatti del coinvolgimento e della partecipazione alle attività promosse, sulle organizzazioni associate e sulle singole professionalità, in relazione alle tre Missioni del mandato.



I commenti sono disponibili integralmente nelle “video pillole” raccolte nella playlist “Bilancio di Mandato 20-23” presente sul **canale Youtube di SCF** (@ScformazioneOrgSCF).

Dalle interviste raccolte tra le figure di Direzione e formatori emerge come l'adesione a Scuola Centrale Formazione rappresenti per molti un'**opportunità di crescita** in termini di formazione e innovazione didattica (sia tecnologica che metodologica) ed offre la possibilità di mettersi in rete/fare rete sia sul piano locale e nazionale, che su quello internazionale.

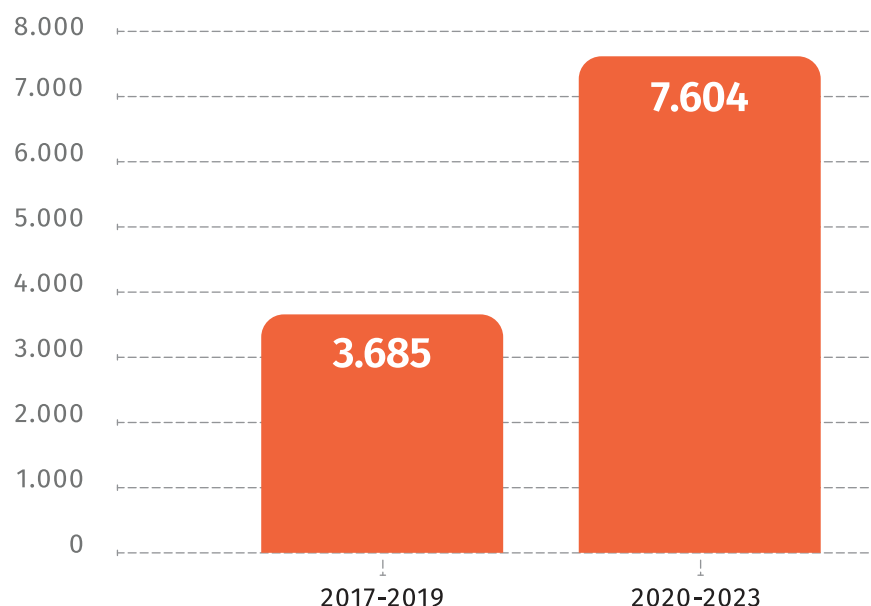
Nello specifico, le occasioni di aggiornamento formativo continuo offerte da SCF, sia a distanza che in presenza, rappresentano per molti un'opportunità fondamentale per acquisire nuove competenze e rafforzare quelle già acquisite, a beneficio di tutte le figure professionali che operano nei centri associati (figure di direzione, formatori e staff), generando una ricaduta positiva sulle attività rivolte agli allievi.

Cresce l'interesse per #SCF#lab, la formazione residenziale estiva promossa da Scuola Centrale Formazione presso Domus Stella Maris a Torrette di Ancona, un momento ormai ricorrente di aggiornamento professionale. I partecipanti hanno dichiarato che queste occasioni formative sono state importanti per accedere a nuove prospettive di lettura delle attività che gestiscono abitualmente e come sostegno alla loro motivazione professionale. Anche la dimensione dell'incontro e dello scambio rappresenta una chiave vincente di crescita per tutta rete.

Ciò che gli associati evidenziano e portano a casa dalla formazione è una ricchezza, sia dal punto di vista personale che professionale, per aumentare la capacità di trasferire competenze i propri allievi.

PARTECIPAZIONE FORMAZIONE FORMATORI

La partecipazione alla formazione formatori ha visto infatti un forte incremento nel corso del mandato:



Tra le altre attività accolte con grande interesse dai soci vi è **l'internazionalizzazione**, che si esprime principalmente nella partecipazione ai progetti finanziati dal Programma Erasmus (mobilità, partenariati strategici e di innovazione). Per molti enti la possibilità di partecipare a programmi di mobilità formativa rivolti agli allievi e allo staff arricchisce in modo significativo l'offerta formativa, permettendo ai più giovani di uscire dal proprio paese e vivere un'esperienza lavorativa all'estero. Anche la partecipazione ai progetti internazionali rivolti allo staff, finalizzati a conoscere metodologie che si utilizzano in Europa in altri contesti, risulta importante in termini di ampliamento delle relazioni e rafforzamento delle professionalità.

Gli interventi di internazionalizzazione hanno permesso a molti enti associati di costruire la propria rete di rapporti a livello internazionale, fino in alcuni casi ad ottenere il proprio Accreditamento con il Programma Erasmus.

Un altro aspetto che emerge come significativo nelle interviste raccolte è l'attenzione posta sul **tema dell'inclusione** sociale, un elemento trasversale che caratterizza molte delle attività promosse da SCF e che si esprime nell'inclusione scolastica/lavorativa e nella promozione di pari opportunità. Viene segnalato in particolare il contributo apportato dal Programma Erasmus, con il quale SCF ha coinvolto nella mobilità transnazionale allievi in situazione di svantaggio, che si sono sperimentati per la prima volta fuori di casa, in contesti lavorativi diversi e hanno potuto scoprire tutte le risorse sono in grado di attivare.

Dalle interviste raccolte tra i nuovi associati, a cui è stato chiesto in particolare quali fossero le aspettative emerge la possibilità di:

- avere un supporto per far fronte dei cambiamenti del mercato del lavoro attuale, rispondendo a nuovi bisogni di innovazione;
- accedere a forme di collaborazione e condivisione per affrontare i cambiamenti in atto nella società dal punto di vista delle politiche e dei finanziamenti;
- trovare un luogo di incontro tra persone, di confronto tra professionisti per crescere e migliorare in termini di sistema, in particolare a beneficio dei più giovani.

I nuovi enti associati sottolineano tra le principali aspettative, la possibilità di trovare in SCF un luogo di incontro tra persone, di confronto tra professionisti e anche di prospettiva, per affrontare i cambiamenti della società attuale.

Potremo dire in sintesi che il coinvolgimento e la partecipazione dei soci alle attività promosse da SCF impatta soprattutto sugli ambiti:

- della formazione e aggiornamento professionale;
- dell'innovazione didattica e tecnologica;
- dell'inclusione sociale;
- del rafforzamento delle relazioni all'interno della rete e sul piano nazionale;
- dell'internazionalizzazione.

4.3

la voce degli esperti e delle istituzioni

“ Grazie per l'invito a partecipare a questo evento focalizzato sulla qualità della mobilità (Do Your Mob 2023, presso Didacta Firenze), una iniziativa estremamente interessante a cui l'Agenzia Erasmus+ di INAPP ha partecipato con immenso piacere visto il tema e vista l'attività di Scuola Centrale Formazione. Il tema della qualità della mobilità è centrale per il programma Erasmus e ci auguriamo che i risultati di questo evento possano essere capitalizzati. ”

Ismene Tramontano

Direttrice Agenzia ERASMUS+ INAPP

Video

<https://youtu.be/M2N01v1SISA>



“ Nel corso dell'Assemblea dei soci di Maggio 2023, abbiamo presentato per la seconda annualità un rapporto sulle attività realizzate dagli enti di Scuola Centrale Formazione, che consente un'analisi del tipo di attività svolte ma anche uno sguardo longitudinale rispetto all'anno precedente. Il trend è positivo, c'è una crescita complessiva delle attività di SCF che supera il 4% in più rispetto all'anno precedente. C'è sempre - rispetto al tipo di attività - la crescita della leFP che si conferma come la prima tipologia di attività svolta con oltre 84% del monte ore realizzato nelle diverse regioni. L'analisi dei settori professionali, oggetto delle attività corsuali, comparati con i fabbisogni settoriali delle analisi di Excelsior mostra un'elevata convergenza con le attività di SCF e i fabbisogni territoriali. In tal senso Scuola Centrale Formazione si conferma come una delle associazioni più rilevanti della Formazione Professionale in Italia. ”

Dott. Eugenio Gotti

Analisi attività Scuola Centrale Formazione - Anno 2022

Video

https://youtu.be/S_TTwddtoGg



“ Sono molto lieto di essere stato invitato a Firenze in questo evento molto interessante di Scuola Centrale Formazione, che richiama il ruolo chiave della formazione professionale. Il punto è che l'istruzione e la formazione professionale meritano un posto migliore a livello politico e istituzionale. Il 50% dei nostri studenti frequenta scuole professionali, istituti e università di scienze applicate. Questi giovani meritano di essere sostenuti pienamente nelle loro scelte, nel modo in cui si integrano con il lavoro e nel modo in cui applicano l'apprendimento basato sul lavoro. Questo è fondamentalmente, ed è ciò che speriamo di ottenere come attori di questo sistema. ”

James Calleja
presidente di EFVET

Video
<https://youtu.be/6xS8lghfUEY>



“ Lo psichiatra Paolo Crepet, intervenuto all'incontro promosso da Scuola Centrale Formazione presso il Centro Stimmadini di Verona, di fronte a una platea di educatori, formatori e insegnanti per un dialogo sui temi dell'educazione. “Insegnanti ed educatori devono capire il linguaggio dei ragazzi, coglierne i disagi, riaprire un dialogo con loro dopo l'isolamento della pandemia. Dobbiamo rivedere tutto, dobbiamo rinegoziare delle regole, il contratto tra scuola e famiglia, tra ragazzi e ragazze, tra responsabili delle scuole e insegnanti. ”

Paolo Crepet - Psichiatra intervenuto al Seminario Riafferrare il bandolo della matassa
Telearena - Tg della sera del 22 Novembre 2022

Video
<https://www.youtube.com/watch?v=jNsVnL4KJ64>



“ Sono lieto di intervenire alla conferenza internazionale promossa da Scuola Centrale Formazione. Dal 1995, il programma Erasmus è aperto a studenti e apprendisti dell'IeFP, ma ci sono ancora numerose barriere e ostacoli da superare. La nostra ambizione è creare uno spazio europeo dell'Istruzione e della Formazione Professionale, proprio come esiste uno spazio europeo dell'Istruzione Superiore. Formare i nostri talenti è il miglior investimento che possiamo fare per il futuro dell'Unione Europea. E questo possiamo costruirlo solo insieme, attraverso partnership con organizzazioni come SCF. ”

Jean Arthuis

presidente di EAM Euro App Mobility

Video

<https://youtu.be/KfCRc1sDuhw>



“ Oggi la sfida educativa è davvero impegnativa perché abbiamo a che fare con adolescenti che si sono allenati poco alla vita. Credo che la carenza più significativa sia quella di esperienze davvero nutrienti per la loro crescita, perché molte delle loro esperienze di vita avvengono in contesti virtuali e non in quello reale. Un altro aspetto davvero emergente credo sia la scarsità di relazioni significative, all'interno delle quali si cresce e si trova coinvolto. Oggi è più facile essere membro di una Community anziché essere membro vitale della comunità. ”

Alberto Pellai

Medico e psicoterapeuta, intervenuto alla formazione estiva di Scuola Centrale Formazione (#SCFlab 2023)

Video

<https://youtu.be/ITi2FAwLsDs>



4.4 *la voce* dei media

Al fine di rispondere agli obiettivi del piano strategico di comunicazione, SCF ha implementato nel corso del mandato l'attività di ufficio stampa per gestire il flusso di informazioni verso i mass media, per portare a conoscenza degli organi di informazione eventi, risultati o notizie di particolare interesse che riguardano l'associazione.

Rassegna Stampa (2021-2022-2023)





5

il contributo della
consulta
scientifica

IL CONTRIBUTO DELLA CONSULTA SCIENTIFICA

La Consulta scientifica è stata attivata in via sperimentale nel 2022 (vedi punti 1.3).

Essa è stata coinvolta attraverso un incontro specifico con la Presidenza e con la Direzione, in cui è stata presentata la bozza del Bilancio di mandato, con l'invito a riflettere sul Piano Strategico triennale e dal report di Eugenio Gotti sui dati forniti dai Soci in occasione degli adempimenti della L.40. Successivamente, tre componenti (Anna Maria Ajello, Claudio Gagliardi e Daniele Marini) hanno dato la propria disponibilità ad una intervista individuale di approfondimento con il Presidente, finalizzata a raccogliere indicazioni per una "valutazione esterna" dell'attività di SCF e dei suoi risultati, anche sulla base dell'esperienza diretta maturata in occasione della partecipazione ad importanti eventi promossi dalla rete associativa. Dalle interviste è emersa una larga convergenza sui punti di forza di SCF e sui punti di possibile miglioramento, con molti suggerimenti anche per il prossimo futuro dell'Associazione.

SINTESI DELLE INTERVISTE

A.

LA COERENZA DELL'AZIONE DI SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE RISPETTO ALLA MISSION E AI VALORI DI RIFERIMENTO

Emerge anzitutto una sostanziale coerenza tra mission, valori e strategie dichiarate, in relazione a tutte le attività che sono state realizzate. In particolare va sottolineata la forte coerenza tra il piano strategico e la programmazione, secondo un profilo di crescita progressiva di SCF molto ancorata alle politiche e alle opportunità offerte nelle singole Regioni e a livello nazionale. Ciò vale anche per la gestione del personale interno.

"Colpisce l'attenzione al valore della persona, a partire dal personale interno, come nel caso delle misure per il welfare aziendale".

(Anna Maria Ajello).

B.

PUNTI DI FORZA E NUOVI SCENARI DI EVOLUZIONE DELLA IEFP

- SCF svolge una **funzione "mediativa" importante**, collocandosi a metà tra Enti di piccola e grande dimensione, integrando i differenti bisogni che si possono manifestare.
- Il **tema della formazione del personale** si dimostra centrale per SCF; un caso emblematico è la ricerca sul benessere, come condizione per riuscire a comprendere meglio come stanno le persone che operano all'interno delle organizzazioni. Questo è un punto di partenza fondamentale per avviare dei percorsi efficaci di formazione.
- Le **attività svolte durante la pandemia**: la funzione di tutoring e di formazione è stata rivolta sia verso lo staff (formatori) che verso gli allievi, superando

l'idea di una didattica trasmissiva, con l'integrazione delle attività laboratoriali, una caratteristica specifica della formazione professionale.

- **L'attenzione all'efficacia del Duale**, nel passaggio dalla leFP tradizionale verso un'offerta duale sempre più esplicita e sempre più caratterizzata e favorita dai finanziamenti (forte impegno del PNRR).
- **L'attenzione all'inclusione verso situazioni di marginalità**. L'attenzione centrale posta alla persona, al progetto formativo e pedagogico. L'attenzione alle marginalità e il tema del contrasto alla dispersione.

“C'è una forte coerenza con l'analisi dei fabbisogni (profili e settori significativi), nello scenario attuale nel quale emerge l'esigenza anche di reskilling e upskilling”.

(Claudio Gagliardi).

- Le **connessioni di rete**: emergono forti connessioni di rete nelle attività di coordinamento e condivisione di buone pratiche di SCF, che possono essere ulteriormente sviluppate e rafforzate, comprese quelle esterne come le associazioni nazionali imprenditoriali o camere di commercio.

AMBITI DI POTENZIAMENTO

- **Indicatori utilizzati**. Sul piano tecnico c'è una discrepanza tra target e valore rilevato. Quando i valori sono molto diversi, si dovrebbe motivare meglio un dato così rilevante.
- **La ancora debole presenza al sud**. La caratteristica della base degli enti di SCF è molto centrata sui territori a sistemi di formazione professionale evoluta ed è meno forte nelle regioni del sud. Tuttavia, l'obiettivo che SCF si era posta verso una progressiva estensione è stato colto.

“Dato il ruolo e il posizionamento di SCF suggerirei di “farsi carico di ciò che manca” ovvero di riuscire a diffondere la rete anche in zone escluse. In questo passaggio di testimone, un obiettivo potrebbe essere allargare ulteriormente la rete, per mantenere e consolidare questa posizione di interlocutore forte con il sistema formativo”.

(Anna Maria Ajello)

- **Il potenziamento dei servizi al lavoro**. Rispetto al tema delle politiche attive del lavoro, ci sono ancora spazi che offrono grandi possibilità.
- **Il tema della comunicazione**: un potenziamento anche funzionale alla crescita di rappresentanza istituzionale. I dati che si leggono in questi documenti (Analisi delle attività di SCF) sono una ottima base. Sarebbe interessante raccontarli e farne un tema di rappresentanza, raccogliendo anche i dati di impatto sulle transizioni al lavoro.
- **Delle 3 missioni** di SCF forse quella che oggi ha condizioni di sviluppo ulteriori, è la terza, quella della dimensione istituzionale. SCF è una realtà così ricca e articolata, così piena di iniziative che oggi potrebbe dotarsi di una rappresentanza rafforzata, per avere una più forte interlocuzione con i decisori nazionali a tutti i livelli.
- **Il tema del terzo settore**: l'appartenenza di SCF al terzo settore forse

potrebbe emergere maggiormente (vari Soci che partecipano sono infatti cooperative sociali e/o imprese sociali).

- **La formazione professionale di eccellenza:** l'eccellenza è un obiettivo e si costruisce, si cura nelle situazioni positive che portano a mantenerla. Dal Bilancio emergono attività di livello diverso, c'è una gamma, un ventaglio di attività che cercano di coprire gradi diversi e presupposti di competenza degli operatori a cui si risponde.
- **Il tema dell'internazionalizzazione.** Si coglie in questo tema il filo rosso, nel leggere molta parte delle attività di Scuola Centrale Formazione, grazie a questa proiezione che in vari progetti porta su questo terreno tanti enti che aderiscono a SCF.

“La varietà e il numero di progetti svolti in questo triennio e nei quale sono stati impegnati gli enti, da cui emerge anche all'interesse verso l'internazionalizzazione, andando anche oltre l'Europa. Aprire il varco e andare verso anche altri paesi che “premono”, è un tema di grande attualità da sottolineare positivamente. In termini di prospettiva, la stessa attenzione posta per l'Africa potrebbe essere posta anche verso l'America Latina”.

(Anna Maria Ajello)

C.

POSSIBILI PUNTI DI ATTENZIONE PER IL FUTURO

- **Il tema dei migranti.** Nella domanda di lavoro delle imprese cresce in maniera progressiva la quota di assunzioni e la richiesta di personale migrante. Su questi temi SCF sta già lavorando, ma in termini di prospettiva questa pista potrebbe essere maggiormente sviluppata.

“Oggetto di alcuni progetti di SCF, tra i quali l'interscambio, con il progetto SAAM che mi ha molto colpito perché si apre un grande campo da sviluppare. Tutti sappiamo che quello sarà un orizzonte ineludibile per il futuro del paese e del mercato del lavoro”.

(Claudio Gagliardi).

- **Dispositivi comuni di certificazione delle competenze.** Un punto di forza da sviluppare ulteriormente. Si potrebbe cogliere infatti una potenzialità rispetto a canali per favorire ingressi di cui abbiamo bisogno e che però devono essere pienamente organizzati per poterli integrare da subito nel mondo del lavoro.

“Mi sembra che ci siano le premesse per fare di SCF una piattaforma non solo di scambio di buone prassi, ma vedo la possibilità di offrire queste competenze a tutto il paese (es. nei programmi pre-partenza nei paesi da cui provengono forti flussi di migranti)”.

(Claudio Gagliardi)

- **Il tema valutazione.** Nel Bilancio emerge l'aspetto del coinvolgimento attivo dell'allievo, del suo sviluppo armonico che integri le varie componenti (mentre nella istituzione scolastica questa attenzione è perseguita in molto più difficile e più raro). Questi aspetti prima di diventare dati quantitativi sono il percorso obbligato di alcuni processi, che avvengono prima di fare

emergere un dato. Su questi temi SCF potrebbe essere apripista: si devono dare i numeri, in termini di evidenze classiche, ma dare visibilità anche al processo è il primo modo di parlare di valutazione in termini più articolati. È molto utile che le persone leggano anche i percorsi che portano a quei dati.

- **Il tema della costruzione di eco-sistemi formativi** (o per dirla con una terminologia industriale, la costruzione di “distretti formativi”). Questo è l'indirizzo verso cui andare, rafforzando le partnership locali, guardando a diversi soggetti: il modo delle imprese, degli enti formativi specializzati su altri percorsi, il mondo della cooperazione del volontariato.

“Oltre ai piani nazionali, è importante salvaguardare i territori. Serve avere delle visioni di carattere locale per costruire queste partnership”.

(Daniele Marini).

- **L'efficacia del Duale.** Appare evidente come l'esperienza del Duale cambi l'organizzazione didattica. Il fatto che le imprese entrino nella didattica determina delle conseguenze sulle figure professionali interne agli enti. L'insegnante deve condividere la dimensione della didattica con le imprese, per cui cambia l'approccio, gli obiettivi e i linguaggi. C'è la creazione di una nuova figura professionale che si pone in modo intermedio, funzionando quasi da “mediatore culturale”. Un punto di attenzione è quindi spingere sul Duale, quale strada maestra per aiutare le giovani generazioni ad entrare nel mondo del lavoro in modo più consapevole.
- **Il partenariato con le imprese.** Gli enti di formazione non concludono il loro compito nell'aver formato una persona, perché ormai i confini tra momento formativo e lavorativo sono sempre più labili. Ci si dovrebbe orientare a proseguire in una sorta di accompagnamento all'interno dei luoghi di lavoro, congiuntamente alle imprese. Questo tema si collega anche al rientro degli adulti nei percorsi di formazione (formazione continua e permanente).
- **L'educazione al lavoro.** A parità di condizioni oggi si valutano di più gli aspetti di tipo qualitativo. Non c'è quindi più solo il tema della formazione al lavoro (formare tecnicamente una persona), ma emerge il tema dell'educazione al lavoro e di come il lavoro possa essere elemento appunto educativo. Giovani e donne sono coloro oggi che stanno esprimendo maggiormente questa soggettività, e ci pongono di fronte alla necessità di fare attenzione e comprenderne le aspettative e gli orientamenti.

“Come ultima osservazione pongo l'attenzione sul tema della formazione e dell'educazione al lavoro. Oggi per le giovani generazioni il lavoro è importante, ma insieme ad altre dimensioni (la qualità della vita, tempo libero, cultura, salute, ecc). In altre parole, il lavoro è “in condominio” con altri aspetti”.

(Daniele Marini).

- **Piste di ricerca e di sperimentazione futura.** SCF potrebbe collegarsi all'Invalsi. Scuola Centrale Formazione ha la credibilità necessaria e una ricchezza di esperienze che consentono di interagire a livello di simmetrie. Nel “Una scuola di prima classe” il direttore dell'OCSE Andreas Schleicher scrive che “una direzione molto positiva è fare delle verifiche che non penalizzino

la collaborazione con gli altri” sostenendo il problem solving collaborativo, ed evidenziando come la valutazione che viene fatta è parziale.

D.

LA CURA DEL PASSAGGIO

L'impressione è che questo Bilancio di mandato non sia riferito solo al triennio trascorso, ma possa essere anche un ponte per il futuro gruppo dirigente.

“L'attività che è stata svolta viene presentata a chi viene dopo, ad un immaginario destinatario, e questo è molto importante nei passaggi di responsabilità per ragioni diverse, a volte legate alle persone a volte legate alle condizioni, a volte ancora ai contesti”.

“Un suggerimento: fare emergere nel Bilancio anche “i lavori in corso”, come il processo di allargamento della rete, che ha portato all'adesione di nuovi soci.”

(Anna Maria Ajello).

conclusioni

a cura di Lara Paone

direttrice di Scuola Centrale Formazione

Il Bilancio di Mandato qui presentato è il quinto di Scuola Centrale Formazione.

Nel corso del tempo, il significato di questo strumento ha subito una trasformazione parallela all'evoluzione dell'Associazione stessa, che in un periodo di quindici anni è cresciuta gradualmente fino a diventare una dei maggiori attori nazionali della Formazione Professionale.

Nel suo primo anno di introduzione, il bilancio sociale era principalmente concepito come uno strumento di comunicazione, sia interna che esterna. Durante questa fase iniziale, furono identificati i primi indicatori chiave di performance (KPI), sebbene non tutti gli aspetti fossero stati esplorati in modo esaustivo. Nelle edizioni successive, il focus si è spostato verso un apprendimento organizzativo più approfondito. Le persone coinvolte nella compilazione del bilancio sociale hanno acquisito maggiore consapevolezza dei dati e della loro utilità. Nelle terza e quarta edizioni, sono stati introdotti strumenti per coinvolgere gli stakeholder, allo scopo di condividere non solo la fase di redazione del documento, ma anche quella relativa alla gestione della responsabilità sociale.

La presente edizione mira a diventare uno strumento stabile, fornendo dati e indicatori essenziali per misurare il progresso verso gli obiettivi definiti nel Piano Strategico Triennale, che auspichiamo diventino parte integrante del prossimo piano strategico.

Il triennio appena trascorso è stato caratterizzato da sfide significative, sia interne che esterne, che hanno consolidato il rapporto tra i membri dell'Associazione e hanno accresciuto il desiderio di partecipare direttamente alla gestione dell'organizzazione.

Al fine di favorire questo processo di coinvolgimento, ci auguriamo che il lavoro fatto consenta una chiara comprensione delle motivazioni che guidano il Consiglio Direttivo a definire scelte e le priorità nell'esercizio del loro mandato, delle strategie operative messe in campo dalla Direzione e dei meccanismi sottostanti alle decisioni di spesa dell'Ente e.

Oltre a riportare le attività svolte, il presente documento contiene anche suggerimenti di natura strategica su cui la futura governance potrà basare una riflessione utile a definire le strategie e le direzioni da seguire nei prossimi tre anni. Alcuni di questi ambiti, come la collaborazione con partner al di fuori dell'Europa, rappresentano sfide significative su cui SCF ha già iniziato a sperimentarsi in questi anni. Altri, che emergeranno grazie all'incremento del coinvolgimento dei soci alla definizione delle strategie dell'Ente, rappresenteranno nuove prove affrontate con la stessa determinazione che ha caratterizzato SCF nel corso degli anni, portandola a diventare la realtà che questo documento rappresenta.

