

FONDAZIONE



# BILANCIO SOCIALE 2024/2025



**ISFOR**  
FORMAZIONE CONTINUA  
SCEGLI DI DIVENTARE



# Indice

<b>Lettera agli stakeholder</b> .....	<b>5</b>
<b>Lettera agli stakeholder</b> .....	<b>6</b>
<b>Guida alla lettura del bilancio</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Fondazione A.I.B.</b> .....	<b>8</b>
1.1 Le divisioni.....	10
1.1.1 ISFOR.....	10
1.1.2 Centro di Formazione A.I.B. ....	10
1.1.3 Liceo Guido Carli .....	11
1.2 La governance.....	12
1.2.1 I membri partecipanti .....	12
1.2.2 Gli organi di governo.....	12
1.2.3 Etica, compliance e sistemi di gestione .....	14
1.3 Le persone .....	16
1.3.1 I lavoratori e le lavoratrici.....	16
1.3.2 Il welfare e le politiche di remunerazione.....	22
1.3.3 La formazione .....	23
1.3.4 La salute e la sicurezza sul lavoro.....	24
1.4 L'ambiente.....	26
1.4.1 I consumi energetici.....	26
1.4.1 Le emissioni.....	28
1.5 Il valore economico .....	29
1.5.1 Il valore generato .....	29
1.5.2 Il valore distribuito.....	30
1.6 Gli obiettivi di sviluppo sostenibile.....	32
<b>2. ISFOR</b> .....	<b>34</b>
2.1 Informazioni generali .....	34
2.1.1 I servizi erogati.....	36
2.1.2 Le Aree Formative .....	39
2.1.3 Il supporto alle imprese.....	40
2.2 Indicatori di attività.....	43
2.2.1 Le imprese clienti.....	43
2.2.2 Il corpo docente .....	43
2.2.3 I corsi effettuati .....	43
2.2.4 La valutazione della soddisfazione .....	48
2.3 Indicatori di risultato .....	50

2.3.1 Le persone formate.....	50
2.3.2 Survey corsisti/e e imprese clienti .....	52
<b>3. Centro di Formazione A.I.B. ....</b>	<b>55</b>
3.1 Informazioni generali .....	55
3.1.1 L'offerta formativa .....	57
3.1.2 L'approccio didattico .....	60
3.1.3 La formazione alla sicurezza sul lavoro .....	60
3.1.4 L'orientamento in ingresso ed in uscita .....	62
3.1.5 I tirocini aziendali .....	62
3.1.6 L'Internazionalizzazione .....	63
3.1.7 L'inclusività .....	63
3.1.8 L'attenzione verso i formatori e le formatrici .....	64
3.1.9 Le iniziative e i progetti .....	66
3.2 Indicatori di Attività .....	68
3.2.1 La popolazione studentesca .....	68
3.2.2 Il tutoraggio e i tirocini aziendali.....	75
3.2.3 I servizi al lavoro .....	76
3.3 Indicatori di Risultato .....	77
3.3.1 Esito scolastico .....	77
3.3.2 Esito Post-Scolastico .....	78
3.3.3 La survey dedicata alle famiglie di ex studenti e studentesse .....	80
<b>4. Liceo Guido Carli .....</b>	<b>83</b>
4.1 Informazioni generali .....	83
4.1.1 L'offerta formativa .....	84
4.1.2 L'approccio didattico .....	86
4.1.3 L'orientamento in ingresso ed in uscita .....	87
4.1.4 L'Internazionalizzazione .....	87
4.1.5 I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO).....	88
4.1.6 L'inclusività .....	89
4.1.7 L'attenzione verso il corpo docente .....	90
4.1.8 Le iniziative e i progetti .....	91
4.2 Indicatori di attività.....	92
4.2.1 La popolazione studentesca .....	92
4.2.2 La valutazione della soddisfazione .....	95
4.3 Indicatori di risultato .....	97

4.3.1 L'esito scolastico.....	97
4.3.2 L'esito post-scolastico.....	99
4.3.3 La survey dedicata ad ex studenti e studentesse.....	101
<b>5. Nota metodologica.....</b>	<b>103</b>
5.1 Gli stakeholder .....	104
5.2 L'analisi di materialità .....	106
<b>6. Il GRI content index .....</b>	<b>107</b>

# Lettera agli stakeholder

Con grande piacere condivido con voi l'ottava edizione del Bilancio Sociale della Fondazione A.I.B., la quinta redatta in conformità con gli standard della Global Reporting Initiative. Questo documento rappresenta non solo un momento di riflessione sui risultati raggiunti, ma anche un'occasione per rinnovare il nostro impegno verso il futuro.

Il 2024/2025 è stato un anno di crescita e consolidamento, nel quale la Fondazione ha rafforzato il proprio ruolo di punto di riferimento per la formazione continua, la formazione professionale e l'istruzione. Le tre Divisioni della Fondazione, ISFOR, Liceo Guido Carli e Centro di Formazione A.I.B., hanno operato in modo sinergico, ma con un'identità chiara e distinta, al servizio di beneficiari con esigenze diverse.

**ISFOR** ha registrato un incremento significativo della partecipazione, formando 6.971 persone, con una crescita importante rispetto all'anno precedente. L'offerta formativa si è ulteriormente ampliata per rispondere ai bisogni emergenti delle imprese, con particolare attenzione ai temi dell'innovazione e delle competenze digitali, anche attraverso progettualità complesse come i Patti Territoriali. Nel corso dell'anno, ISFOR ha continuato a supportare concretamente le aziende nell'accesso a risorse per la formazione, reperendo complessivamente quasi tre milioni di euro di contributi.

**Il Liceo Guido Carli** ha raggiunto un traguardo significativo superando la soglia delle 200 iscrizioni e arrivando a 233 studenti e studentesse. Ha inoltre consolidato risultati scolastici di eccellenza, con il 100% di successo all'esame di maturità, e rafforzato l'internazionalizzazione, testimoniata dal numero crescente di certificazioni linguistiche conseguite dagli allievi.

**Il Centro di Formazione A.I.B.** ha confermato la propria capacità di accompagnare i giovani verso il mondo del lavoro, accogliendo 464 studenti e studentesse e attivando 289 tirocini. L'anno è stato caratterizzato anche dall'ampliamento dell'offerta IFTS e dall'avvio di progettualità innovative realizzate in collaborazione con imprese e istituzioni, oltre al proseguimento delle attività di mobilità internazionale.

Desidero esprimere un sincero ringraziamento alla Direzione, a tutti i collaboratori e alle collaboratrici della Fondazione per la professionalità, la dedizione e l'impegno dimostrati quotidianamente. Grazie anche a tutti gli stakeholder che, con la loro fiducia e collaborazione, rendono possibile il nostro lavoro.

Guardiamo al futuro con fiducia e responsabilità, consapevoli del ruolo che Fondazione A.I.B. è chiamata a svolgere nella costruzione delle competenze e delle professionalità di domani.

**La Presidente**

Elisa Torchiani

# Lettera agli stakeholder

Il Bilancio Sociale 2024/2025 racconta un anno di intenso lavoro, crescita e consolidamento per Fondazione A.I.B. e rappresenta, ancora una volta, uno strumento fondamentale di trasparenza e di rendicontazione verso tutti i nostri stakeholder.

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

- rafforzare la qualità e l'innovazione dell'offerta formativa,
- consolidare le relazioni tra formazione e sistema produttivo,
- promuovere percorsi educativi inclusivi e accessibili, capaci di generare valore per le persone e per il territorio,
- continuare a investire sulle nostre persone, 84 i dipendenti della Fondazione al 31 agosto 2025, valorizzandone competenze e professionalità e confermando il nostro impegno su temi trasversali come la sostenibilità e la parità di genere.

Dirigere Fondazione A.I.B., insieme alle figure di responsabilità che mi affiancano, con il costante supporto della Presidente e del Consiglio di Gestione, rappresenta per me un onore e una responsabilità che affronto con grande senso di appartenenza e condivisione.

Nel 2024/2025 la Fondazione si conferma una realtà di riferimento per:

- le **555 imprese** che hanno scelto **ISFOR** e le 6.971 persone coinvolte nei percorsi di formazione continua;
- i **464 studenti e studentesse** del **Centro di Formazione A.I.B.**, accompagnati in percorsi professionalizzanti che prevedono un forte collegamento con il mondo del lavoro;
- i **233 studenti e studentesse** del **Liceo Guido Carli**, protagonisti di un percorso educativo di qualità, caratterizzato da ottimi risultati scolastici e da una crescente apertura internazionale.

Dietro questi numeri ci sono le persone: studenti, famiglie, imprese, docenti, collaboratori e partner che ogni giorno contribuiscono a rendere la Fondazione una comunità educativa viva e dinamica.

Le sfide che ci attendono sono importanti e richiedono visione, competenza e collaborazione. Per questo continueremo a lavorare in dialogo costante con tutti i nostri stakeholder, certi che solo attraverso il contributo di ciascuno sia possibile affrontare il futuro con responsabilità e determinazione.

**La Direttrice Generale**

Cinzia Pollio

# Guida alla lettura del bilancio

Fondazione A.I.B. presenta l'ottava edizione del **Bilancio Sociale**, la quinta redatta in conformità con gli standard internazionali del **Global Reporting Initiative (GRI)** per la **rendicontazione non finanziaria**. Il documento consolida un percorso di trasparenza avviato ormai diversi anni fa e rappresenta uno strumento essenziale per comunicare in modo chiaro e misurabile il valore economico, sociale ed educativo generato da Fondazione A.I.B. e dalle sue tre Divisioni.

**Il documento è articolato in quattro sezioni** che descrivono, in modo coerente e comparabile con le edizioni precedenti, Fondazione A.I.B. nel suo insieme e le sue tre Divisioni, ISFOR, Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli.

Nella sezione dedicata a Fondazione A.I.B. vengono illustrati l'identità, la governance, le politiche del personale, il valore economico generato e distribuito e gli impegni in materia di sostenibilità.

Per ciascuna Divisione vengono invece presentate:

- informazioni sull'identità e sulle attività svolte, che offrono un quadro chiaro della missione, della struttura operativa e delle principali linee di intervento;
- indicatori di attività, che misurano l'intensità e l'articolazione dell'offerta formativa;
- indicatori di risultato, che illustrano la qualità degli esiti formativi e l'impatto sociale generato.

Per rendere la lettura più completa e offrire un punto di vista qualitativo sul valore generato, il documento include:

- **Box "Lo sai che?"**, che evidenziano iniziative significative, progetti innovativi e buone pratiche realizzate nel corso dell'anno.
- **Citazioni tratte dalle interviste** svolte nell'ambito della misurazione dell'impatto sociale, che restituiscono direttamente la voce di studenti, famiglie, docenti, imprese e corsisti/e coinvolti/e nelle attività.

# 1. Fondazione A.I.B.

**Fondazione A.I.B.** è una fondazione di partecipazione con sede a Brescia, in Via Cefalonia 60. È stata istituita nel 2012 dall'Associazione Industriale Bresciana (oggi Confindustria Brescia) con l'obiettivo di sviluppare un progetto innovativo in ambito educativo e formativo, a partire dalla gestione del **Liceo Guido Carli**, riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nel 2011. Nel 2014, attraverso una scissione parziale proporzionale e successiva fusione, sono confluite in Fondazione A.I.B. anche le attività di **ISFOR** e del **Centro di Formazione A.I.B.**, completando così un polo formativo unitario al servizio del territorio.

**La missione di Fondazione A.I.B. consiste nello sviluppo del capitale umano del territorio provinciale**, volto a favorire il progresso imprenditoriale, economico e sociale dello stesso territorio. Tale missione viene perseguita attraverso una filiera completa nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, dell'istruzione secondaria superiore e della formazione continua. Viene inoltre traguardata migliorando costantemente il valore dell'offerta e delle attività poste in essere dalla Fondazione, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

**L'agire della Fondazione si fonda su un insieme di valori che ne definisce l'identità:**

- 1) **Legalità, onestà e correttezza:** garantire il rispetto rigoroso di leggi e regolamenti e promuovere una cultura della legalità nelle relazioni interne ed esterne;
- 2) **Valorizzazione delle risorse umane:** tutelare l'integrità della persona e favorirne la crescita professionale;
- 3) **Professionalità:** richiedere impegno, competenza e responsabilità coerenti con i ruoli assegnati;
- 4) **Ricerca e sviluppo:** investire nello sviluppo di nuovi modelli formativi e nella qualità dei servizi, attivando sinergie con il territorio;
- 5) **Rispetto della sicurezza e dell'ambiente di lavoro:** creare ambienti sicuri e promuovere condizioni che favoriscano il benessere di lavoratori e lavoratrici;
- 6) **Rispetto e tutela dell'ambiente:** ridurre l'impatto ambientale delle attività e adottare comportamenti responsabili;
- 7) **Efficienza economica:** perseguire una gestione efficace delle risorse come condizione per garantire continuità e qualità dei servizi;
- 8) **Trasparenza dell'attività e dell'informazione:** assicurare tracciabilità, controlli adeguati e piena verificabilità dei processi decisionali e amministrativi;
- 9) **Riservatezza delle informazioni:** tutelare i dati e le informazioni in conformità alla normativa vigente;
- 10) **Imparzialità:** garantire pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione;
- 11) **Senso di responsabilità:** costruire relazioni basate sul dialogo, chiarezza e continuità;
- 12) **Equità ed integrità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:** garantire equità di trattamento e integrità di condotta nella gestione di qualsiasi rapporto con esponenti della Pubblica Amministrazione.

**Dal 2022 Fondazione A.I.B. detiene una partecipazione del 40% in Ambiente Parco Impresa Sociale**, science center sviluppato in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia e dedicato alla divulgazione scientifica e alla sostenibilità ambientale. Attraverso

percorsi didattici e interattivi rivolti a scuole, famiglie e imprese, Ambiente Parco rappresenta un presidio territoriale per la cultura dell'innovazione e della transizione ecologica. Nel 2024/2025 la collaborazione si è ulteriormente rafforzata con nuove iniziative rivolte alle aziende, tra cui attività di educazione sulla sostenibilità, eventi ospitati presso il Parco e progettualità congiunte in ambito ambientale e formativo.

**Nel corso dell'anno, Fondazione A.I.B. ha consolidato anche il proprio ruolo nella rete territoriale e nazionale della formazione. A maggio 2025 è stata ammessa tra i soci ordinari di ASFOR, Associazione Italiana per la Formazione Manageriale** che riunisce le principali business school nazionali, un riconoscimento del valore e della qualità dell'offerta formativa erogata.

A completamento di questo quadro, Fondazione A.I.B. ha mantenuto e ampliato una rete strutturata di collaborazioni con università, enti territoriali, istituzioni culturali e imprese, finalizzata allo sviluppo di percorsi formativi, iniziative culturali e progettualità condivise. Le diverse partnership, che coinvolgono attori istituzionali, accademici e produttivi, sono descritte nel dettaglio nei capitoli dedicati alle tre Divisioni.

## 1.1 Le divisioni

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

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

### 1.1.1 ISFOR



#### *Il 2024/2025 in sintesi:*

*18 dipendenti (72,2% donne)*

*269 docenti*

*1.260 corsi attivati*

*7.215 persone formate*

**ISFOR è un ente di formazione** nato nel 1989 come società consortile promossa da Confindustria Brescia insieme a università, istituzioni e imprese del territorio. Oggi rappresenta un punto di riferimento per la formazione continua e manageriale, destinata a imprenditori/trici, manager e personale aziendale, con una particolare attenzione alle imprese della provincia di Brescia.

La divisione progetta percorsi altamente specializzati mirati allo sviluppo di competenze strategiche, digitali, organizzative e trasversali, rispondendo a esigenze reali e in evoluzione delle imprese. L'offerta formativa include anche percorsi post-qualifica, post-diploma e post-laurea, realizzati in collaborazione con università e partner accademici, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento qualificato dei e delle giovani nel mondo del lavoro.

### 1.1.2 Centro di Formazione A.I.B.



#### *Il 2024/2025 in sintesi:*

*33 dipendenti (54,5% donne)*

*464 giovani istruiti/e*

*289 tirocini attivati*

*Tasso di occupazione a sei mesi superiori al 70% per giovani qualificati/e e all'80% per giovani diplomati/e*

**Il Centro di Formazione A.I.B. è un istituto professionale** con oltre sessant'anni di storia, attivo nelle sedi di Ome e Castel Mella. Offre percorsi triennali di qualifica, percorsi quadriennali di diploma professionale e percorsi IFTS, garantendo un forte legame con il tessuto produttivo bresciano.

Il Centro di Formazione A.I.B. opera per preparare giovani capaci di inserirsi rapidamente e con competenza nel mondo del lavoro, attraverso una didattica orientata alla pratica, numerose esperienze nei laboratori e un sistema strutturato di tirocini e apprendistato.

L'attività comprende anche servizi di orientamento, accompagnamento e servizi al lavoro rivolti a persone e imprese: accoglienza, consulenza individuale, percorsi di riqualificazione e supporto all'inserimento lavorativo.

### 1.1.3 Liceo Guido Carli



***Il 2024/2025 in sintesi:***

*33 dipendenti (75,8% donne)*

*233 giovani formati/e*

*99 certificazioni linguistiche ottenute*

*100% di diplomati/e iscritti all'università*

**Il Liceo Guido Carli, fondato nel 2011, è una scuola paritaria secondaria di secondo grado** e tra le prime realtà italiane ad adottare percorsi liceali quadriennali. Si distingue per un modello didattico innovativo, basato su metodologie attive, rapporto educativo personalizzato e un forte orientamento internazionale.

Il Liceo Guido Carli promuove una formazione che integra rigore accademico, benessere degli studenti e delle studentesse e attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali. L'obiettivo è preparare ragazze e ragazzi a cogliere le migliori opportunità universitarie e professionali in un contesto globale, valorizzandone talenti e aspirazioni.

## 1.2 La governance

La governance di Fondazione A.I.B. si basa su una struttura organizzativa solida e su un sistema integrato di strumenti che garantiscono trasparenza, correttezza e conformità normativa. Gli organi di governo, insieme ai modelli e alle procedure adottate, assicurano una gestione responsabile e coerente con i propri valori.

### 1.2.1 I membri partecipanti

**Fondazione A.I.B. è costituita come Fondazione di Partecipazione, con un fondo di dotazione pari a €1.453.356. Il membro fondatore è Confindustria Brescia**, che ricopre anche il ruolo di membro partecipante, rafforzando il legame strategico tra la Fondazione, il territorio e il sistema imprenditoriale locale. Accanto ad essa, la Fondazione annovera 103 membri partecipanti, tra cui imprese, enti pubblici e organizzazioni del territorio, che contribuiscono in modo attivo all'indirizzo e allo sviluppo delle sue attività.

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

### 1.2.2 Gli organi di governo

**La struttura di governo di Fondazione A.I.B. si articola in diversi organi con funzioni complementari.**

**Il principale organo decisionale è il Consiglio di Gestione**, che definisce l'indirizzo strategico di Fondazione A.I.B., nomina la Direzione Generale e vigila sull'andamento complessivo delle attività. Il Consiglio è composto da membri nominati in parte dal Fondatore, Confindustria Brescia, e in parte eletti dall'Assemblea dei Partecipanti. **Nei primi mesi del 2025 il Consiglio di Gestione, in seguito alle dimissioni di un consigliere, è risultato da sette membri, oltre alla Presidente Elisa Torchiani, con una composizione di due donne e sei uomini.** Nel corso dell'anno si è registrato un subentro a seguito di una seconda dimissione.

**Accanto al Consiglio di Gestione opera la Direzione Generale, con la direzione di Cinzia Pollio, responsabile della gestione amministrativa, organizzativa e operativa di Fondazione A.I.B. e delle sue tre divisioni. La direzione delle Divisioni mostra la presenza significativa di figure femminili in ruoli apicali (due donne e un uomo).**

**A supporto delle funzioni strategiche è attivo il Comitato Scientifico, organo consultivo previsto dallo Statuto e composto da rappresentanti del mondo accademico e delle imprese. Il Comitato fornisce pareri tecnici e indirizzi in materia di innovazione formativa e sviluppo dei programmi educativi. La composizione, confermata per il 2024/2025, rispecchia un equilibrio tra competenze scientifiche e conoscenza del tessuto produttivo, ed è la seguente: Clemente Bugatti (Presidente), Lucrezia Bertoli e Daniele Bertoni in rappresentanza delle imprese e Giovanni Gregorini (Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia) e Claudio Teodori (Università degli Studi di Brescia) in rappresentanza delle università.**

**Completano la struttura di governance il Revisore contabile, dott. Andrea Menni, incaricato nel 2025 in sostituzione del Revisore precedente, dott. Roberto Fedrigolli, e l'Organismo di Vigilanza, nella figura dell'Avv. Roberta De Vieto.**

<b>Presidente di Fondazione A.I.B.</b>
Elisa Torchiani
<b>Componenti del Consiglio di Gestione</b>
Mario Quirino Bonomi
Barbara Ulcelli
Mauro Ghilardi
Luigi Matteo Meroni
Savino Noviello
Ivano Tognassi
Francesco Veneziani
<b>Revisore contabile</b>
Andrea Menni
<b>Direttrice Generale</b>
Cinzia Pollio
<b>Direttrice ISFOR</b>
Cinzia Pollio (dal 1° settembre 2025 Anna Maffina)
<b>Responsabile delle sedi del Centro di Formazione A.I.B.</b>
Chiara Musatti
<b>Preside del Liceo Guido Carli</b>
Andrea Bernesco Làvore

## 1.2.3 Etica, compliance e sistemi di gestione

Oltre agli organi di governo, **Fondazione A.I.B. dispone di un insieme strutturato di regole, procedure e sistemi di gestione che assicurano correttezza, trasparenza e conformità normativa in tutte le attività svolte.**

Gli strumenti principali sono:

- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;**
- **Codice Etico;**
- **Procedura Whistleblowing;**
- **Privacy Policy;**
- **Sistema di Gestione della Qualità e della Parità di Genere.**

Tutti i documenti sono resi disponibili sui siti istituzionali delle tre Divisioni.

### 1.2.3.1 MOG e il Codice Etico

**Fondazione A.I.B. è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), approvato a Dicembre 2023 ed elaborato in conformità alle Linee Guida di Confindustria e alle Linee Guida Regionali per gli enti accreditati nei settori istruzione, formazione e lavoro. Il MOG definisce le attività sensibili, i presidi di controllo e le regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.**

**Il Codice Etico, parte integrante del MOG, esprime i valori fondanti di Fondazione A.I.B. e orienta i comportamenti nei confronti degli stakeholder, promuovendo legalità, integrità, trasparenza e responsabilità.**

**Nel 2024/2025 non sono state rilevate violazioni del Codice Etico.**

### 1.2.3.2 La Procedura Whistleblowing

**Fondazione A.I.B. adotta una Procedura di Whistleblowing conforme al Decreto Legislativo 24/2023, con l'obiettivo di garantire trasparenza, legalità e integrità all'interno dell'organizzazione. Tale strumento disciplina la gestione delle segnalazioni di presunti comportamenti illeciti o non conformi a leggi, regolamenti, al Codice Etico e al MOG, assicurando la protezione del segnalante e la riservatezza delle informazioni trattate.** La procedura consente a dipendenti, collaboratori/trici e altri stakeholder di segnalare, in sicurezza, eventuali illeciti amministrativi, civili, penali o contabili, violazioni in materia di salute e sicurezza, ambiente o appalti, nonché comportamenti non etici o contrari alle politiche interne.

Sono stati predisposti canali di segnalazione sicuri e riservati, disponibili:

- in forma scritta, tramite piattaforma crittografata accessibile dal sito della Fondazione: <https://fondazioneaib.wb.teseoerm.com/#/>;
- in forma orale, attraverso un incontro diretto con il soggetto gestore della procedura.

**I canali sono gestiti dall'Organismo di Vigilanza, che garantisce la massima tutela del segnalante, impedendo qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. La procedura è stata**

adeguatamente diffusa a tutto il personale attraverso una campagna informativa interna, per assicurare consapevolezza e corretta applicazione.

Nel corso del 2024/2025 non sono pervenute segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e non sono stati rilevati casi di non conformità relativi a violazioni normative, comportamenti corruttivi, condotte anticoncorrenziali o irregolarità nelle comunicazioni di marketing.

### **1.2.3.3 Tutela della privacy**

Fondazione A.I.B. garantisce la protezione dei dati personali attraverso un sistema organizzato di policy e procedure pienamente conforme al Regolamento UE 2016/679 (GDPR). La Privacy Policy definisce criteri di trattamento, misure di sicurezza e diritti degli interessati, assicurando trasparenza e tutela verso tutte le persone coinvolte nelle attività di Fondazione A.I.B.

Per la supervisione e il corretto adempimento delle disposizioni in materia di protezione dei dati, anche nel 2024/2025 è stata confermata la figura del Data Protection Officer (DPO), Avv. Laura Lussu. Nel periodo di riferimento non si sono verificati episodi di violazione o fuga di dati, né sono state rilevate non conformità rispetto agli obblighi previsti dal GDPR.

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

Fondazione A.I.B. adotta un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Parità di Genere, certificato secondo le norme ISO 9001:2015 e UNI/PdR 125:2022, che rappresenta uno strumento essenziale per garantire elevati standard qualitativi e promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle persone. Attraverso questo sistema, Fondazione A.I.B. assicura un miglioramento continuo dei processi, una gestione strutturata delle attività e un approccio coerente ai principi di trasparenza, efficienza e pari opportunità.

La Politica per la Qualità e la Parità di Genere, approvata nell'ottobre 2023 e confermata anche per il 2024/2025, orienta le azioni della Fondazione e si fonda su tre impegni principali:

- promuovere una cultura inclusiva, garantendo parità di accesso alle opportunità professionali e favorendo percorsi di crescita equi per tutto il personale;
- comunicare in modo trasparente, interno ed esterno, i risultati e l'impegno nel perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- creare un ambiente di lavoro collaborativo, aperto all'ascolto e rispettoso delle esigenze delle persone.

Nel corso del 2024/2025 la Fondazione ha superato con esito positivo l'audit di mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022. Sono inoltre proseguiti gli interventi di allineamento delle politiche retributive e degli avanzamenti di carriera ai criteri di parità di genere, consolidando un approccio strutturale e non episodico all'equità.

## 1.3 Le persone

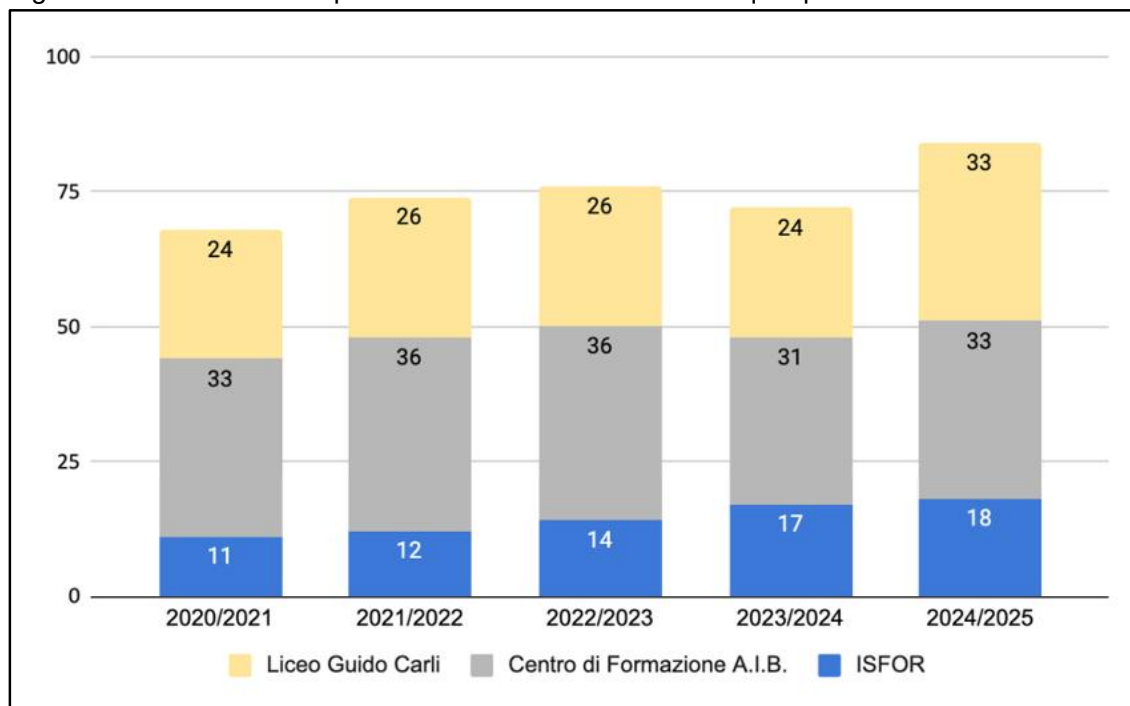
Le persone sono al centro dell'identità e dello sviluppo di Fondazione A.I.B. e rappresentano la risorsa preziosa alla base della qualità delle attività formative e dei servizi erogati. **Anche nel 2024/2025 Fondazione A.I.B. ha continuato a investire nella valorizzazione delle competenze, nel riconoscimento del merito e nella promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, fondato sul rispetto e sulla crescita professionale.**

### 1.3.1 I lavoratori e le lavoratrici

Al 31 agosto 2025<sup>1</sup> il numero complessivo di dipendenti di Fondazione A.I.B. ammontava a 84 persone. La componente femminile, pari a 56 donne, rappresentava i due terzi del personale (66,7%) e confermava la prevalenza del genere femminile all'interno dell'organizzazione. Nel confronto con il 2020/2021, l'organico è cresciuto di 16 unità, con un incremento complessivo di oltre il 20%.

Dipendenti per genere										
Genere	2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Donne	41	60,3%	46	62,2%	47	61,8%	47	65,3%	56	66,7%
Uomini	27	39,7%	28	37,8%	29	38,2%	25	34,7%	28	33,3%
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Figura 1. Evoluzione delle persone di Fondazione A.I.B. nel quinquennio 2020-2025

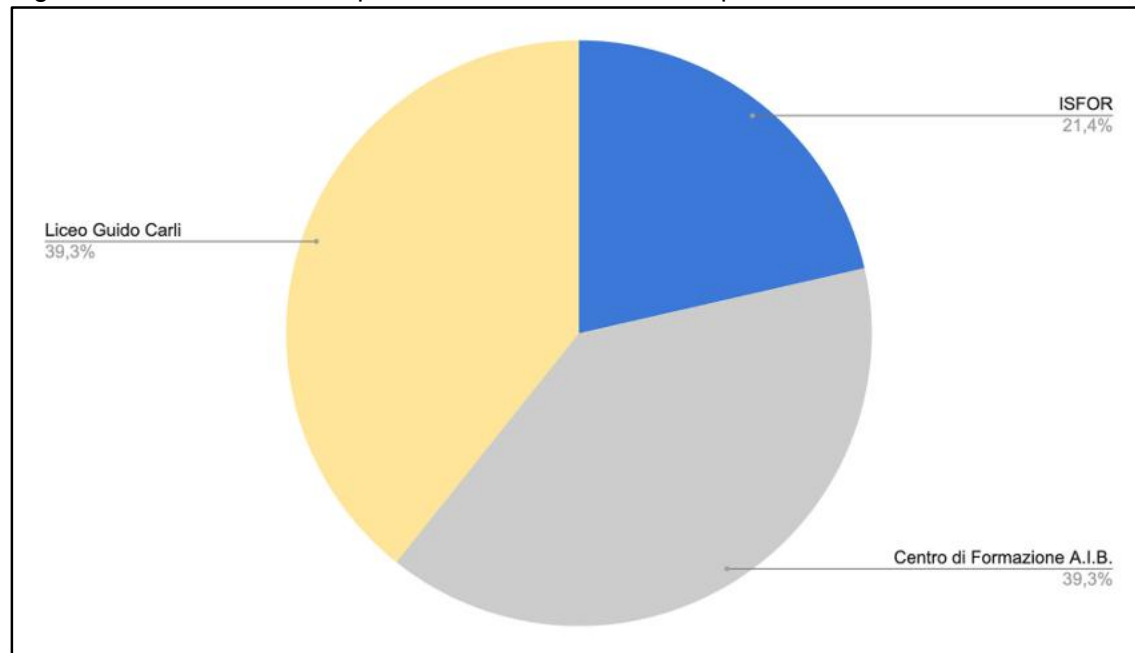


<sup>1</sup>Fine dell'anno fiscale. Non si sono verificati cambiamenti significativi durante il periodo rendicontato.

**L'analisi per divisione conferma una distribuzione dell'organico più equilibrata** rispetto agli anni precedenti: ISFOR ha impiegato 18 persone (21,4%), il Centro di Formazione A.I.B. 33 persone (39,3%) e il Liceo Guido Carli 33 persone (39,3%).

Dipendenti per divisione							
Divisione	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
ISFOR	Donne	11	78,6%	12	70,6%	13	72,2%
	Uomini	3	21,4%	5	29,4%	5	27,8%
	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>18,4%</b>	<b>17</b>	<b>18,4%</b>	<b>18</b>	<b>21,4%</b>
Centro di Formazione A.I.B.	Donne	18	50%	17	54,8%	18	54,5%
	Uomini	18	50%	14	45,2%	15	45,5%
	<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>47,4%</b>	<b>31</b>	<b>43,1%</b>	<b>33</b>	<b>39,3%</b>
Liceo Guido Carli	Donne	18	69,2%	18	75%	25	75,8%
	Uomini	8	30,8%	6	25%	8	24,2%
	<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>34,2%</b>	<b>24</b>	<b>33,3%</b>	<b>33</b>	<b>39,3%</b>
<b>Totale</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>66,7%</b>

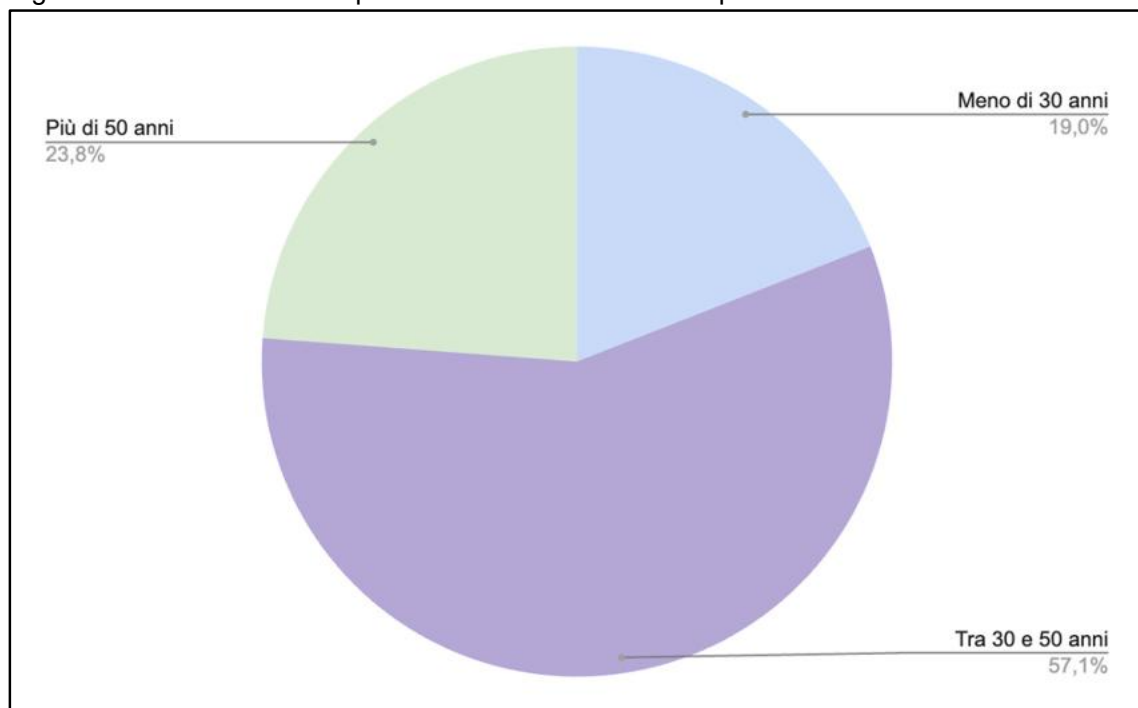
Figura 2. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per Divisione nel 2024/2025



Per quanto concerne la composizione per fascia d'età, il 57,1% dei dipendenti (48 persone) rientra nella fascia *Tra 30 e 50 anni*, mentre il 23,8% (20 persone) ha più di 50 anni. La fascia *Meno di 30 anni* rappresenta invece il 19% dell'organico (16 persone), in aumento rispetto all'anno precedente.

Dipendenti per fascia d'età						
Fascia d'età	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni	10	13,2%	14	19,4%	16	19,0%
Tra 30 e 50 anni	49	64,5%	40	55,6%	48	57,1%
Più di 50 anni	17	22,4%	18	25,0%	20	23,8%
<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Figura 3. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per fascia d'età nel 2024/2025



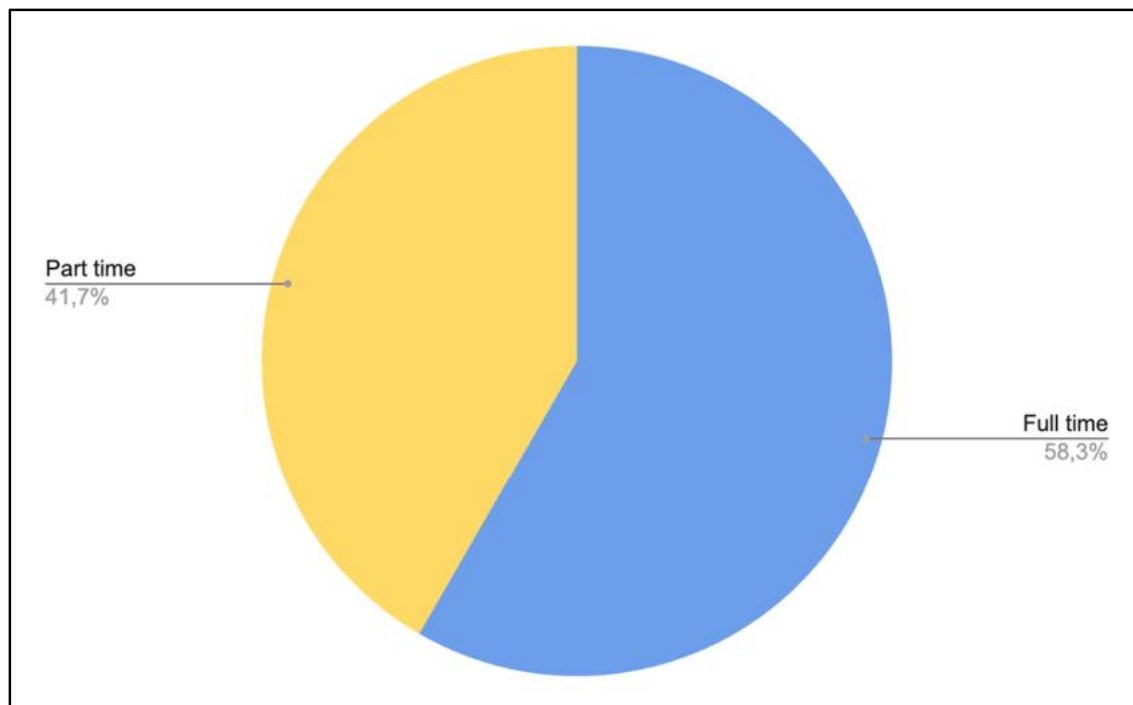
**Fondazione A.I.B. continua a privilegiare forme di lavoro stabili: i contratti a tempo indeterminato rappresentano l'81,0% dell'organico.** Si registra un incremento dei contratti a tempo determinato utilizzati per un primo inserimento nel corpo docente della Fondazione, attivati per 13 persone, mentre completano la struttura 3 contratti di apprendistato, uno attivato nel 2024/2025. Le collaborazioni professionali vengono utilizzate esclusivamente per esigenze specifiche e, a integrazione dell'organico, ISFOR ha inserito una tirocinante.

Dipendenti per tipo di collaborazione						
Collaborazione	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Apprendista	4	5,3%	5	6,9%	3	3,6%
Tempo determinato	7	9,2%	3	4,2%	13	15,5%
Tempo indeterminato	65	85,5%	64	88,9%	68	81,0%
<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Nel complesso, 35 persone hanno un contratto part-time (41,7%) e 49 un contratto full-time (58,3%).** La prevalenza femminile tra i part-time riflette una tendenza sociale diffusa. Fondazione A.I.B. fatti salvi i casi di insussistenza di cattedre a tempo pieno, ha risposto alle richieste del personale. Rispetto alla sopra citata tendenza sociale diffusa, la Fondazione risponde promuovendo soluzioni organizzative flessibili rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

Dipendenti per tipo di impiego							
Impiego	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Full time	Donne	26	54,2%	28	58,3%	29	59,2%
	Uomini	22	45,8%	20	41,7%	20	40,8%
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>63,2%</b>	<b>48</b>	<b>66,7%</b>	<b>49</b>	<b>58,3%</b>
Part time	Donne	21	75,0%	19	79,2%	27	77,1%
	Uomini	7	25,0%	5	20,8%	8	22,9%
	<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>36,8%</b>	<b>24</b>	<b>33,3%</b>	<b>35</b>	<b>41,7%</b>
<b>Totale</b>	Donne	47	61,8%	47	65,3%	56	66,7%
	Uomini	29	38,2%	25	34,7%	28	33,3%
	<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Figura 4. Suddivisione delle persone di Fondazione A.I.B. per tipologia d'impiego nel 2024/2025



**Fondazione A.I.B. ha confermato il proprio impegno nel favorire stabilità e crescita professionale all'interno dell'organizzazione.** Nel corso dell'anno, 4 dipendenti sono passati da un contratto a tempo determinato a uno a tempo indeterminato e sono stati

riconosciuti 3 avanzamenti di livello, di cui 2 a favore di personale femminile. La politica della Fondazione prevede, nel rispetto della normativa e in caso di valutazione positiva reciproca, la trasformazione a tempo indeterminato al termine del primo anno di contratto a termine. In continuità con questo orientamento, tutti i tirocinanti inseriti nel periodo precedente sono stati assunti al termine del tirocinio.

**Nel corso dell'anno formativo 2024/2025 sono state effettuate 24 nuove assunzioni**, in aumento rispetto alle 20 dell'anno precedente. La fascia più rappresentata è stata quella *Tra 30 e 50 anni*, che conta 14 nuove risorse, seguita da 6 nuove persone che hanno meno di 30 anni e 4 più di 50. Le donne hanno rappresentato la maggioranza delle assunzioni. **Le cessazioni sono invece state complessivamente 16**, in diminuzione rispetto alle 20 dell'anno precedente

Assunzioni per fascia d'età				
Età	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Meno di 30 anni	Donne	3	4	4
	Uomini	1	2	2
	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Tra 30 e 50 anni	Donne	6	6	11
	Uomini	9	3	3
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Più di 50 anni	Donne	2	2	2
	Uomini	0	3	2
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Totale donne</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
<b>Totale uomini</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Totale</b>		<b>21</b>	<b>20</b>	<b>24</b>

Le uscite hanno riguardato 7 contratti a termine giunti a scadenza, 8 dimissioni volontarie e una mancata conferma al termine del periodo di prova. Le cessazioni hanno interessato principalmente la fascia *Tra 30 e 50 anni*. Il turnover, concentrato nel personale docente, risente delle dinamiche di assunzione nella scuola pubblica, che rappresentano un fattore strutturale di mobilità. **Il tasso di turnover effettivo, calcolato considerando esclusivamente le dimissioni volontarie, si è attestato all'8,3%. Il tasso di turnover complessivo, in riduzione rispetto all'anno precedente, è invece il 19,0%.**

Cessazioni per fascia d'età				
Età	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Meno di 30 anni	Donne	0	2	0
	Uomini	0	0	1
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Tra 30 e 50 anni	Donne	5	6	7
	Uomini	8	7	4
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

Cessazioni per fascia d'età				
Età	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Più di 50 anni	Donne	1	2	3
	Uomini	1	3	1
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Totale donne</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Totale uomini</b>		<b>9</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

Analizzando la distribuzione per categoria professionale, **la componente *Impiegati/e* e *Docenti* continua a rappresentare la quota predominante dell'organico, superando il 90% del totale** e registrando una prevalenza femminile pari al 61,9%. La categoria *Dirigenti* e *Quadri* si conferma composta da 4 persone, con una presenza femminile stabile nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Dipendenti di Fondazione A.I.B. per categoria e per genere				
Categoria	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Apprendisti/e	Donne	3	3	1
	Uomini	1	2	2
Impiegati/e e docenti	Donne	41	41	52
	Uomini	27	22	25
Dirigenti e quadri	Donne	3	3	3
	Uomini	1	1	1
<b>Totale</b>		<b>76</b>	<b>72</b>	<b>84</b>
Distribuzione del personale per categoria e per genere				
Apprendisti/e	Donne	3,9%	4,2%	1,2%
	Uomini	1,3%	2,8%	2,4%
Impiegati/e e docenti	Donne	53,9%	56,9%	61,9%
	Uomini	35,5%	30,6%	29,8%
Dirigenti e quadri	Donne	3,9%	4,2%	3,6%
	Uomini	1,3%	1,4%	1,2%

A completamento dell'organico, sono presenti anche 3 apprendisti, inseriti in un percorso strutturato di sviluppo professionale.

Dipendenti di Fondazione A.I.B. per categoria e per età				
Categoria	Età	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Apprendisti/e	Meno di 30 anni	4	5	3
	Tra 30 e 50 anni	0	0	0
	Più di 50 anni	0	0	0
Impiegati/e e docenti	Meno di 30 anni	6	8	13
	Tra 30 e 50 anni	47	39	47
	Più di 50 anni	15	16	17

Dipendenti di Fondazione A.I.B. per categoria e per età				
Categoria	Età	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Dirigenti e quadri	Meno di 30 anni	0	0	0
	Tra 30 e 50 anni	2	2	1
	Più di 50 anni	2	2	3
<b>Totale</b>		<b>76</b>	<b>72</b>	<b>84</b>
Distribuzione del personale per categoria e per età				
Apprendisti/e	Meno di 30 anni	5,3%	6,9%	3,6%
	Tra 30 e 50 anni	0,0%	0,0%	0,0%
	Più di 50 anni	0,0%	0,0%	0,0%
Impiegati/e e docenti	Meno di 30 anni	7,9%	11,1%	15,5%
	Tra 30 e 50 anni	61,8%	54,2%	56,0%
	Più di 50 anni	19,7%	22,2%	20,2%
Dirigenti e quadri	Meno di 30 anni	0,0%	0,0%	0,0%
	Tra 30 e 50 anni	2,6%	2,8%	1,2%
	Più di 50 anni	2,6%	2,8%	3,6%

Sul fronte della tutela delle categorie protette, Fondazione A.I.B. assolve agli obblighi previsti dalla Legge 68/1999 attraverso l'assunzione diretta di persone con disabilità e mediante la convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003, stipulata con la Provincia di Brescia e la Cooperativa Sociale Approdo, alla quale è affidato il servizio di pulizia del Liceo Guido Carli. Accanto a questo impegno, Fondazione A.I.B. mantiene una rete consolidata di collaborazioni con realtà del terzo settore per l'acquisizione di beni e servizi. Tra queste, la Cooperativa Cauto, che supporta le attività di sgombero e logistica, e la Cooperativa ArticoloUno, da cui sono stati acquistati gli omaggi natalizi destinati al personale.

### 1.3.2 Il welfare e le politiche di remunerazione

**Fondazione A.I.B. ha confermato il proprio impegno nel garantire politiche retributive e di welfare eque, trasparenti e coerenti con le esigenze delle persone e con le evoluzioni contrattuali.**

Le misure di welfare già attive sono state confermate e, in alcuni casi, potenziate:

- Buono pasto: mantenuto il valore uniforme di 7 euro, dopo l'aumento dello scorso anno, per tutte le divisioni.
- Premi di produzione e welfare contrattuali: erogati complessivamente 29.689 euro al personale del Centro di Formazione A.I.B., cui si aggiungono 12.100 euro una tantum (5.000 Liceo, 1.000 ISFOR, 6.100 CF AIB).
- MBO su temi di sostenibilità economica, sviluppo delle attività e crescita professionale. Riconosciuti complessivamente 61.500 euro, così distribuiti:
  - 48.500 euro in ISFOR,
  - 8.000 euro nel Centro di Formazione A.I.B.,
  - 5.000 euro nel Liceo Guido Carli.

Come negli anni precedenti, nel Centro di Formazione A.I.B. è proseguita la politica di flessibilità oraria a supporto di una migliore conciliazione vita-lavoro per il personale docente, ad esclusione delle fasce orarie riguardanti le lezioni. Al Liceo Guido Carli sono state confermate misure specifiche quali: periodi di pausa lavorativa, nelle giornate di sospensione della didattica, estesi per il personale docente rispetto alle ferie contrattuali e accesso gratuito al servizio mensa anche in caso di orario giornaliero inferiore al limite previsto per la maturazione del buono pasto nelle altre divisioni.

Nel corso del 2024/2025 sono stati applicati gli aggiornamenti previsti dai rinnovi dei diversi CCNL adottati nelle divisioni della Fondazione, con adeguamenti economici e normativi distribuiti lungo l'anno. Nel Centro di Formazione A.I.B. è stato inoltre rinnovato il contratto integrativo aziendale, comprensivo dell'accordo sui premi di risultato.

**L'analisi del rapporto retributivo donne/uomini, calcolato neutralizzando gli effetti dei contratti part-time, conferma un valore complessivo pari a 0,98**, in linea con quanto registrato negli anni precedenti. Il dato risulta leggermente favorevole agli uomini nelle categorie *Apprendisti/e* e *Impiegati/e* e *Docenti*, mentre nella categoria *Dirigenti e Quadri* il rapporto è superiore a 1, riflettendo una retribuzione media lievemente più elevata per il personale femminile, in coerenza con la presenza di un ruolo con maggiori responsabilità, quello di direzione generale, coperto da personale femminile. Tale risultato va interpretato alla luce del numero molto limitato di posizioni dirigenziali, che rende più sensibile la variazione dei valori medi.

Rapporto di retribuzione donne/uomini per categoria di dipendente			
Categoria	2022/2023	2023/2024	2024/2025
<b>Fondazione A.I.B.</b>			
Apprendisti/e	0,91	0,90	0,93
Impiegati/e e docenti	0,97	0,90	0,92
Dirigenti e quadri	1,43	1,42	1,44
<b>Totale</b>	<b>0,98</b>	<b>0,98</b>	<b>0,98</b>

### 1.3.3 La formazione

La formazione continua rappresenta per Fondazione A.I.B. un elemento strategico per garantire qualità, aggiornamento professionale e coerenza nei servizi erogati. Anche nel 2024/2025 l'investimento nella crescita delle competenze si è confermato significativo, coinvolgendo tutto il personale delle tre divisioni con percorsi strutturati, specialistici e trasversali.

**Nel corso dell'anno sono state erogate 1.364 ore di formazione, per una media di 16 ore per dipendente, con una partecipazione omogenea per genere e tra personale docente, amministrativo, quadri e apprendisti.** La riduzione delle ore medie pro-capite di formazione del personale è stata dovuta alla partecipazione di ben nove docenti del Liceo Carli, durante l'anno, a percorsi di abilitazione, ciò ha ridotto la possibilità di effettuare formazione aziendale. Tutte le persone sono state inoltre formate su MOG, Codice Etico e tutela dei dati personali.

Fondazione A.I.B. - Ore medie di formazione per dipendente per genere			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Donne	30	31	17
Uomini	34	32	14
<b>Media generale</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>16</b>

Fondazione A.I.B. - Ore medie di formazione per dipendente per categoria			
Categoria	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Apprendisti/e	87	38	60
Impiegati/e e docenti	26	30	14
Dirigenti e quadri	74	34	24
<b>Media generale</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>16</b>

Nella divisione ISFOR la formazione ha riguardato principalmente lo sviluppo delle competenze digitali e manageriali, con percorsi che spaziano dall'intelligenza artificiale alla gestione delle relazioni, dal benessere digitale e cybersecurity al design thinking.

Il Centro di Formazione A.I.B. ha proseguito con un piano strutturato di aggiornamento didattico e organizzativo. Sono stati realizzati interventi dedicati all'innovazione dei processi educativi, alla gestione del gruppo classe e alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.

Al Liceo Guido Carli la formazione ha seguito le priorità individuate dal Collegio docenti, con percorsi su didattica inclusiva (DSA e BES), didattica digitale, metodologie innovative, e numerosi approfondimenti disciplinari in ambito storico, umanistico, scientifico e linguistico. Sono stati inoltre attivati moduli dedicati all'utilizzo dell'intelligenza artificiale nella didattica e proseguito il tutoraggio per i docenti neoassunti.

### 1.3.4 La salute e la sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta una priorità trasversale per tutte le divisioni di Fondazione A.I.B. **Ogni struttura è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aggiornato e di un'organizzazione interna dedicata alla prevenzione, in conformità alla normativa vigente.** Nel 2024/2025 sono proseguite le attività di verifica periodica degli ambienti e dei processi, accompagnate da un'intensa programmazione formativa.

**Nel corso dell'anno sono state erogate 526 ore di formazione sulla salute e sicurezza.** Le ore medie per persona si attestano a 6 ore. La formazione ha riguardato la sicurezza generale e specifica per lavoratori a basso e medio rischio, gli aggiornamenti quinquennali, i corsi di primo soccorso, antincendio, l'abilitazione per preposti, la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e l'utilizzo dei defibrillatori. **Tutte le figure che compongono gli organigrammi della sicurezza della Fondazione hanno completato la formazione prevista e risultano aggiornate in conformità alla normativa vigente.**

**Nel 2024/2025 non si sono verificati infortuni sul lavoro.**

Fondazione A.I.B. - Ore formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per genere			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Donne	135	374	360
Uomini	202	237	166
<b>Totale</b>	<b>337</b>	<b>611</b>	<b>526</b>

Fondazione A.I.B. - Ore formazione media in materia di salute e sicurezza sul lavoro per genere			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Donne	3	9	6
Uomini	7	8	6
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Fondazione A.I.B. - Ore formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per categoria			
Categoria	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Apprendisti/e	11	0	64
Impiegati/e e docenti	365	315	462
Dirigenti e quadri	9	22	0
<b>Totale</b>	<b>385</b>	<b>337</b>	<b>526</b>

Fondazione A.I.B. - Ore formazione media in materia di salute e sicurezza sul lavoro per categoria			
Categoria	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Apprendisti/e	4	0	21
Impiegati/e e docenti	5	5	6
Dirigenti e quadri	2	6	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

## 1.4 L'ambiente

**Fondazione A.I.B. ha confermato il proprio impegno nel contribuire agli obiettivi ambientali globali e alle principali politiche europee sulla transizione ecologica**, adottando nel tempo interventi mirati alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività. L'attenzione si è concentrata in particolare sull'efficienza energetica delle sedi e sulla diminuzione delle emissioni climalteranti legate ai consumi degli edifici. Per questo motivo, Fondazione A.I.B. monitora i consumi energetici e le emissioni di gas serra generate dalle sedi operative di Brescia (ISFOR e Liceo Guido Carli), Castel Mella e Ome (Centro di Formazione A.I.B.), consapevole che la principale fonte di impatto ambientale sia riconducibile ai consumi legati al riscaldamento, alla climatizzazione, all'illuminazione e all'utilizzo quotidiano degli spazi.

Essendo un'organizzazione che opera esclusivamente nel settore dei servizi formativi, e non svolgendo attività produttive o industriali, **la produzione di rifiuti e il consumo idrico non hanno rappresentato temi materiali rilevanti ai fini della presente rendicontazione.**

### 1.4.1 I consumi energetici

I consumi energetici della Fondazione derivano principalmente dall'utilizzo di energia elettrica, dal teleriscaldamento per le sedi bresciane e dal gas naturale per le sedi di Castel Mella e Ome. **Dal 2022/2023 tutte le sedi della Fondazione A.I.B., incluse quelle di ISFOR e del Liceo Guido Carli, utilizzano esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, certificata "100% Green A2A", attestante l'origine rinnovabile dell'energia consumata.** Presso il Liceo Guido Carli è inoltre presente un impianto fotovoltaico, installato e avviato nel 2022/2023. L'energia generata dall'impianto viene interamente immessa in rete. Nel 2024 è stato completato il collegamento da remoto, che consente ora di accedere ai dati di produzione in modo continuativo.

**I consumi energetici complessivi hanno raggiunto 3.462 GJ, registrando una diminuzione del 9,8% rispetto ai 3.839 GJ dell'anno precedente.** Tale riduzione è stata determinata principalmente dal calo dei consumi di energia elettrica e teleriscaldamento.

**L'energia elettrica, utilizzata in tutte le sedi e proveniente interamente da fonti rinnovabili certificate, ha mostrato un decremento significativo: da 318.620 kWh nel 2023/2024 a 267.052 kWh nel 2024/2025, pari al 16,2%.** La variazione più rilevante ha riguardato il Liceo Guido Carli, i cui consumi sono passati da 176.132 a 140.293 kWh (-20,3%). **La contrazione è dovuta principalmente agli interventi di efficientamento dell'impianto di raffrescamento**, che hanno consentito di ridurre in modo consistente i consumi elettrici. Anche ISFOR ha registrato una riduzione dei consumi elettrici del 7,4% (da 44.365 a 41.101 kWh), mentre Castel Mella ha evidenziato un calo del 17,7% (da 73.926 a 60.818 kWh). La sede di Ome ha mostrato invece una sostanziale stabilità. **Anche i consumi di teleriscaldamento hanno registrato un calo, passando da 566.655 kWh a 516.483 kWh (-8,8%).** La sede ISFOR ha ridotto i propri consumi dell'11,8% (da 70.113 a 61.829 kWh), mentre il Liceo Guido Carli ha registrato una contrazione dell'8,4% (da 496.542 a 454.654 kWh), pur rimanendo la sede con il fabbisogno termico più elevato, in relazione alla dimensione degli ambienti e all'intensa attività didattica e sportiva.

Consumi di energia elettrica					
Divisione	Sede	Udm	2022/2023	2023/2024	2024/2025
ISFOR	Via Pietro Nenni, 30 - Brescia	kWh	41.834	44.365	41.101
Centro di Formazione A.I.B.	Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella	kWh	66.551	73.926	60.818
Centro di Formazione A.I.B.	Via Aldo Moro, 23 - Ome	kWh	22.475	24.197	24.839
Liceo Guido Carli	Via Stretta, 175 - Brescia	kWh	173.098	176.132	140.293
<b>Totale</b>		<b>kWh</b>	<b>303.968</b>	<b>318.620</b>	<b>267.052</b>
<b>di cui da fonti rinnovabili</b>		<b>kWh</b>	<b>303.968</b>	<b>318.620</b>	<b>267.052</b>

Consumi da teleriscaldamento					
Divisione	Sede	Udm	2022/2023	2023/2024	2024/2025
ISFOR	Via Pietro Nenni, 30 - Brescia	kWh	58.942	70.113	61.829
Liceo Guido Carli	Via Stretta, 175 - Brescia	kWh	312.064	496.542	454.654
<b>Totale</b>		<b>kWh</b>	<b>371.006</b>	<b>566.655</b>	<b>516.483</b>

Le sedi del Centro di Formazione A.I.B. di Castel Mella e Ome, non servite dal teleriscaldamento, hanno continuato a utilizzare gas naturale per il riscaldamento. **Nel 2024/2025 il consumo complessivo è risultato pari a 188.684 kWh**, un valore sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente (192.494 kWh).

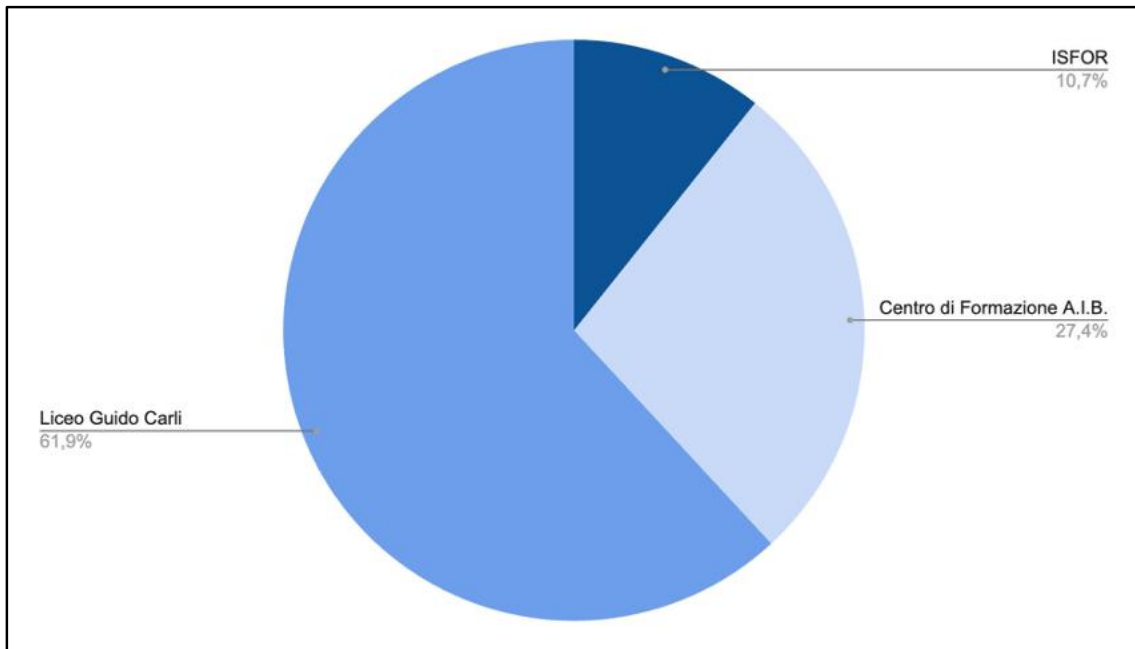
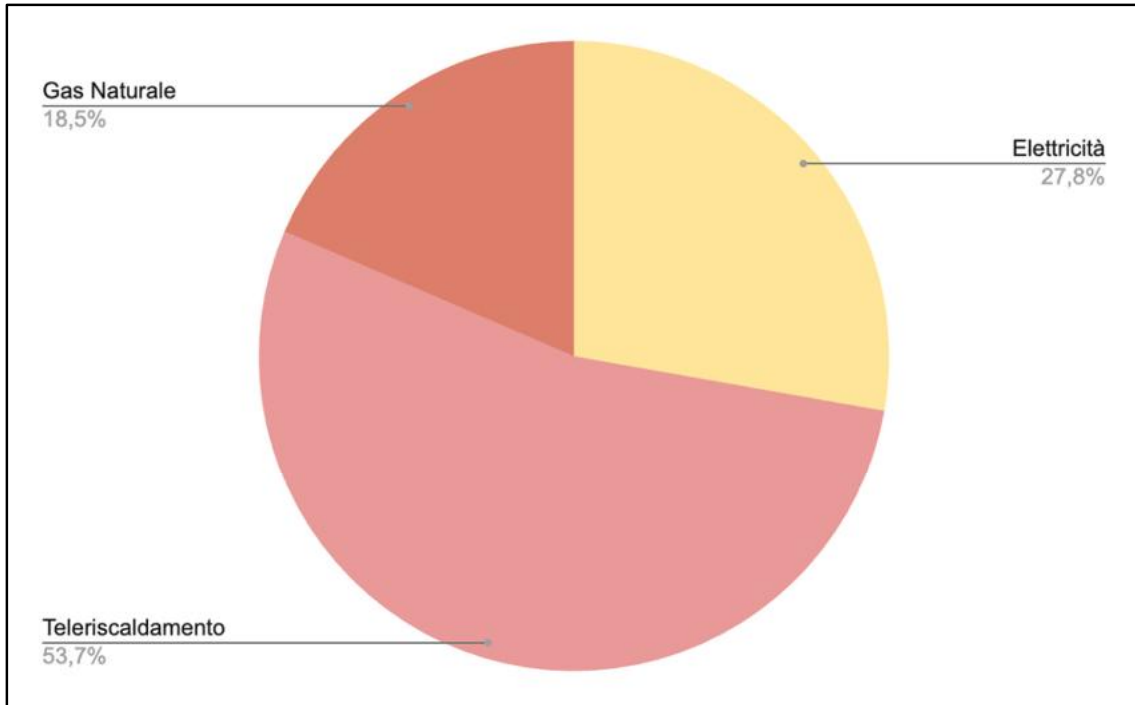
Consumi da gas naturale					
Divisione	Sede	Udm	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Centro di Formazione A.I.B.	Via G. Di Vittorio, 18 - Castel Mella	Smc	16.993	11.847	10.006
Centro di Formazione A.I.B.	Via Aldo Moro, 23 - Ome	kWh	74.150	65.850	81.720
<b>Totale</b>		<b>kWh</b>	<b>239.492</b>	<b>192.494</b>	<b>188.684</b>

**La distribuzione dei consumi energetici conferma il Liceo Guido Carli come la divisione maggiormente energivora della Fondazione**, con 2.142 GJ, pari al 61,9% del totale. Seguono il Centro di Formazione A.I.B., che con 949 GJ rappresenta il 27,4% dei consumi complessivi, e ISFOR, che con 371 GJ si attesta al 10,7%.

Consumi complessivi di Fondazione A.I.B.				
Tipologia	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Energia elettrica	GJ	1.094	1.147	961
Teleriscaldamento	GJ	1.336	2.040	1.859
Gas naturale <sup>2</sup>	GJ	862	652	641
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>3.292</b>	<b>3.839</b>	<b>3.462</b>
ISFOR	GJ	363	412	371
Centro di Formazione A.I.B.	GJ	1.182	1.005	949
Liceo Guido Carli	GJ	1.747	2.422	2.142
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>3.292</b>	<b>3.839</b>	<b>3.462</b>

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

Figura 5. Suddivisione dei consumi energetici (GJ) di Fondazione A.I.B. per tipologia nel 2024/2025



### 1.4.1 Le emissioni

Fondazione A.I.B. ha stimato la propria impronta di carbonio per l'anno 2024/2025, applicando le metodologie previste dal GHG Protocol. Le emissioni dirette (Scope 1), derivanti dal consumo di gas naturale, sono risultate pari a 36 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq. Le emissioni indirette (Scope 2), legate ai consumi di energia elettrica e teleriscaldamento, sono

invece risultate pari a 105 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, con un incremento del 2,9% rispetto all'anno precedente (102 tonnellate). **Nel complesso, l'impronta di carbonio della Fondazione nel 2024/2025 è risultata pari a 141 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, leggermente superiore alle 139 tonnellate dell'anno precedente.** Il contenimento dell'aumento complessivo, nonostante l'andamento del teleriscaldamento, è stato favorito dalla riduzione dei consumi elettrici e dall'efficientamento delle sedi.

Impronta di carbonio di Fondazione A.I.B. <sup>3</sup>				
Tipologia	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2023/2024
Scope 1	tCO <sub>2</sub> eq	49	37	36
Scope 2 <sup>4</sup>	tCO <sub>2</sub> eq	100	102	105
<b>Totale</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>149</b>	<b>139</b>	<b>141</b>

## 1.5 Il valore economico

Il valore economico generato e distribuito da Fondazione A.I.B. rappresenta un indicatore centrale della sua sostenibilità economica e della capacità dell'ente di produrre benefici per i propri stakeholder. Anche per il 2024/2025 la Fondazione conferma una gestione solida, caratterizzata da una crescita costante dei ricavi e da una distribuzione del valore equilibrata tra le diverse divisioni.

### 1.5.1 Il valore generato

**Nel 2024/2025 il valore economico generato da Fondazione A.I.B. supera gli otto milioni di euro, in aumento dell'8,9% rispetto ai sette milioni e mezzo registrati nel 2023/2024.** L'incremento riflette la crescita dei ricavi da attività formative e il consolidamento dei contributi pubblici destinati ai percorsi di istruzione e formazione professionale. L'utile annuale si attesta a €879.179, destinato interamente al fondo di gestione, confermando il trend positivo registrato negli ultimi esercizi.

**La composizione del valore generato rimane bilanciata tra ricavi e proventi (53,5%) e contributi (46,5%).** I ricavi di Fondazione A.I.B. derivano da fonti differenti in funzione delle attività svolte dalle tre divisioni e riflettono la varietà dell'offerta formativa e dei servizi erogati:

- ISFOR genera ricavi principalmente attraverso i corsi di formazione e i master, rivolti sia a professionisti sia alle imprese. A questi si aggiungono i ricavi legati alla locazione delle aule e alle riverse per servizi accessori connessi all'erogazione delle attività. La divisione beneficia inoltre di contributi da Fondimpresa e di finanziamenti regionali e provinciali destinati alla formazione continua.

<sup>3</sup> Per la stima della carbon footprint sono stati utilizzati fattori di emissione provenienti da fonti ufficiali e riconosciute, tra cui: DEFRA – UK Department for Environment, Food & Rural Affairs; A2A – Fattore di emissione del teleriscaldamento (Brescia Centro); AIB – European Residual Mix.

<sup>4</sup> Per l'energia elettrica è stato adottato l'approccio market-based, tenendo conto delle Garanzie d'Origine fornite dai distributori. Il valore delle emissioni per il 2023/2024 è stato ricalcolato applicando il fattore di emissione aggiornato del teleriscaldamento, fornito da A2A Calore & Servizi e certificato da RINA.

- Il Centro di Formazione A.I.B. ricava principalmente dalle attività formative erogate nell'ambito dei percorsi di qualifica, diploma professionale e IFTS. A ciò si sommano le riverse per costi diversi e i contributi erogati da Regione Lombardia e Provincia di Brescia, che rappresentano la fonte prevalente di sostegno economico per i percorsi in Dote.
- Il Liceo Guido Carli genera ricavi derivanti dalle rette scolastiche, dal programma di doppio diploma internazionale, dal servizio mensa e dai corsi di formazione e locazione aule. La divisione percepisce inoltre contributi statali e regionali specifici per l'istruzione e contributi da imprese e soggetti privati. Si conferma anche per il 2024/2025 il supporto di Confindustria Brescia, che ha destinato alla scuola un contributo di € 200.000.

Valore economico generato						
Voce	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	k€	%	k€	%	k€	%
Ricavi e proventi	3.403	50,9%	4.059	53,8%	4.398	53,5%
Contributi	3.286	49,1%	3.492	46,2%	3.821	46,5%
<b>Totale</b>	<b>6.689</b>	<b>100%</b>	<b>7.550</b>	<b>100%</b>	<b>8.219</b>	<b>100%</b>

Nel dettaglio, il valore generato suddiviso per divisione conferma ISFOR la principale fonte, con il 37% del totale. Seguono il Centro di Formazione A.I.B. (33,8%) e il Liceo Guido Carli, che cresce al 29,2%.

Valore economico generato suddiviso per divisione						
Divisione	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	k€	%	k€	k€	k€	k€
ISFOR	2.511	37,5%	2.931	38,8%	3.041	37,0%
Centro di Formazione A.I.B.	2.284	34,2%	2.552	33,8%	2.776	33,8%
Liceo Guido Carli	1.894	28,3%	2.067	27,4%	2.402	29,2%
Generale	0	0%	0	0%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>6.689</b>	<b>100%</b>	<b>7.550</b>	<b>100%</b>	<b>8.219</b>	<b>100%</b>

## 1.5.2 Il valore distribuito

**Nel 2024/2025 il valore economico distribuito da Fondazione A.I.B. supera i sette milioni di euro, con un incremento del 10,3% rispetto all'anno precedente.** La composizione delle voci di costo rimane sostanzialmente stabile. **La quota più rilevante è rappresentata dai costi operativi, pari al 48% del totale**, che includono principalmente i compensi ai e alle docenti, i canoni di locazione e le spese di gestione delle sedi. Seguono i salari e i benefit del personale dipendente, che incidono per il 44,6%, in lieve crescita in valore assoluto a seguito del rafforzamento delle attività delle tre divisioni. I pagamenti alla pubblica amministrazione, riconducibili esclusivamente agli oneri fiscali, rappresentano il 5,2%, mentre ammortamenti e accantonamenti pesano per il 2,3%. Coerentemente con il modello economico della Fondazione, non vi sono pagamenti a fornitori di capitale, in quanto non viene fatto ricorso a forme di finanziamento esterno.

Valore economico distribuito						
Voce	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	k€	%	k€	k€	k€	k€
Costi operativi	2.883	47,9%	3.182	47,8%	3.520	48,0%
Salari e benefit dei dipendenti	2.718	45,1%	2.878	43,3%	3.271	44,6%
Pagamenti a fornitori di capitale	0	0%	0	0%	0	0,0%
Ammortamenti e accantonamenti	137	2,3%	213	3,2%	169	2,3%
Pagamenti alla pubblica amministrazione	286	4,7%	380	5,7%	380	5,2%
<b>Totale</b>	<b>6.023</b>	<b>100%</b>	<b>6.652</b>	<b>100%</b>	<b>7.340</b>	<b>100%</b>

**All'interno dei costi operativi, la componente prevalente continua a essere rappresentata dai compensi per i e le docenti, che crescono fino a quasi un milione e mezzo di euro e rappresentano oltre il 42% del totale dei costi operativi.** Seguono i canoni di locazione e le spese per utenze e pulizie, necessari alla gestione delle quattro sedi della Fondazione. Le consulenze e le manutenzioni mantengono un peso marginale ma costante, mentre la voce "altro", che comprende materiali, assicurazioni, servizi generali e spese per iniziative, cresce proporzionalmente all'ampliamento dell'attività.

Dettaglio dei costi operativi						
Voce	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	k€	%	k€	k€	k€	k€
Compensi per i docenti	1.172	40,65%	1.271	39,9%	1.494	42,4%
Canoni di locazione	398	13,81%	413	13%	416	11,8%
Utenze e pulizie	260	9,02%	245	7,7%	239	6,8%
Consulenze	142	4,92%	142	4,5%	138	3,9%
Manutenzioni	59	2,05%	72	2,3%	73	2,1%
Altro	852	29,55%	1.039	32,6%	1.160	33,0%
<b>Totale</b>	<b>2.883</b>	<b>100%</b>	<b>3.182</b>	<b>100%</b>	<b>3.520</b>	<b>100,0%</b>


## 1.6 Gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Fondazione A.I.B. contribuisce attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, integrando i principi della sostenibilità all'interno della propria strategia educativa, organizzativa e gestionale. **L'impegno di Fondazione A.I.B. si concentra in particolare su cinque obiettivi, ritenuti prioritari e pienamente coerenti con la missione delle tre Divisioni:**





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

Gli SDGs individuati guidano la pianificazione delle attività annuali della Fondazione e orientano l'azione delle tre Divisioni. **Anche nel 2024/2025 sono state realizzate diverse iniziative, progetti e collaborazioni che contribuiscono in modo concreto al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 ritenuti prioritari. Allo stesso tempo, sono stati definiti obiettivi per il 2025/2026 che rafforzano l'impegno verso un modello di sviluppo responsabile e orientato al miglioramento continuo.**

La tabella seguente sintetizza gli impegni assunti nel bilancio precedente, le azioni realizzate nell'anno in corso e gli obiettivi programmati per l'anno successivo. Le attività di dettaglio saranno approfondite nei capitoli dedicati alle singole Divisioni.

Azioni, risultati e obiettivi di Fondazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
 <p><b>3 SALUTE E BENESSERE</b></p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Proseguire con le azioni per il miglioramento del clima aziendale, mantenendo l'attenzione sul tasso di turnover.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto:</b> si è proseguito nell'attività di supervisione delle equipe del Centro di Formazione A.I.B. Per il personale del Liceo Guido Carli e di ISFOR è stato definito un piano formativo individualizzato, dando spazio alle richieste delle singole persone.</p>	<p>Proseguire nelle attività di formazione. Intensificare le iniziative di team building per le divisioni, realizzando momenti di incontro e scambio informali.</p>

Azioni, risultati e obiettivi di Fondazione A.I.B.

SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Continuare a garantire supporto ad Ambiente Parco.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto:</b> è stato confermato il sostegno a Ambiente Parco con la presenza in CDA della Direttrice Generale della Fondazione. Avvio a ottobre 2024 della prima edizione del Master ISFOR in Management della Sostenibilità. Ampliamento dell'area formativa Sostenibilità nel catalogo di ISFOR. Inserimento nel catalogo ISFOR di percorsi formativi con marchio Ambiente Parco.</p>	<p>Presenza in CDA della Direttrice Generale della Fondazione. Inserimento nel catalogo ISFOR di percorsi formativi con marchio Ambiente Parco. Proseguimento nell'offerta del Master ISFOR in Management della Sostenibilità. Rinnovamento dell'area formativa Sostenibilità nel catalogo di ISFOR. Realizzazione conferenza stampa di presentazione del Master Management per la Sostenibilità presso Ambiente Parco.</p>
	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Proseguire nelle attività di stakeholder engagement rivolte alle aziende.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto:</b> realizzazione da parte di ISFOR del ciclo di seminari gratuiti "Andare incontro alla sfida del futuro" (avvio giugno 2024, conclusione marzo 2025). Presentazione, da parte di ISFOR, della ricerca con Università Cattolica di Milano "Generazione Z al lavoro". Realizzazione evento su tema "Academy aziendali" da parte di ISFOR e Centro di Formazione A.I.B. Realizzazione da parte di ISFOR di diversi webinar di presentazione dell'offerta formativa</p>	<p>Pianificazione e realizzazione di seminari gratuiti da parte di ISFOR su tematiche rilevanti per le imprese, in particolare rivolti a HR manager, imprenditori e imprenditrici. Lancio di nuovi servizi da parte di ISFOR relativi a "progetti formativi strategici", analisi e piano di sviluppo delle competenze aziendali.</p>
	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenere le performance relative alla certificazione di genere.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto:</b> superato audit di mantenimento certificazione. Proseguito nel definire avanzamenti e aumenti retributivi con criteri di parità di genere.</p>	<p>Formazione per il personale su temi relativi alla parità di genere.</p>
	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenere le performance in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto:</b> non si sono verificati eventi critici.</p>	<p>Sono stati pianificati lavori di ristrutturazione sulla sede di ISFOR in accordo con la proprietà della sede. È in corso ampliamento della sede del Liceo Guido Carli che darà maggiore respiro sia alla didattica che alle attività laboratoriali e collaterali alla didattica.</p>

## 2. ISFOR

### 2.1 Informazioni generali


**ISFOR - Istituto Superiore di Formazione e Ricerca - è l'ente di formazione** nato il 13 marzo 1989 dalla collaborazione di Confindustria Brescia, Camera di Commercio di Brescia, Università degli Studi di Brescia, Università Cattolica di Brescia, istituti bancari, associazioni di categoria e imprese locali. Costituito come società consortile (ISFOR 2000), l'ente si è affermato fin da subito come riferimento per lo sviluppo delle competenze di imprenditori e imprenditrici, manager e lavoratori e lavoratrici del territorio, con percorsi orientati alla crescita professionale e all'aggiornamento continuo.





Dal 2014 ISFOR è una divisione di Fondazione A.I.B. con il marchio rinnovato "ISFOR – Formazione continua" ed è accreditato nell'Albo di Regione Lombardia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale. **Nel 2024 la divisione ha chiesto ed ottenuto l'innalzamento della propria qualificazione Fondimpresa alla Classe H, il livello massimo previsto dal Sistema di Qualificazione.** Tale riconoscimento ha ampliato significativamente la capacità della divisione di presentare e gestire piani formativi finanziati. Grazie a tali accreditamenti, ISFOR garantisce percorsi di qualità e accesso a strumenti di finanziamento dedicati alla formazione.

All'interno di Fondazione A.I.B., **ISFOR svolge un ruolo strategico come divisione dedicata alla formazione continua e ai servizi formativi alle imprese, con attività che spaziano dai corsi a catalogo alla formazione finanziata**, dai master ai percorsi di alta formazione, dai progetti su richiesta aziendale ai servizi di assistenza sui fondi interprofessionali. ISFOR supporta infatti le aziende in tutte le fasi del processo formativo: analisi dei fabbisogni, progettazione, gestione, erogazione e rendicontazione.

L'identità di ISFOR si fonda sulla convinzione che la formazione sia una leva fondamentale per la competitività del sistema produttivo. La vision continua a essere il riferimento strategico della divisione:

***"Il futuro non è chissà. Il futuro è di chi sa."***

Azioni, risultati e obiettivi di ISFOR			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
	Avviare il Master in Management della sostenibilità ed aumentare il numero di corsi valutati tramite questionario di soddisfazione.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Il Master in Management della sostenibilità è stato avviato e nel 2024/2025 sono state realizzate 2 edizioni con la partecipazione di 27 persone.	Realizzare un'edizione rinnovata, sia nella struttura che nei contenuti, del Master in Gestione e Sviluppo delle Persone in Azienda.

Azioni, risultati e obiettivi di ISFOR			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>			Realizzare nuove edizioni dei percorsi di Alta Formazione inseriti nel catalogo 2024-2025.
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>			Implementare, all'interno di ISFOR, una nuova area dedicata allo sviluppo di progetti formativi complessi e strategici, dedicati alle singole aziende.
 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>	Continuare ad assistere le aziende per l'ottenimento della certificazione di genere e presentare nel catalogo percorsi formativi sulle tematiche di genere anche ai fini del mantenimento della certificazione.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Avviata la prima edizione del Master in Sistemi di Gestione Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di Genere. Introdotti corsi specificamente dedicati ai temi della parità, dell'inclusione e della gestione delle diversità, con particolare attenzione agli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022.	Continuare ad assistere le aziende per l'ottenimento della certificazione di genere.
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	Continuare a investire nella formazione del personale e nella crescita del team attraverso un piano formativo individuale e aziendale molto articolato, su temi che spaziano dalle AI, alla leadership, fino al team building.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Il percorso ha integrato iniziative su tematiche strategiche per l'evoluzione della divisione, tra cui AI e innovazione digitale, leadership e sviluppo manageriale, collaborazione e team building, oltre a interventi mirati per i diversi ruoli organizzativi.	Continuare nella formazione del personale attraverso un piano formativo sia individuale che di team per favorire la crescita delle soft skills del gruppo di lavoro, al fine di mantenere un clima aziendale caratterizzato da benessere.

## 2.1.1 I servizi erogati

ISFOR offre alle imprese e alle persone una gamma articolata di percorsi formativi erogati principalmente in presenza e, ove necessario, anche attraverso una piattaforma online in modalità sincrona o asincrona. L'offerta integra corsi d'aula con metodologie esperienziali, coaching individuale e di team, attività di formazione on-the-job e outdoor training, così da proporre un apprendimento dinamico, flessibile e adattabile ai diversi contesti organizzativi.

L'offerta formativa è articolata in differenti tipologie di percorsi:

- **Percorsi personalizzati:** creati su misura per rispondere agli obiettivi strategici delle organizzazioni, con una progettazione attenta alle funzioni aziendali di destinazione e allo sviluppo del capitale umano. In questo ambito rientrano anche i percorsi di coaching individuale e di team, particolarmente utili per lo sviluppo della leadership, della comunicazione efficace, della gestione del tempo e delle relazioni professionali.
- **Percorsi interaziendali:** comprendono i corsi a catalogo e i corsi co-progettati con gruppi di imprese (academy interaziendale), nati per rispondere a esigenze formative condivise e per favorire il confronto tra realtà diverse.
- **Percorsi di Alta formazione:** rivolti a manager, professionisti/e e imprenditori/trici che desiderano sviluppare competenze avanzate e strategiche. I percorsi prevedono la possibilità di iscriversi ai singoli moduli, così da garantire flessibilità rispetto ai fabbisogni professionali e organizzativi.
- **Percorsi e-Learning:** progettati per una fruizione asincrona, rappresentano un'integrazione flessibile ai percorsi in presenza, in particolare per aggiornamenti tematici e per le imprese che necessitano di modalità formative flessibili.

### **Lo sai che? Il programma di sviluppo per manager Streparava**

Nel 2024/2025 ISFOR ha progettato e avviato il Programma di sviluppo per Manager Streparava, un percorso biennale di Alta Formazione. Il percorso è stato ideato per accompagnare Streparava in un processo strutturato di crescita delle competenze interne, rafforzando in particolare le capacità di gestione strategica, leadership, innovazione e governo dei processi.

Il programma prevede approfondimenti circa i temi di management, innovazione, strategia e soft skills, promuovendo una cultura aziendale orientata a sostenibilità, innovazione e valorizzazione delle persone. L'iniziativa ha coinvolto manager interni ed esperti esterni, contribuendo a consolidare il modello di leadership Streparava e a rafforzare il capitale umano dell'organizzazione.

**Nel 2024/2025 ISFOR ha presentato un'offerta formativa che ha consolidato l'impianto basato sui percorsi di skilling, re-skilling e up-skilling<sup>5</sup>, valorizzando questo approccio**

---

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

come leva fondamentale per sostenere la crescita professionale in un contesto caratterizzato da rapide evoluzioni tecnologiche, organizzative e culturali. L'inserimento di nuovi contenuti e l'evoluzione delle aree esistenti hanno consentito di accompagnare le imprese nei processi di innovazione e sviluppo sostenibile.

**Il Catalogo Formativo 2024/2025 ha visto il potenziamento di aree strategiche quali Digitalizzazione**, arricchita da corsi sull'Intelligenza Artificiale e sulla trasformazione digitale, e **Sviluppo personale e sociale**, con percorsi dedicati alla consapevolezza di sé, alla leadership evolutiva e al benessere organizzativo. Inoltre, l'area **Organizzazione e gestione delle risorse umane** è stata ampliata grazie a contenuti su Employer Branding, Employee Value Proposition (EVP), Age Diversity e Gender Diversity, che promuovono una gestione inclusiva e sostenibile del capitale umano.

Il rinnovamento dell'offerta è stato sostenuto da **collaborazioni con partner di rilievo quali Borsa Italiana, Deloitte, ICC, KPMG, MADE Competence Center, ICCI, l'Ordine dei Commercialisti di Brescia e l'Università degli Studi di Brescia**.

Per quanto riguarda la qualità formativa, il potenziamento è avvenuto grazie all'utilizzo di metodologie didattiche come realtà virtuale, strumenti di Intelligenza Artificiale generativa, coaching, mentoring, il metodo LEGO® SERIOUS PLAY® e approcci psico-corporei, che hanno reso l'esperienza formativa più immersiva, partecipativa e trasformativa. In coerenza con i principi ESG, **ISFOR ha consolidato i percorsi dedicati alla responsabilità ed etica aziendale, alla sostenibilità ambientale e sociale e al diversity management**.

**L'offerta di Alta Formazione ha continuato a rappresentare un pilastro centrale della proposta formativa ed ha rafforzato il ruolo di ISFOR come punto di riferimento per la formazione manageriale del territorio bresciani**. Tra i principali progetti, nel 2024/2025 ha preso avvio la 17ª edizione del *Master in Management e Innovazione delle Imprese*, percorso storico che sviluppa una visione strategica della gestione aziendale, competenze manageriali avanzate e capacità di interpretare scenari complessi, favorendo al contempo il networking tra professionisti e imprese del territorio. Si è avviata la 3ª edizione del *Master in Gestione e Sviluppo delle Persone in Azienda*, rinnovata nei contenuti e nella durata e realizzata in collaborazione con Project Group, con l'obiettivo di formare professionisti/e HR con competenze strategiche aggiornate e strumenti pratici per affrontare le sfide della gestione delle persone. Ha preso avvio la 4ª edizione del *Master Cultura d'Impresa*, dedicata ai temi della governance, della sostenibilità e delle persone, mentre il percorso *Essere un Leader Coach*, giunto alla 4ª edizione, si è confermato una delle iniziative più significative nella formazione manageriale orientata alla leadership basata sui principi del coaching. È proseguito inoltre il *Master in Commercial and Sales Management*, giunto alla 3ª edizione, focalizzato sulle migliori strategie commerciali e di marketing, con particolare attenzione ai nuovi strumenti digitali, in collaborazione con Risorsa Uomo e Gummy Industries.

**Nel 2024/2025 sono stati inoltre avviati due nuovi programmi di Master, il Master in Sistemi di Gestione Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di Genere e il Master in Gestione Strategica del Processo di Acquisto e Approvvigionamento, affiancati da due**

---

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

### **percorsi di Alta Formazione dedicati alla Sostenibilità e alla Longevità Imprenditoriale.**

Il percorso *Management della Sostenibilità*, realizzato in due edizioni, è stato progettato per far acquisire i principi fondativi e le linee evolutive delle tematiche ESG, fornendo contenuti e strumenti per definire una strategia di sostenibilità consapevole e attuare un processo di transizione efficace all'interno dell'organizzazione. Le due edizioni hanno complessivamente coinvolto 27 partecipanti, confermandosi di grande interesse e riscontro positivo. Il percorso *Longevità Imprenditoriale*, sviluppato in collaborazione con Family Strategy, accompagna imprenditori e imprenditrici nelle scelte relative agli assetti proprietari, all'identità dell'impresa e ai processi di passaggio generazionale, offrendo strumenti per una gestione consapevole e responsabile della continuità aziendale. A ottobre 2024 è stata avviata la prima edizione del *Master in Sistemi di Gestione Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di Genere*. Il master consente, grazie ai titoli rilasciati, l'accesso alla professione di Auditor per conto di enti di certificazione. Infine, il *Master in Gestione Strategica del Processo di Acquisto e Approvvigionamento*, avviato a maggio 2025, è stato progettato per sviluppare le competenze necessarie a gestire in modo efficace il processo di acquisto, il coordinamento dei buyer e l'organizzazione della funzione procurement.

*“Partecipare a questo Master mi ha permesso di aggiornare le mie competenze sugli acquisti e di confrontarmi con professionisti che vivono le mie stesse sfide. Le esperienze condivise in aula hanno ampliato il mio modo di vedere il processo di approvvigionamento e mi hanno dato strumenti immediatamente applicabili nel mio lavoro”*

### **Partecipante al Master in Gestione Strategica del Processo di Acquisto e Approvvigionamento**

Guardando al 2025/2026, ISFOR avvierà il nuovo *Master in Intelligenza Artificiale d'Impresa*, pensato per fornire strumenti concreti per comprendere, valutare e introdurre soluzioni di AI nei processi aziendali, e proseguirà con le edizioni successive dei percorsi di maggiore successo.

Parallelamente, ISFOR ha continuato a dedicare parte del proprio impegno alla diffusione della cultura d'impresa e alla promozione della formazione continua attraverso **l'organizzazione di seminari ed eventi gratuiti su temi ritenuti prioritari da Fondazione A.I.B.** Sono stati proposti incontri dedicati alla visione imprenditoriale e allo sviluppo delle imprese, tra cui il ciclo di seminari per imprenditori, imprenditrici e figure apicali *“Andare incontro alle sfide del futuro”*, e iniziative orientate a promuovere un nuovo approccio alla leadership, come l'evento *“Oltre la formazione: Leadership e crescita spirituale”*. La divisione ha inoltre garantito lo **sportello informativo sui fondi interprofessionali** per Confindustria Brescia. In collaborazione con la Camera di Commercio di Brescia, ISFOR ha proseguito anche nelle **attività di sistema dedicate al territorio**, tra cui la promozione dei percorsi ITS presso le scuole superiori e il coordinamento dei programmi PCTO rivolti agli Istituti Tecnici della provincia. Nel 2025 ISFOR ha inoltre partecipato al **Patto Territoriale Multisetore per lo Sviluppo delle Competenze Digitali**, promosso dalla Provincia di Brescia e cofinanziato dal **Fondo Sociale Europeo Plus nell'ambito del Programma Regionale della Politica di Coesione 2021-2027**, che mira a ridurre il divario nelle competenze digitali e a favorire una maggiore integrazione tra sistema produttivo, filiera formativa e servizi per il lavoro. Nell'ambito dell'iniziativa, **ISFOR ha collaborato alla realizzazione di percorsi gratuiti**

**rivolti a persone in cerca di occupazione**, contribuendo allo sviluppo di competenze digitali avanzate e sostenendo l'occupabilità nel territorio provinciale.

## **Lo sai che? Il Patto Territoriale Multisetore per lo Sviluppo delle Competenze Digitali**

Nel 2024/2025 ISFOR ha realizzato, in collaborazione al CSMT, due percorsi formativi gratuiti all'interno del Patto Territoriale Multisetore per lo Sviluppo delle Competenze Digitali, iniziativa promossa dalla Provincia di Brescia e finanziata dal Fondo Sociale Europeo Plus.

I due percorsi, *Data Scientist: Big Data Analytics e Management* (276 ore) e *Digital e Social Media Marketing* (280 ore), hanno coinvolto complessivamente 32 persone, alternando attività d'aula, esercitazioni pratiche e periodi di tirocinio curriculare presso imprese del territorio. Il percorso dedicato ai Data Scientist ha fornito strumenti per la gestione, l'analisi e l'interpretazione dei dati a supporto dei processi decisionali aziendali, mentre il corso in Digital Marketing ha sviluppato competenze operative per la progettazione e realizzazione di piani di comunicazione e marketing digitale in linea con le strategie aziendali.

*“La partecipazione al progetto dei Patti Territoriali con la Provincia di Brescia ha rappresentato un'esperienza particolarmente significativa: ci ha permesso di lavorare a favore di persone disoccupate che stanno cercando di rientrare nel mercato del lavoro. Attraverso percorsi intensivi dedicati alle competenze digitali, abbiamo contribuito a creare opportunità concrete, sfruttando la formazione come mezzo per mettere in contatto persone e aziende del territorio. È un esempio di come la formazione possa generare impatto sociale immediato”*

**Cinzia Pollio, ISFOR**

### **2.1.2 Le Aree Formative**

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

- **Governance e responsabilità:** questa area formativa si concentra sullo sviluppo di pratiche di governance aziendale e di responsabilità sociale. I corsi offerti mirano a rafforzare la gestione etica e trasparente delle imprese, supportando le organizzazioni nell'adozione di politiche di responsabilità sociale e di sostenibilità.
- **Innovazione:** l'area promuove la capacità di adattamento delle imprese ai cambiamenti tecnologici e di mercato. I corsi coprono argomenti quali creatività, gestione dell'innovazione e tecniche avanzate per stimolare il pensiero innovativo in azienda.
- **Sostenibilità e ambiente:** con un focus crescente sulle tematiche ambientali, questa area formativa prepara le imprese all'implementazione di pratiche sostenibili, coprendo aspetti come la gestione dell'impatto ambientale, l'analisi ESG e la rendicontazione di sostenibilità.

- **Internazionalizzazione:** quest'area supporta le imprese che desiderano espandersi nei mercati internazionali, offrendo corsi su tematiche come l'export, le strategie di ingresso nei mercati esteri e la gestione delle relazioni interculturali, promuovendo così la competitività globale.
- **Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance:** rivolta a rafforzare le competenze amministrative, quest'area offre percorsi formativi su controllo di gestione, pianificazione finanziaria e corporate finance, strumenti indispensabili per una gestione finanziaria efficace e strategica.
- **Marketing e sviluppo commerciale:** l'area è dedicata all'evoluzione delle competenze commerciali, con percorsi focalizzati su strategie di marketing, gestione del brand e fidelizzazione del cliente.
- **Processi produttivi:** dedicata a ottimizzare i processi industriali, quest'area formativa include corsi su tecniche di produzione avanzate, miglioramento continuo, lean management e gestione della qualità.
- **Sviluppo personale e sociale:** rinnovata nel 2024/2025 e focalizzata al miglioramento delle competenze trasversali, quest'area offre percorsi per rafforzare la leadership, la comunicazione, il team building e la gestione dei conflitti, creando un ambiente di lavoro collaborativo e orientato al benessere dei/delle dipendenti.
- **Organizzazione e gestione delle risorse umane:** questa area mira a potenziare le capacità organizzative e di gestione delle risorse umane, con corsi su tematiche come la selezione, lo sviluppo delle competenze, il performance management e il benessere organizzativo.
- **Compliance e sistemi di gestione:** offrendo una formazione mirata alla conformità normativa, questa area include corsi su sistemi di gestione della qualità, protezione dei dati e compliance, assicurando che le imprese rispettino gli standard regolamentari e di qualità.
- **Sistemi informativi e tecnologie informatiche:** quest'area affronta l'evoluzione tecnologica aziendale, con corsi su sistemi informatici avanzati, gestione dei dati e sicurezza informatica, per sostenere la trasformazione digitale e l'efficienza operativa.
- **Sicurezza:** l'area include corsi obbligatori e avanzati sulla sicurezza sul lavoro, mirati a garantire ambienti lavorativi sicuri conformi alle normative e la formazione di figure responsabili, con percorsi che spaziano dalla gestione dei rischi alla prevenzione degli infortuni
- **Strategia: introdotta nel 2024/2025** l'area ha come obiettivo il supportare le imprese a definire e attuare strategie efficaci, in grado di potenziare il vantaggio competitivo e di gestire con successo la complessità e il cambiamento dei contesti aziendali.

### 2.1.3 Il supporto alle imprese

**ISFOR offre alle imprese un supporto completo nella gestione del ciclo formativo, dall'analisi dei fabbisogni alla valutazione dei risultati.** L'obiettivo è garantire un servizio di alta qualità a beneficio di tutte le imprese che scelgono ISFOR, 555 nel 2024/2025, **attraverso percorsi formativi personalizzati costruiti sulle esigenze specifiche delle organizzazioni.** La formazione può essere erogata sia presso le sedi di ISFOR sia

direttamente nelle aziende, assicurando massima flessibilità e adattamento alle differenti necessità operative.

### **Lo sai che? Il progetto dedicato all'interculturalità tra Italia e India**

Nel 2024/2025 ISFOR ha realizzato un progetto formativo dedicato all'interculturalità tra Italia e India, sviluppato per un'azienda multinazionale del territorio. Il programma, realizzato in collaborazione con IICCI – The Indo-Italian Chamber of Commerce and Industry e con il contributo scientifico di un docente dell'Università Ca' Foscari di Venezia, è nato per favorire la collaborazione e la comprensione reciproca tra team internazionali coinvolti in attività condivise tra i due Paesi.

L'iniziativa ha contribuito a rafforzare le competenze interculturali e comunicative dei partecipanti, promuovendo un modello di collaborazione globale fondato su rispetto, inclusione e valorizzazione delle differenze.

Per favorire l'accesso alla formazione, nel 2024/2025 ISFOR ha confermato diverse **agevolazioni economiche**, tra cui sconti dedicati alle imprese che effettuano una seconda iscrizione o che completano l'iscrizione in anticipo rispetto all'avvio del corso. Le imprese associate a Confindustria Brescia possono inoltre beneficiare di un rimborso del 30% sui costi formativi sostenuti con ISFOR, a valere sulla quota associativa e fino a concorrenza dell'importo totale della stessa. Inoltre, grazie all'accreditamento come ente formativo e alle convenzioni attive con enti finanziatori, **ISFOR supporta le imprese nell'accesso a numerosi finanziamenti e contributi, ampliando le opportunità disponibili per sostenere investimenti nella formazione continua.** Tra questi rientrano:

- **Bando per contributi alle PMI della Camera di Commercio di Brescia** – edizione 2024, che riconosce alle piccole e medie imprese un rimborso fino al 50% dei costi formativi, per un massimo di 5.000 euro;
- **Bando Formazione Continua** – seconda edizione (Programma Regionale FSE+ 2021–2027), che mette a disposizione voucher formativi per lavoratori/trici dipendenti, soci/e, titolari, liberi/e professionisti/e e autonomi/e, tramite un sistema di cofinanziamento pubblico-privato modulato sulla dimensione aziendale;
- **Bando “Formare per Assumere”** – Regione Lombardia, che prevede incentivi occupazionali fino a 9.000 euro accompagnati da voucher formativi fino a 3.000 euro per l'inserimento lavorativo di personale neoassunto;
- **Fondo Professioni – Avviso Training Voucher**, che consente a studi professionali e imprese aderenti di accedere a contributi fino a 1.000 euro per la formazione a catalogo;
- **Fondo Nuove Competenze (ANPAL)**, che permette alle aziende di recuperare il 60% della retribuzione oraria e il 100% dei contributi previdenziali e assistenziali del personale coinvolto in attività formative. Nel 2024/2025 ISFOR ha gestito la presentazione delle istanze e, nel 2025/2026, coordinerà l'avvio delle attività formative previste dal bando.

A ciò si affianca l'attività svolta attraverso i fondi interprofessionali **Fondimpresa e Fondirigenti**. Fondimpresa consente di finanziare piani formativi aziendali e interaziendali rivolti ai/alle dipendenti, mentre Fondirigenti mette a disposizione soluzioni specifiche per la formazione dei/delle dirigenti. **ISFOR assiste le imprese in tutte le fasi del processo**, sia tramite il Conto Formazione aziendale sia attraverso il Conto di Sistema.

*“Nell’ultimo anno abbiamo investito molto nel supporto alle imprese, affiancandole non solo nella progettazione dei percorsi formativi ma anche nella fase preliminare di analisi e ascolto. Abbiamo introdotto attività strutturate di assessment per comprendere meglio i fabbisogni reali, i cambiamenti organizzativi in corso e le competenze necessarie per affrontarli. Questo approccio ci permette di proporre interventi più mirati, costruiti insieme alle aziende e realmente calati nel loro contesto operativo”*

**Cinzia Pollio, ISFOR**

**Nel 2024 ISFOR ha ottenuto l’aumento del plafond di Fondazione A.I.B. al massimo livello consentito da Fondimpresa all’interno del Sistema di Qualificazione degli Enti Formativi.** Ciò ha incrementato in modo significativo la capacità della divisione di presentare piani formativi a valere sugli avvisi del Conto di Sistema.

## 2.2 Indicatori di attività

### 2.2.1 Le imprese clienti

Nel 2024/2025 ISFOR ha servito **555 imprese ed enti**, registrando una lieve flessione rispetto alle 595 realtà del 2023/2024. La grande maggioranza delle organizzazioni clienti, pari a 465 imprese (83,8%), ha sede nella provincia di Brescia, confermando il forte radicamento territoriale della divisione e il suo ruolo di riferimento per il sistema produttivo locale. Nel corso dell'anno, ISFOR ha acquisito 168 nuovi clienti o realtà che non usufruivano dei servizi formativi da almeno due anni, un dato che testimonia la capacità della divisione di ampliare la propria rete di imprese servite.

Accanto all'erogazione delle attività formative, **ISFOR supporta le imprese nel reperimento di risorse economiche destinate al finanziamento della formazione**. Nel 2024/2025 sono stati indirizzati alle aziende € 1.183.454,71 attraverso i bandi di Regione Lombardia e i fondi dei Conti Formazione di Fondimpresa e Fondirigenti. Considerando anche le risorse provenienti dai Conti Sistema e da altre forme di finanziamento, **il totale dei contributi reperiti ha raggiunto € 2.989.723,66. Ogni impresa cliente ha beneficiato in media di € 5.387 destinati alla formazione**, a conferma del ruolo di ISFOR come facilitatore nell'accesso alle opportunità di finanziamento e nel sostegno agli investimenti delle aziende nello sviluppo delle competenze.

### 2.2.2 Il corpo docente

ISFOR si avvale di un corpo docente altamente qualificato, selezionato attraverso una procedura strutturata che prevede la verifica dei titoli, delle competenze tecniche, dell'esperienza professionale e della capacità di garantire una didattica efficace e allineata agli standard qualitativi della divisione. Tutti i/le professionisti/e che collaborano con ISFOR sono iscritti/e all'Albo formatori/trici, che raccoglie esperti/e provenienti dal mondo accademico, aziendale e della consulenza, in grado di rispondere in modo puntuale alle esigenze formative delle imprese e dei/lle partecipanti.

**Nel 2024/2025 il corpo docente è stato composto da 269 professionisti/e, di cui 108 donne e 161 uomini. 122 professionisti/e hanno ricevuto il loro primo incarico nel corso dell'anno.**

Docenti di ISFOR					
Genere	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Donne	-	-	73	106	108
Uomini	-	-	169	189	161
<b>Totale</b>	<b>208</b>	<b>275</b>	<b>242</b>	<b>295</b>	<b>269</b>

### 2.2.3 I corsi effettuati

Il nucleo centrale dell'attività di ISFOR risiede nella capacità di progettare ed erogare percorsi formativi diversificati e rispondenti ai bisogni delle imprese. Dopo la crescita registrata negli ultimi anni, nel 2024/2025 l'offerta è stata ulteriormente ampliata. Nel complesso, **nel**

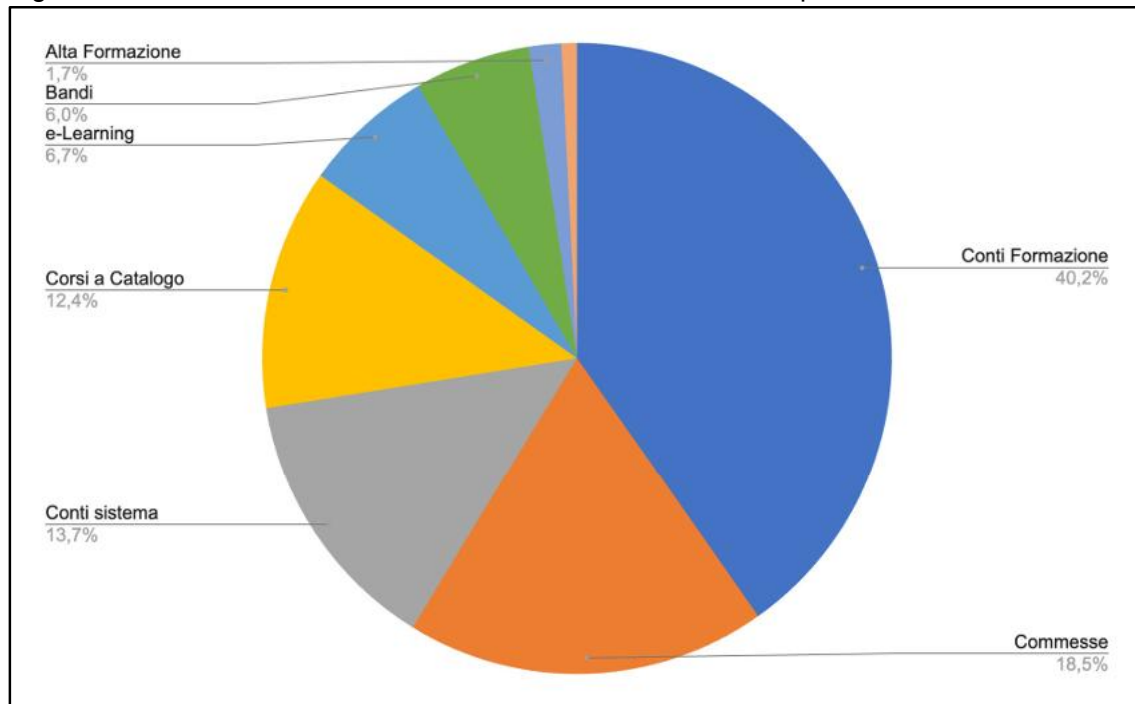
**2024/2025 sono stati attivati 1.250 corsi**, a fronte dei 1.248 dell'anno precedente. Questi dati comprendono i corsi attivati tramite voucher formativo. Accanto a questi, **ISFOR ha inoltre organizzato 10 seminari gratuiti dedicati a temi di attualità e di particolare interesse per le imprese.**

*“I percorsi di alta formazione di ISFOR rispondono all’evoluzione del mercato e alle esigenze delle aziende del territorio con cui abbiamo relazioni solide e con cui ci confrontiamo ogni giorno”*

**Anna Maffina, ISFOR**

**L’analisi per Area di attività** mostra una distribuzione dei corsi che, pur confermando i principali ambiti di intervento, evidenzia alcuni cambiamenti rispetto all’anno precedente. I *Conti Formazione* costituiscono la principale area con 507 corsi, pari al 40,2% del totale, in crescita rispetto ai 442 dell’anno precedente. Parte di questi corsi è erogata tramite voucher formativi, che possono essere utilizzati dalle imprese. Nel 2024/2025 i corsi attivati tramite voucher sono stati 142, rispetto ai 159 del 2023/2024 e ai 143 del 2022/2023. L’area *Commesse*, pur mantenendo un ruolo significativo con 233 corsi (18,5%), registra una riduzione rispetto ai 278 del 2023/2024. Anche i *Conti Sistema* confermano un peso rilevante con 173 corsi (13,7%), mentre l’area *Corsi a catalogo* resta sostanzialmente stabile con 156 corsi attivati (12,4%). L’area *e-Learning*, sostenuta da una crescente domanda di percorsi digitali, registra 85 corsi, pari al 6,7%, in aumento rispetto ai 58 dell’anno precedente. I *Bandi* rappresentano il 6,0% dell’offerta con 75 corsi, mentre l’*Alta Formazione* si attesta a 21 corsi (1,7%).

Figura 7. Suddivisione del numero di corsi attivati nel 2024/2025 per Area di attività



Corsi attivati per Area di attività						
Area di attività	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti Formazione	323	32,2%	442	35,4%	507	40,2%
Commesse	282	28,1%	278	22,3%	233	18,5%
Conti sistema	111	11,1%	223	17,9%	173	13,7%
Corsi a Catalogo	127	12,7%	155	12,4%	156	12,4%
e-Learning	76	7,6%	58	4,6%	85	6,7%
Bandi	48	4,8%	58	4,6%	75	6,0%
Alta Formazione	29	2,9%	21	1,7%	21	1,7%
Altro	7	0,7%	13	1,0%	10	0,8%
<b>Totale</b>	<b>1.003</b>	<b>100%</b>	<b>1.248</b>	<b>100%</b>	<b>1.260</b>	<b>100%</b>

Per una rendicontazione più completa, ISFOR monitora non solo il numero dei corsi, ma anche le **ore di formazione erogate** (somma delle durate dei corsi) e le **Ore Formative Allievo/a – OFA** (ottenute moltiplicando le ore di ciascun corso per il numero di partecipanti che lo hanno frequentato).

**Nel 2024/2025 le ore complessive di formazione sono state pari a 14.763**, in lieve diminuzione rispetto alle 15.510,5 dell'anno precedente. **Le OFA, al contrario, sono cresciute da 79.412 a 85.360, con un incremento di circa il 7,5%**. Questo andamento evidenzia una partecipazione mediamente più elevata per corso e una maggiore capacità di concentrare la formazione su iniziative ad alta adesione.

Guardando alle **ore di formazione per Area di attività**, *Conti Sistema* si conferma la prima area per volume, con 3.987 ore (27,0% del totale). Seguono *Conti Formazione* con 2.903 ore di formazione erogate (19,7%) e l'area *Commesse* con 2.547 ore (17,3%). I *Corsi a catalogo* hanno totalizzato 2.140 ore (14,5%), mentre i *Bandi* e l'*Alta Formazione* hanno raggiunto rispettivamente 1.438 ore (9,7%) e 1.217 ore (8,2%). L'area *e-Learning*, con 511 ore (3,5%), mantiene un ruolo complementare.

Ore di formazione per Area di attività						
Area di attività	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti sistema	2.533	19,9%	5.381	34,7%	3.987	27,0%
Conti Formazione	2.578	20,3%	2.473,50	15,9%	2.903	19,7%
Commesse	3.062	24,1%	3.290,50	21,2%	2.547	17,3%
Corsi a Catalogo	1.752	13,8%	2.143	13,8%	2.140	14,5%
Bandi	1.068	8,4%	768	5,0%	1.438	9,7%
Alta Formazione	1.226	9,6%	952	6,1%	1.217	8,2%
e-Learning	412	3,2%	261,50	1,7%	511	3,5%
<b>Altro</b>	<b>98</b>	<b>0,8%</b>	<b>241</b>	<b>1,6%</b>	<b>21</b>	<b>0,1%</b>
<b>Totale</b>	<b>12.729</b>	<b>100%</b>	<b>15.510,50</b>	<b>100%</b>	<b>14.763</b>	<b>100%</b>

**L'analisi delle OFA per Area di attività mostra una diversa distribuzione dei volumi formativi rispetto all'anno precedente.** Nel 2024/2025 l'area *Conti Formazione* ha concentrato 20.486 OFA (24,0%), risultando la prima per volume. A seguire, le aree *Alta Formazione* con 15.320 OFA (17,9%) e l'area *Commesse* con 14.924 OFA (17,5%). Le aree *Bandi* e *Corsi a catalogo* hanno invece totalizzato rispettivamente 13.540 e 11.137 OFA, mentre le OFA dell'area *Conti Sistema* sono state pari a 8.585 (10,1%). Infine, l'area *e-Learning* (880 OFA) ha registrato una quota più contenuta e coerente con la natura complementare di tali attività.

Ore Formative Allievo (OFA) per Area di attività						
Area di attività	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Conti Formazione	11.775	15,8%	10.533	13,3%	20.486	24,0%
Alta Formazione	18.565	24,8%	14.332	18,0%	15.320	17,9%
Commesse	17.411	23,3%	18.545	23,4%	14.924	17,5%
Bandi	4.056	5,4%	4.144	5,2%	13.540	15,9%
Corsi a Catalogo	7.459	10,0%	12.176	15,3%	11.137	13,0%
Conti sistema	14.687	19,7%	18.495	23,3%	8.585	10,1%
e-Learning	787	1,1%	1.056	1,3%	880	1,0%
Altro	0	0%	131	0,2%	488	0,6%
<b>Totale</b>	<b>74.740</b>	<b>100%</b>	<b>79.412</b>	<b>100%</b>	<b>85.360</b>	<b>100%</b>

Per quanto riguarda i **corsi attivati per Area Formativa, nel 2024/2025** l'area *Sicurezza* si conferma come area con più corsi attivati, 326 corsi (25,9%), di cui 84 erogati in modalità e-Learning, affiancata da *Sviluppo personale e sociale* con 303 corsi (24,0%). Seguono le aree *Sistemi informativi e tecnologie informatiche* (114 corsi), *Processi produttivi* (103 corsi) e *Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance* (71 corsi). In crescita le aree *Marketing e sviluppo commerciale* (68 corsi), *Sostenibilità e ambiente* (63 corsi), *Internazionalizzazione* (55 corsi) e *Linguistica* (52 corsi). **L'area Innovazione ha registrato un'importante espansione, grazie a 51 corsi attivati sulle tematiche relative alla trasformazione digitale e nuovi modelli organizzativi.** Le restanti aree formative completano il quadro con numeri più contenuti ma mirati.

Corsi per Area Formativa						
Area Formativa	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sicurezza	326	32,5%	317	25,4%	326	25,9%
Sviluppo personale e sociale	177	17,7%	323	25,9%	303	24,0%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	149	14,9%	134	10,7%	114	9,0%
Processi produttivi	96	9,6%	114	9,1%	103	8,2%
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e cor.	65	6,5%	92	7,4%	71	5,6%
Marketing e sviluppo commerciale	47	4,7%	46	3,7%	68	5,4%
Sostenibilità e ambiente	31	3,1%	54	4,3%	63	5,0%
Internazionalizzazione	32	3,2%	54	4,3%	55	4,4%

Corsi per Area Formativa						
Area Formativa	2022/2023		2023/2024		2024/205	
	N.	%	N.	%	N.	%
Linguistica	32	3,2%	48	3,8%	52	4,1%
Innovazione	5	0,5%	11	0,9%	51	4,0%
Gestione e sviluppo delle persone e organizzazione aziendale	14	1,4%	21	1,7%	31	2,5%
Compliance e sistemi di gestione	8	0,8%	4	0,3%	15	1,2%
Governance e Responsabilità	11	1,1%	18	1,4%	8	0,6%
Altro	10	1,0%	12	1,0%	0	0,0%
Strategia	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>1.003</b>	<b>100%</b>	<b>1.248</b>	<b>100%</b>	<b>1.260</b>	<b>100%</b>

L'analisi delle **ore di formazione e delle OFA per Area Formativa** consente di comprendere il peso effettivo delle diverse aree sull'attività complessiva di ISFOR.

Nel 2024/2025, l'area *Sviluppo personale e sociale* si è confermata la prima in termini di ore di formazione complessive erogate, con 2.547 ore (17,3%), seguita dalle aree *Sicurezza* (2.174 ore, 14,7%), *Sistemi informativi e tecnologie informatiche* (1.642 ore, 11,1%) e *Processi produttivi* (1.556 ore, 10,5%). Le aree *Linguistica*, *Sostenibilità e ambiente* e *Innovazione* hanno registrato 1.326 e 1.260 ore, contribuendo in maniera significativa alla diversificazione dell'offerta.

Ore di formazione per Area Formativa						
Area formativa	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sviluppo personale e sociale	2.631	20,7%	3.459	22,3%	2.547	17,3%
Sicurezza	2.389	18,8%	2.081,5	13,4%	2.174	14,7%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	2.486	19,5%	2.127	13,7%	1.642	11,1%
Processi produttivi	1.186	9,3%	2.199	14,2%	1.556	10,5%
Linguistica	226	1,8%	1.249	8,1%	1.326	9,0%
Sostenibilità e ambiente	856	6,7%	1.122	7,2%	1.284	8,7%
Innovazione	258	2,0%	95	0,6%	1.260	8,5%
Marketing e sviluppo commerciale	359	2,8%	793	5,1%	909	6,2%
Amministrazione, controllo di gestione, pian-	596	4,7%	750	4,8%	626,5	4,2%
Gestione e sviluppo delle persone e org.	307	2,4%	524,5	3,4%	593,5	4,0%
Compliance e sistemi di gestione	130	1,0%	86	0,6%	378	2,6%
Internazionalizzazione	146	1,2%	328	2,1%	304	2,1%
Governance e Responsabilità	640	5,0%	456	2,9%	163	1,1%
Altro	519	4,1%	241	1,6%	0	0,0%
Strategia	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>12.729</b>	<b>100%</b>	<b>15.511</b>	<b>100%</b>	<b>14.763</b>	<b>100%</b>

Dal punto di vista delle OFA, nel 2024/2025 l'area *Sicurezza* si è confermata il primo ambito per volume, con 14.291 OFA (16,7%). A seguire si è collocata l'area *Innovazione*, che ha registrato una crescita estremamente significativa raggiungendo 13.485 OFA (15,8%) rispetto alle 879 dell'anno precedente. **Tale incremento è riconducibile, in particolare, ai percorsi attivati nell'ambito dei Patti Territoriali per lo sviluppo delle competenze digitali, inseriti nell'area *Innovazione*, che hanno ampliato in modo sostanziale l'offerta formativa su temi quali intelligenza artificiale, trasformazione digitale, automazione e nuovi modelli organizzativi.** L'area *Sviluppo personale e sociale*, con 13.073 OFA (15,3%), ha mantenuto un peso rilevante grazie alla forte domanda di competenze trasversali, mentre le aree *Processi produttivi* (9.884 OFA) e *Sistemi informativi e tecnologie informatiche* (9.780 OFA) hanno confermato il loro ruolo centrale nello sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche richieste dal tessuto produttivo bresciano.

**Nel complesso, i risultati evidenziano un'offerta formativa sempre più articolata, con un equilibrio tra competenze tecniche e trasversali, e una progressiva crescita delle aree connesse alla digitalizzazione, alla sostenibilità e allo sviluppo delle persone.**

Ore Formative Allievo/a (OFA) per Area Formativa						
Area formativa	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Sicurezza	15.204	20,3%	12.987	16,4%	14.291	16,7%
Innovazione	2.074	2,8%	879	1,1%	13.485	15,8%
Sviluppo personale e sociale	15.293	20,5%	19.072,5	24,0%	13.073	15,3%
Processi produttivi	7.438	10,0%	9.889	12,5%	9.884	11,6%
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	13.730	18,4%	9.426	11,9%	9.780	11,5%
Marketing e sviluppo commerciale	932	1,3%	3.866	4,9%	6.836	8,0%
Linguistica	2.932	3,9%	312	0,4%	4.262	5,0%
Sostenibilità e ambiente	2.266	3,0%	2.681	3,4%	4.158	4,9%
Amministrazione, controllo di gestione, pian.	1.901	2,5%	4.152	5,2%	3.181	3,7%
Gestione e sviluppo delle persone e org.	1.939	2,6%	2.134,5	2,7%	2.429	2,8%
Internazionalizzazione	540	0,7%	1.652	2,1%	2.384	2,8%
Compliance e sistemi di gestione	276	0,4%	4.330	5,5%	1.250	1,5%
Governance e Responsabilità	10.124	13,6%	8.014	10,1%	348	0,4%
Altro	91	0,1%	17	0,0%	0	0,0%
Strategia	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>74.740</b>	<b>100%</b>	<b>79.412</b>	<b>100%</b>	<b>85.360</b>	<b>100%</b>

## 2.2.4 La valutazione della soddisfazione

ISFOR monitora costantemente la qualità percepita rispetto ai propri servizi attraverso un questionario di soddisfazione rivolto ai/alle partecipanti di tutti i corsi erogati. Nel 2024/2025 è stato registrato un significativo incremento sia nel numero di corsi valutati sia nel volume complessivo delle risposte. **I risultati confermano un elevato livello di soddisfazione: il 95% delle risposte espresse è positivo, in aumento rispetto al 93% del 2023/2024.** Questo dato evidenzia la coerenza dei contenuti proposti, l'efficacia dei/ delle docenti e la

capacità di ISFOR di rispondere in modo puntuale ai bisogni formativi delle imprese e delle persone partecipanti.

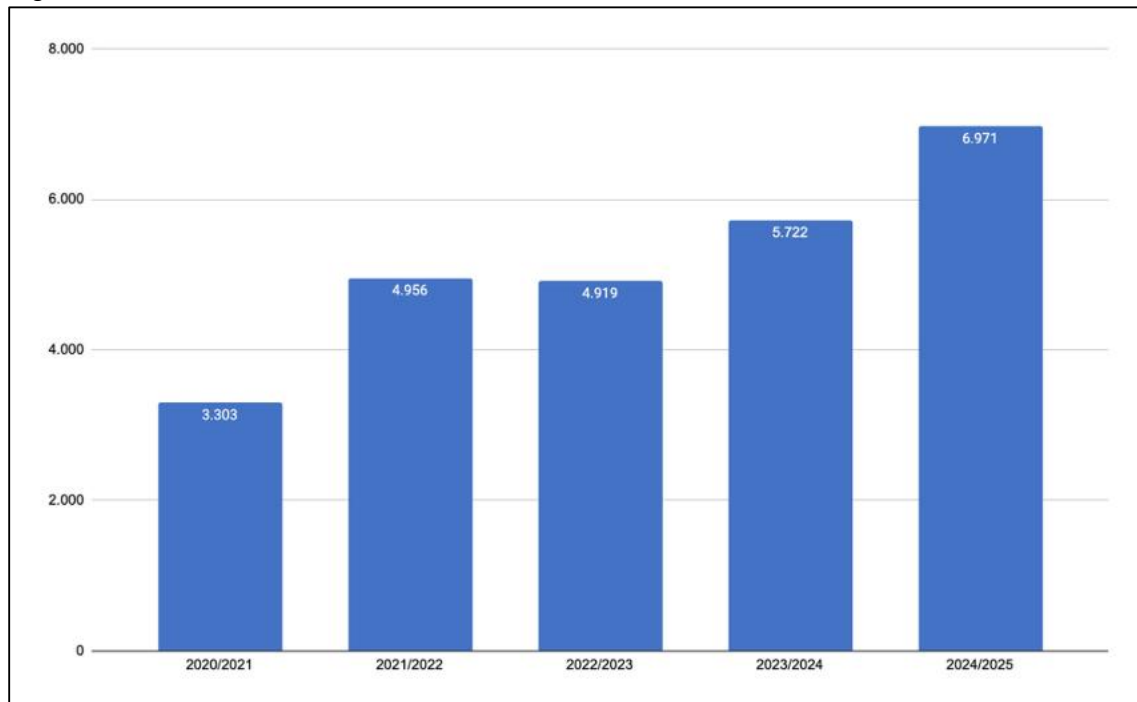
Valutazione della soddisfazione					
Voce	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Corsi totali	692	1.074	1.003	1.248	1.260
Corsi valutati	169	79	96	287	445
Questionari sottomessi	415	472	551	1.395	2.631
% di corsi valutati	24%	7%	10%	23%	54%
<b>Risposte positive</b>	<b>163</b>	<b>75</b>	<b>83</b>	<b>1.299</b>	<b>2.488</b>
<b>% di risposte positive</b>	<b>96%</b>	<b>95%</b>	<b>87%</b>	<b>93%</b>	<b>95%</b>

## 2.3 Indicatori di risultato

### 2.3.1 Le persone formate

La formazione delle persone rappresenta il fulcro dell'attività di ISFOR, che misura il proprio impatto attraverso il numero e la qualità dei percorsi frequentati da imprenditori/trici, manager, professionisti/e e lavoratori/trici. **I/le partecipanti ai corsi costituiscono infatti i/le principali destinatari/e dell'offerta formativa e la loro partecipazione è uno degli indicatori più significativi dell'efficacia dell'azione della divisione.**

Figura 8. Evoluzione del numero di corsisti/e di ISFOR dal 2020 al 2025



**Nel 2024/2025 i/le corsisti/e sono stati/e 6.971, con un aumento del 21,8% rispetto al rispetto al 2023/2024, pari a 1.249 persone.** Questo risultato conferma la capacità di ISFOR di rispondere a esigenze formative diversificate e di mantenere una proposta coerente con i bisogni di imprese e professionisti/e del territorio. **Si registra inoltre una crescita della partecipazione femminile: le corsiste sono passate da 1.896 a 2.358.**

La **distribuzione dei/delle partecipanti per Area di attività** mostra un quadro articolato. L'area *Conti Formazione* è quella che coinvolge il maggior numero di partecipanti, con 2.241 corsisti/e. Seguono l'area *Commesse*, che registra 1.249 partecipanti, l'area *Conti sistema*, con 1.070 partecipanti, l'area *Bandi* con 858 corsisti/e e *Eventi* con 300 persone. Infine, l'*Alta Formazione* e l'*e-Learning* hanno formato rispettivamente 272 e 144 persone. Nel complesso, la distribuzione dei/delle partecipanti evidenzia un utilizzo differenziato delle varie tipologie di servizio: ai percorsi più strutturati e continuativi si affiancano iniziative di aggiornamento mirate delineando un modello formativo ampio e capace di rispondere a esigenze eterogenee.

Corsisti e corsiste per Area di attività							
Voce	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Conti Formazione	Corsiste	262	26,4%	253	20,1%	653	29,1%
	Corsisti	730	73,6%	1.003	79,9%	1.588	70,9%
	<b>Totale</b>	<b>992</b>	<b>20,2%</b>	<b>1.256</b>	<b>22,0%</b>	<b>2.241</b>	<b>32,1%</b>
Commesse	Corsiste	439	24,0%	487	30,6%	361	28,9%
	Corsisti	1391	76,0%	1.106	69,4%	888	71,1%
	<b>Totale</b>	<b>1.830</b>	<b>37,2%</b>	<b>1.593</b>	<b>27,8%</b>	<b>1.249</b>	<b>17,9%</b>
Conti sistema	Corsiste	285	44,3%	513	46,6%	473	44,2%
	Corsisti	358	55,7%	589	53,4%	597	55,8%
	<b>Totale</b>	<b>643</b>	<b>13,1%</b>	<b>1.102</b>	<b>19,3%</b>	<b>1.070</b>	<b>15,3%</b>
Bandi	Corsiste	82	44,6%	94	20,1%	177	20,6%
	Corsisti	102	55,4%	374	79,9%	681	79,4%
	<b>Totale</b>	<b>184</b>	<b>3,7%</b>	<b>468</b>	<b>8,2%</b>	<b>858</b>	<b>12,3%</b>
Corsi a Catalogo	Corsiste	248	36,5%	390	43,8%	385	46,0%
	Corsisti	431	63,5%	500	56,2%	452	54,0%
	<b>Totale</b>	<b>679</b>	<b>13,8%</b>	<b>890</b>	<b>15,6%</b>	<b>837</b>	<b>12,0%</b>
Eventi	Corsiste	0	0%	25	52,1%	188	62,7%
	Corsisti	0	0%	23	47,9%	112	37,3%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>48</b>	<b>0,8%</b>	<b>300</b>	<b>4,3%</b>
Alta Formazione	Corsiste	79	17,0%	89	35,3%	67	24,6%
	Corsisti	386	83,0%	163	64,7%	205	75,4%
	<b>Totale</b>	<b>465</b>	<b>9,5%</b>	<b>252</b>	<b>4,4%</b>	<b>272</b>	<b>3,9%</b>
e-Learning	Corsiste	51	40,5%	45	39,8%	54	37,5%
	Corsisti	75	59,5%	68	60,2%	90	62,5%
	<b>Totale</b>	<b>126</b>	<b>2,6%</b>	<b>113</b>	<b>2,0%</b>	<b>144</b>	<b>2,1%</b>
<b>Totale corsiste</b>		<b>1.446</b>	<b>29,4%</b>	<b>1.896</b>	<b>33,1%</b>	<b>2.358</b>	<b>33,8%</b>
<b>Totale corsisti</b>		<b>3.473</b>	<b>70,6%</b>	<b>3.826</b>	<b>66,9%</b>	<b>4.613</b>	<b>66,2%</b>
<b>Totale</b>		<b>4.919</b>	<b>100%</b>	<b>5.722</b>	<b>100%</b>	<b>6.971</b>	<b>100%</b>

Analizzando la partecipazione per Area Formativa emergono importanti cambiamenti.

Corsisti e corsiste per Area Formativa							
Voce	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Sicurezza	Corsiste	327	15,5%	277	14,7%	314	14,5%
	Corsisti	1.777	84,5%	1.603	85,3%	1.859	85,5%
	<b>Totale</b>	<b>2.104</b>	<b>42,8%</b>	<b>1.880</b>	<b>32,9%</b>	<b>2.173</b>	<b>31,1%</b>
Sviluppo personale e sociale	Corsiste	309	38,9%	489	36,8%	519	42,4%
	Corsisti	486	61,1%	841	63,2%	705	57,6%
	<b>Totale</b>	<b>795</b>	<b>16,2%</b>	<b>1.330</b>	<b>23,2%</b>	<b>1.224</b>	<b>17,5%</b>
Sistemi informativi e tecnologie informatiche	Corsiste	383	51,5%	313	46,6%	410	52,1%
	Corsisti	360	48,5%	359	53,4%	377	47,9%
	<b>Totale</b>	<b>743</b>	<b>15,1%</b>	<b>672</b>	<b>11,7%</b>	<b>787</b>	<b>11,3%</b>

Corsisti e corsiste per Area Formativa							
Voce	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Processi produttivi	Corsiste	61	14,6%	147	26,4%	114	20,0%
	Corsisti	356	85,4%	410	73,6%	455	80,0%
	<b>Totale</b>	<b>417</b>	<b>8,5%</b>	<b>557</b>	<b>9,7%</b>	<b>569</b>	<b>8,1%</b>
Innovazione	Corsiste	4	23,5%	40	55,6%	147	34,2%
	Corsisti	13	76,5%	32	44,4%	283	65,8%
	<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>0,3%</b>	<b>72</b>	<b>1,3%</b>	<b>430</b>	<b>6,2%</b>
Sostenibilità e ambiente	Corsiste	33	31,7%	65	37,1%	112	29,4%
	Corsisti	71	68,3%	110	62,9%	269	70,6%
	<b>Totale</b>	<b>104</b>	<b>2,1%</b>	<b>175</b>	<b>3,1%</b>	<b>381</b>	<b>5,5%</b>
Internazionalizzazione	Corsiste	42	60,0%	137	68,8%	184	58,8%
	Corsisti	28	40,0%	62	31,2%	129	41,2%
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>1,4%</b>	<b>199</b>	<b>3,5%</b>	<b>313</b>	<b>4,5%</b>
Organizzazione e gestione delle risorse umane	Corsiste	35	35,7%	65	65,7%	130	48,7%
	Corsisti	63	64,3%	34	34,3%	137	51,3%
	<b>Totale</b>	<b>98</b>	<b>2,0%</b>	<b>99</b>	<b>1,7%</b>	<b>267</b>	<b>3,8%</b>
Linguistica	Corsiste	42	38,2%	106	46,9%	93	38,0%
	Corsisti	68	61,8%	120	53,1%	152	62,0%
	<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>2,2%</b>	<b>226</b>	<b>3,9%</b>	<b>245</b>	<b>3,5%</b>
Marketing e sviluppo commerciale	Corsiste	44	45,4%	57	38,0%	102	48,6%
	Corsisti	53	54,6%	93	62,0%	108	51,4%
	<b>Totale</b>	<b>97</b>	<b>2,0%</b>	<b>150</b>	<b>2,6%</b>	<b>210</b>	<b>3,0%</b>
Amministrazione, controllo di gestione, pianificazione e corporate finance	Corsiste	80	53,3%	143	59,1%	108	58,1%
	Corsisti	70	46,7%	99	40,9%	78	41,9%
	<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>3,0%</b>	<b>242</b>	<b>4,2%</b>	<b>186</b>	<b>2,7%</b>
Compliance e sistemi di gestione	Corsiste	14	63,6%	4	36,4%	53	68,8%
	Corsisti	8	36,4%	7	63,6%	24	31,2%
	<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>0,4%</b>	<b>11</b>	<b>0,2%</b>	<b>77</b>	<b>1,1%</b>
Altro	Corsiste	8	34,8%	0	0%	59	72,8%
	Corsisti	15	65,2%	0	0%	22	27,2%
	<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>0,5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>81</b>	<b>1,2%</b>
Governance e Responsabilità	Corsiste	64	37,9%	51	46,8%	13	46,4%
	Corsisti	105	62,1%	58	53,2%	15	53,6%
	<b>Totale</b>	<b>169</b>	<b>3,4%</b>	<b>109</b>	<b>1,9%</b>	<b>28</b>	<b>0,4%</b>
Strategia	Corsiste	0	0%	0	0%	0	0%
	Corsisti	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale corsiste</b>		<b>1.446</b>	<b>29,4%</b>	<b>1.894</b>	<b>33,1%</b>	<b>2.358</b>	<b>33,8%</b>
<b>Totale corsisti</b>		<b>3.473</b>	<b>70,6%</b>	<b>3.828</b>	<b>66,9%</b>	<b>4.613</b>	<b>66,2%</b>
<b>Totale</b>		<b>4.919</b>	<b>100%</b>	<b>5.722</b>	<b>100%</b>	<b>6.971</b>	<b>100%</b>

L'area *Sicurezza* si conferma la più frequentata con 2.173 partecipanti, mentre *Sviluppo personale e sociale* registra 1.224 partecipanti, mantenendo una domanda elevata per le

competenze trasversali e il benessere organizzativo. L'incremento più rilevante riguarda l'area *Innovazione*, che raggiunge 430 partecipanti, sostenuta dai percorsi attivati nell'ambito dei Patti Territoriali dedicati allo sviluppo delle competenze digitali e all'Intelligenza Artificiale. In aumento anche le aree *Sistemi informativi e tecnologie informatiche* (787 partecipanti) e *Sostenibilità e ambiente* (381), entrambe in linea con l'evoluzione delle competenze richieste dal tessuto produttivo. La partecipazione nelle restanti aree formative, che completa l'analisi, registra volumi più contenuti.

*“Partecipare a questo master mentre svolgevo il mio ruolo di Responsabile Amministrativa si è rivelato un valore aggiunto. Il percorso fornisce strumenti che posso applicare immediatamente nel mio lavoro con un impatto concreto sulle attività e sulle decisioni che gestisco. Posso dire che è un investimento che si traduce da subito in crescita professionale”*

**Partecipante al Master in Management e Innovazione delle Imprese 2024/2025**

### 2.3.2 Survey corsisti/e e imprese clienti

Nel 2024/2025 ISFOR ha realizzato due indagini di valutazione rivolte rispettivamente ai/alle partecipanti ai corsi e alle imprese clienti, con l'obiettivo di rilevare la qualità percepita dell'esperienza formativa, l'applicabilità delle competenze acquisite e il contributo dei percorsi alla crescita professionale e organizzativa. **La survey è stata inviata a 592 corsisti/e e 386 imprese che hanno partecipato ai master e ai corsi a catalogo nel 2024/2025. Sono state raccolte 154 risposte da parte dei/delle corsisti/e (tasso di risposta: 26%) e 51 risposte da parte delle imprese (tasso di risposta: 13%).**

Dalle risposte dei/delle corsisti/e emerge un livello di soddisfazione molto elevato. **Il 94,8% dichiara di aver applicato nel proprio contesto lavorativo le competenze acquisite, e l'85,7% considera tali conoscenze utili nei processi decisionali. I corsi risultano inoltre efficaci nel fornire spunti di miglioramento o di innovazione, come indicato dal 93,5% dei/delle rispondenti.** La dimensione relazionale tra partecipanti e corpo docente prosegue anche oltre l'erogazione dei corsi: **il 17,5% delle persone rispondenti ha già contattato o intende contattare i/le docenti per ulteriori approfondimenti.** La soddisfazione complessiva è molto elevata, con **il 96,1% che ritiene l'esperienza formativa utile per la propria crescita personale e professionale e il 96,8% che giudica ben investito il tempo dedicato. Il 97,4% dei/delle partecipanti raccomanderebbe i corsi ISFOR ad altre persone, confermando l'apprezzamento per la qualità dell'offerta.**

Survey a corsisti e corsiste		
Domanda	Si	No
Ha impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite durante il corso nel Suo lavoro in azienda?	94,8%	5,2%
Le conoscenze acquisite sono state d'aiuto nel prendere delle decisioni nel Suo lavoro in azienda?	85,7%	14,3%
Il corso ha fornito degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il Suo lavoro in azienda?	93,5%	6,5%
Ha contattato o ha intenzione di contattare il corpo docente del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	17,5%	82,0%
Ritiene che il corso abbia contribuito alla Sua crescita personale e professionale, oltre alla sua applicazione nel Suo lavoro in azienda?	96,1%	3,9%
Ritiene che il tempo dedicato a partecipare al corso sia stato ben impiegato?	96,8%	3,2%
<b>Consiglierebbe ad altre persone di frequentare i corsi e/o i master di ISFOR?</b>	<b>97,4%</b>	<b>2,6%</b>

La survey rivolta alle imprese presenta un profilo altrettanto positivo. **Tutte le imprese che hanno risposto dichiarano che le competenze acquisite dai/dalle partecipanti sono state concretamente applicate in azienda**, un dato che conferma l'efficacia operativa dei percorsi. **Il 74,5% delle imprese ritiene che tali competenze abbiano supportato anche i processi decisionali**, mentre **il 94,1% ha rilevato l'introduzione di spunti di miglioramento o innovazione emersi durante i corsi**. Un dato di interesse riguarda la prosecuzione della relazione con il corpo docente: **il 23,5% delle imprese ha contattato o intende contattare i/le docenti per ulteriori approfondimenti**. **Il 92,2% delle imprese partecipanti considera la formazione un contributo utile alla crescita dell'organizzazione**, e tutte confermano che **il tempo e le risorse investite sono stati ben impiegati**. Infine, **il 100% delle imprese intervistate raccomanderebbe i servizi ISFOR ad altre realtà**.

Nel complesso, **entrambe le indagini restituiscono un quadro di elevata soddisfazione e confermano la capacità della formazione offerta da ISFOR di generare valore per le persone e per le organizzazioni**.

Survey alle imprese		
Domanda	Si	No
I/Le partecipanti al corso hanno impiegato delle competenze e/o conoscenze acquisite nel loro lavoro in azienda?	100%	0%
Le conoscenze acquisite dai/dalle partecipanti al corso sono state d'aiuto all'azienda nel prendere delle decisioni?	74,5%	25,5%
I/Le partecipanti al corso hanno portato degli spunti di miglioramento e/o di innovazione per il lavoro dell'azienda?	94,1%	5,9%
Avete contattato o avete intenzione di contattare il corpo docente del corso per richiedere una consulenza o un approfondimento dei contenuti trattati?	23,5%	76,5%
Ritiene che il corso possa contribuire alla crescita e/o allo sviluppo dell'azienda?	92,2%	7,8%
Ritiene che il tempo e le risorse dedicate a partecipare al corso siano stati ben impiegati?	98,0%	2,0%
<b>Consiglierebbe ad altre imprese di usufruire dei servizi di ISFOR?</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

## 3. Centro di Formazione A.I.B.



### 3.1 Informazioni generali






**Il Centro di Formazione A.I.B. è un istituto professionale con una lunga tradizione nel territorio bresciano:** fondato nel 1957 su iniziativa di Confindustria Brescia e riconosciuto ufficialmente dal Ministero del Lavoro nel 1960, dal 2014 è parte di Fondazione A.I.B. come divisione dedicata ai percorsi di istruzione e formazione professionale, consolidando il proprio ruolo strategico nel collegamento tra scuola e mondo del lavoro.

La sua offerta formativa comprende percorsi ordinamentali e in apprendistato per il conseguimento della qualifica triennale e del diploma professionale quadriennale, oltre a corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) progettati in collaborazione con realtà produttive e istituzionali.

**La missione del Centro di Formazione A.I.B. è supportare i giovani e le giovani offrendo loro opportunità di specializzazione tecnica professionale e preparazione all'ingresso nel mondo del lavoro.**

Le attività si svolgono nelle due sedi di Castel Mella (attiva dal 1999) e Ome (attiva dal 2008), coprendo in maniera capillare il territorio provinciale e rispondendo ai fabbisogni formativi delle imprese del settore industriale, metalmeccanico e dei servizi tecnici. In questo contesto, **la collaborazione con Confindustria Brescia rappresenta un valore aggiunto, poiché svolge un ruolo essenziale nel fare rete con le aziende del territorio e allineare l'offerta formativa alle competenze effettivamente richieste dal mercato del lavoro.**

Azioni, risultati e obiettivi del Centro di Formazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	Mantenimento del piano di welfare per i/le dipendenti.	<b>Obiettivo raggiunto.</b>	<b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento del piano di welfare per i/le dipendenti.
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	Mantenimento delle performance di esito scolastico.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> La percentuale di persone che hanno superato l'anno o l'esame è pari all'85,9%, in crescita.	<b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento delle performance di esito scolastico.

Azioni, risultati e obiettivi del Centro di Formazione A.I.B.			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento dell'attività formativa dei/delle dipendenti del Centro di Formazione A.I.B.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b></p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento dell'attività formativa dei/delle dipendenti del Centro di Formazione A.I.B.</p>
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Consolidamento dell'organico dedicato al supporto di studenti e studentesse DSA e BES.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b></p>	
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento dell'area dei percorsi di apprendistato per il Centro di Formazione A.I.B.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto ma revisionato.</b> Il Centro di Formazione A.I.B. ha potenziato l'offerta IFTS diminuendo il numero di apprendisti durante il diploma.</p>	
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Consolidamento della struttura organizzativa dedicata al tutoraggio.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b> La struttura organizzativa dedicata al tutoraggio è stata affiancata dalla figura dell'educatore di corridoio, presente in entrambe le sedi.</p>	
 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p>Mantenimento dei contratti di fornitura di energia elettrica rinnovabile per entrambe le sedi.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b></p>	<p><b>Obiettivo confermato.</b> Mantenimento dei contratti di fornitura di energia elettrica rinnovabile per entrambe le sedi.</p>

### 3.1.1 L'offerta formativa

**L'offerta formativa del Centro di Formazione A.I.B. si articola in percorsi per la qualifica professionale, per il diploma professionale e in corsi IFTS.**

**I percorsi sono di tipo duale** e consentono agli studenti e alle studentesse di integrarsi gradualmente nel contesto produttivo, attraverso contratti di apprendistato di I livello e attività strutturate di alternanza scuola-lavoro. L'integrazione di esperienze reali in azienda rappresenta un tratto caratteristico dell'offerta: l'attività formativa si svolge infatti in stretta collaborazione con le imprese, permettendo di acquisire competenze tecniche e professionali direttamente sul campo. **Al termine del primo anno gli studenti e le studentesse ottengono l'attestato relativo alla sicurezza sul lavoro necessario per accedere ai tirocini.**

**Durante i percorsi sono previsti tre momenti di tirocinio:** nel secondo e nel terzo anno, e, per chi prosegue, nel quarto anno. Nel triennio, fino al 35% del monte ore è dedicato al tirocinio o all'alternanza scuola-lavoro mentre nel quarto anno tale quota può raggiungere il 50%.

#### 3.1.1.1 I percorsi per la qualifica professionale

I percorsi triennali di qualifica professionale offrono una preparazione tecnica e competenze operative immediatamente spendibili nel mondo del lavoro. Attraverso attività laboratoriali, formazione in aula e periodi di tirocinio, gli studenti e le studentesse sviluppano abilità professionali concrete oltre a conoscenze culturali e trasversali necessarie per una piena partecipazione alla vita lavorativa.

Nel 2024/2025 sono stati attivati **cinque indirizzi di qualifica professionale:**

- **Operatore alla riparazione di veicoli a motore** – manutenzione e riparazione dei sistemi meccanici ed elettromeccanici (Castel Mella);
- **Operatore meccanico** – lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione (Castel Mella);
- **Operatore meccanico** – installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici (Ome);
- **Operatore elettrico** – installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici (Ome);
- **Operatore ai servizi di impresa** (Ome).

Al termine del triennio, **gli studenti e le studentesse conseguono una qualifica professionale** che consente loro di inserirsi nel mercato del lavoro già a partire dai 16 anni, adempiendo così all'obbligo formativo.

#### 3.1.1.2 I percorsi per il diploma professionale

Dopo il conseguimento della qualifica triennale, **studenti e studentesse possono proseguire la loro formazione frequentando il quarto anno e conseguendo il diploma professionale**, che permette di acquisire competenze tecniche avanzate e una maggiore autonomia operativa. **I percorsi di diploma professionale possono essere svolti anche in apprendistato di I livello**, una modalità che consente di alternare formazione in aula e attività lavorativa in azienda.

Nel 2024/2025 sono stati attivati **cinque indirizzi di diploma professionale**:

- **Tecnico riparatore di veicoli a motore** – manutenzione e riparazione di sistemi meccanici, elettrici ed elettronici (Castel Mella);
- **Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione** (Castel Mella);
- **Tecnico automazione industriale** – installazione e manutenzione di impianti (Ome);
- **Tecnico dei servizi di impresa** – amministrazione e contabilità (Ome);
- **Tecnico elettrico** – impianti elettrici civili e industriali (Ome).

Questi percorsi consolidano la preparazione acquisita nel triennio e consentono a studenti e studentesse di completare **un profilo professionale altamente richiesto dalle imprese del territorio**, facilitando un ingresso qualificato e consapevole nel mondo del lavoro.

### **3.1.1.3 Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)**

Dopo il diploma professionale, gli studenti e le studentesse possono accedere ai percorsi IFTS, progettati in collaborazione con aziende, università e istituti tecnici. Si tratta di **percorsi annuali ad alta specializzazione, che integrano una formazione tecnica avanzata con un'importante componente laboratoriale e con periodi di tirocinio presso aziende del territorio, favorendo così un ingresso qualificato nel mondo del lavoro**. Tutti i percorsi IFTS sono realizzati in apprendistato di I livello.

Nel 2024/2025 il Centro di Formazione A.I.B. ha ampliato la propria offerta, proponendo quattro percorsi allineati alle evoluzioni tecnologiche e organizzative dei settori meccanico, elettrico e amministrativo:

- **Tecnico per la Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici** (Castel Mella), sviluppato in collaborazione con il Gruppo Bossoni. Il corso fornisce competenze avanzate sulle tecnologie automotive di nuova generazione, dall'elettronica di bordo ai sistemi di trazione elettrica, integrando attività pratiche su veicoli reali e moduli didattici condotti da docenti e tecnici specializzati messi a disposizione dalle aziende partner.
- **Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti dell'Industria Meccanica, Metallurgica e Siderurgica** (Ome), focalizzato sulle tecnologie dell'automazione e della manutenzione industriale. Il percorso offre competenze su sistemi mecatronici, pneumatica, oleodinamica e robotica e prepara figure tecniche capaci di operare in contesti produttivi complessi.
- **Tecnico per l'Amministrazione Economico-Finanziaria** (Ome), **introdotto nel 2024/2025**, volto a formare professionisti e professioniste in grado di operare nei reparti amministrativi di aziende e studi professionali. Il percorso integra competenze di contabilità, gestione documentale, uso di software gestionali e principi di fiscalità, offrendo una specializzazione molto richiesta dal tessuto economico locale.
- **Gnutti Transfer Academy - Tecnico per la Manutenzione e Installazione Industriale, avviata nel 2024/2025**. Il percorso forma tecnici specializzati nella manutenzione, installazione e collaudo di componenti e impianti industriali, integrando formazione esterna progettata dal Centro di Formazione A.I.B. e formazione interna presso Gnutti Transfer. La "cordata" tra impresa, sistema formativo e Regione Lombardia, che finanzia la formazione esterna, rappresenta un modello innovativo e

replicabile di collaborazione pubblico-privata, fortemente orientato all'occupazione qualificata.

### ***Lo sai che? Gnutti Transfer Academy***

La prima edizione della Gnutti Transfer Academy ha attirato grande attenzione sul territorio grazie all'originalità del modello formativo. Il percorso nasce infatti da una collaborazione diretta tra l'azienda Gnutti Transfer, il Centro di Formazione A.I.B. e Regione Lombardia, che hanno costruito un sistema integrato in cui la formazione esterna si combina con un intenso programma di attività pratiche nei reparti produttivi dell'azienda.

L'Academy è un percorso IFTS annuale che forma figure tecniche specializzate nella manutenzione e nell'installazione industriale, rispondendo in modo mirato al fabbisogno di competenze espresse dal settore manifatturiero. La cordata tra i partner è strutturata in modo chiaro: Gnutti Transfer seleziona e assume gli apprendisti, curando la formazione interna attraverso l'affiancamento ai tecnici senior; il Centro di Formazione A.I.B. progetta la didattica, gestisce la formazione esterna e garantisce il tutoraggio educativo; Regione Lombardia finanzia interamente il percorso, consentendo la partecipazione gratuita dei e delle giovani.

Il progetto è stato raccontato anche da Teletutto nello speciale "8 talenti all'Academy Gnutti Transfer", che ha seguito da vicino l'esperienza di giovani apprendisti e apprendiste impegnati nel percorso. L'Academy si distingue per la coerenza tra formazione e fabbisogni professionali: le competenze sviluppate, dalla manutenzione avanzata al collaudo industriale, dal problem solving tecnico alla qualità produttiva, sono immediatamente spendibili e riflettono le evoluzioni tecnologiche delle imprese del territorio.

#### **3.1.1.4 L'apprendistato e i percorsi formativi a supporto dell'inserimento lavorativo**

Il contratto di apprendistato di I livello permette a studenti e studentesse di completare il proprio percorso scolastico mentre svolgono attività lavorativa in contesti produttivi coerenti con il loro indirizzo di studio. **L'attivazione dell'apprendistato avviene su candidatura volontaria ed è il Centro di Formazione A.I.B. a valutare l'idoneità delle persone che si candidano e definire gli abbinamenti con le imprese.**

Oltre all'apprendistato di I livello, il Centro di Formazione A.I.B. offre anche percorsi formativi rivolti ad apprendisti di II livello (apprendistato professionalizzante – art. 44). Si tratta di corsi

trasversali per le imprese che approfondiscono competenze di base e supportano i giovani lavoratori e lavoratrici nella costruzione del proprio profilo professionale.

**Completano l'offerta i percorsi specifici attivati di anno in anno in risposta ai bisogni del territorio, come i corsi di alfabetizzazione linguistica o le iniziative promosse nell'ambito dei programmi regionali e nazionali per l'inserimento lavorativo.** Questi interventi, pur variando nelle modalità e nelle tipologie di destinatari, condividono l'obiettivo di accompagnare persone e imprese in percorsi di crescita professionale, inclusione e sviluppo di competenze.

### **3.1.2 L'approccio didattico**

L'approccio didattico del Centro di Formazione A.I.B. si fonda su un modello di alternanza scuola-lavoro, che integra attività in aula e apprendimento pratico nei laboratori e in azienda. Ogni percorso formativo è costruito per sviluppare competenze spendibili nel mondo del lavoro, attraverso metodologie attive, project work, esercitazioni e un uso quotidiano di strumenti digitali.

**Gli studenti e le studentesse sono guidati da un "portfolio delle competenze",** che documenta progressi, attività significative e risultati raggiunti, favorendo un apprendimento consapevole e personalizzato. **Nel 2024/2025 è stato introdotto il nuovo sistema di valutazione per competenze, che supera il modello basato solo su voti numerici.** La valutazione descrive ciò che studenti e studentesse sanno fare in situazioni reali, attraverso indicatori e descrittori chiari e condivisi. Ogni competenza viene misurata secondo quattro livelli di padronanza, "Base", "Intermedio", "Avanzato", "Non conseguita", permettendo una restituzione trasparente, utile sia ai fini formativi sia per l'ingresso nei tirocini e negli esami di qualifica e diploma. A ciò si aggiunge la valutazione trasversale della condotta, anch'essa strutturata a livelli.

Accanto alla dimensione didattica, **un ruolo centrale è svolto dal tutoraggio,** che accompagna gli studenti e le studentesse durante tutto il percorso formativo. Il servizio opera su **cinque aree di intervento, dispersione scolastica, disciplina, fragilità personali, miglioramento del profitto e mediazione con i compagni.** I tutor e le tutor seguono anche l'organizzazione e il monitoraggio dei tirocini, mantenendo il contatto costante con le aziende e assicurando coerenza tra progetto formativo e attività svolte sul campo.

**Dal 2024 è stato inoltre introdotto il Seminario di indirizzo,** una disciplina dell'area tecnico professionale che porta le aziende ad intervenire direttamente in aula. Tecnici e professionisti dei settori meccanico, elettrico, automazione e servizi entrano nelle classi per proporre lezioni specialistiche, casi applicativi e testimonianze, rafforzando ulteriormente il legame tra scuola e mondo produttivo.

### **3.1.3 La formazione alla sicurezza sul lavoro**

**La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce, per il Centro di Formazione A.I.B., un pilastro del percorso educativo e professionale.** Non si tratta di un adempimento formale, ma di un ambito curricolare strutturato e continuativo,

finalizzato a costruire nei giovani e nelle giovani una cultura della prevenzione, della consapevolezza e della responsabilità personale.

**Questo approccio nasce dalla consapevolezza che anche la scuola è, a tutti gli effetti, un luogo di lavoro:** un ambiente complesso in cui studenti, studentesse, docenti e personale condividono spazi, attrezzature e attività potenzialmente esposte a rischi. Per questo la formazione alla sicurezza è progettata come un'esperienza concreta e interdisciplinare, che accompagna ogni studente e studentessa verso un ingresso consapevole e responsabile nel mondo professionale.

### **Lo sai che? La “Giornata sulla Sicurezza”**

Il 17 marzo 2025, le classi 2A, 2B e 2D hanno partecipato alla Giornata sulla Sicurezza a Scuola, un'iniziativa che ha coinvolto 81 studenti e studentesse in attività pratiche e incontri con professionisti del territorio. Grazie alla collaborazione di Centro di Formazione A.I.B., IMG, Saottini Auto e Croce Rossa Italiana, la scuola si è trasformata per un giorno in un vero e proprio percorso interattivo di educazione alla sicurezza.

Gli interventi hanno spaziato dal primo soccorso, con prove di rianimazione guidate dalla Croce Rossa, all'analisi dei principali rischi e infortuni sul lavoro con IMG, passando per laboratori creativi con Saottini Auto dedicati alle buone pratiche aziendali.

Il progetto coinvolge tutte le classi prime, seconde e terze, con almeno 20 ore annue dedicate alla disciplina curricolare “Sicurezza”, articolate in due moduli principali:

- **Formazione Generale** (4 ore – primo anno) - Introduzione ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, ruoli del sistema sicurezza e responsabilità dei soggetti coinvolti.
- **Formazione Specifica** (4, 8 o 12 ore – secondo anno) - Approfondimento dei rischi tipici dei settori professionali (meccanico, elettrico, elettromeccanico, ecc.), uso dei DPI, procedure di emergenza, primo soccorso e gestione delle situazioni critiche.

Ogni modulo si conclude con una verifica di apprendimento e, in caso di esito negativo, sono previsti percorsi di recupero personalizzati. **La certificazione conseguita è valida ai fini dell'alternanza scuola-lavoro secondo l'Accordo Stato-Regioni.**

**La didattica integra metodologie esperienziali e partecipative: laboratori e simulazioni, role playing, teatro-forum, incontri con esperti ed enti del territorio, tra cui ANMIL, finalizzati a sviluppare consapevolezza e competenze pratiche.**

### 3.1.4 L'orientamento in ingresso ed in uscita

Le attività di orientamento del Centro di Formazione A.I.B. si dividono tra la fase di accesso all'istituto e il momento della transizione verso il mondo del lavoro o verso ulteriori opportunità formative.

**Nel 2024/2025 il Centro di Formazione A.I.B. ha rafforzato in modo significativo le iniziative dedicate all'orientamento in ingresso**, garantendo una presenza capillare sul territorio e un accompagnamento più personalizzato alle famiglie. Tra ottobre e gennaio sono stati organizzati cinque open day per ciascuna sede, con laboratori aperti, incontri con i docenti e presentazioni delle opportunità professionali. Le équipes del Centro di Formazione A.I.B. hanno inoltre partecipato a diverse iniziative pomeridiane e serali presso le scuole medie del territorio, offrendo un supporto informativo diretto a studenti, studentesse e famiglie. **A ciò si è aggiunta la possibilità di accogliere ingressi per studenti e studentesse in ri-orientamento fino al 31 gennaio, una misura pensata per rispondere con flessibilità ai cambi di percorso durante l'anno scolastico.** Complessivamente, 70 potenziali iscritti e iscritte hanno visitato le due sedi attraverso colloqui personalizzati o visite guidate.

**L'orientamento in uscita è invece costante durante gli anni di frequenza.** In particolare, il Centro di Formazione A.I.B. dedica attenzione alla costruzione del progetto formativo e professionale, grazie al supporto individuale dei docenti e dell'Ufficio Servizi al Lavoro, che fornisce informazioni e strumenti utili per l'ingresso in azienda, l'accesso ai percorsi IFTS e la valutazione delle opportunità di apprendistato. Le attività comprendono momenti di confronto sulle prospettive occupazionali del territorio, presentazioni dei percorsi post-diploma, incontri con ex allievi e allieve e colloqui personalizzati volti a valorizzare competenze, attitudini e obiettivi.

### 3.1.5 I tirocini aziendali

**I tirocini aziendali sono periodi formativi svolti dagli studenti e dalle studentesse presso aziende, integrati nei percorsi di qualifica e diploma professionale.** Essi rappresentano un passaggio essenziale del percorso formativo, perché permettono di misurarsi con ambienti di lavoro reali e di applicare quanto appreso in aula e nei laboratori. Attraverso queste esperienze, ragazze e ragazzi consolidano competenze tecniche e sviluppano autonomia, senso di responsabilità e consapevolezza delle proprie attitudini professionali.

*“Il tirocinio è stata l'esperienza più significativa: mi ha aiutato a capire cosa voglio fare e mi ha dato sicurezza. In azienda mi sono sentito accolto e valorizzato, come parte di un team”*

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

Alle collaborazioni già consolidate si sono aggiunte nuove realtà, ampliando le opportunità disponibili nei diversi settori produttivi. In diversi casi, le aziende hanno accolto anche studenti e studentesse con fragilità, confermando la volontà condivisa di favorire percorsi inclusivi. L'organizzazione dei tirocini si basa su un sistema di tutoraggio strutturato:

- le tutor interne curano l'abbinamento con l'azienda ospitante, definisce gli obiettivi formativi e segue l'andamento del percorso;

- il tutor aziendale accompagna quotidianamente lo studente o la studentessa nelle attività operative.

Il confronto tra le due figure permette di monitorare con continuità l'esperienza, intervenire rapidamente in caso di criticità e, se necessario, ridefinire il progetto formativo o individuare una nuova azienda più adatta.

Per molte e molti giovani, il tirocinio ha rappresentato un primo passo verso un inserimento stabile: **numerose aziende hanno infatti scelto di proseguire il rapporto tramite apprendistato o altre forme contrattuali al termine dell'esperienza di tirocinio.**

### 3.1.6 L'Internazionalizzazione

**Il Centro di Formazione A.I.B. integra l'internazionalizzazione come parte della propria offerta formativa e nel 2024/2025 ha rafforzato il proprio impegno,** promuovendo esperienze che hanno permesso a studenti, studentesse e docenti di confrontarsi con realtà formative europee, ampliando competenze professionali, linguistiche e interculturali.

**Nel marzo 2025 quindici allievi e allieve delle classi terze e quarte hanno partecipato a uno scambio culturale e formativo di due settimane presso il Lycée Louis Armand di Chambéry, in Francia.** Il gruppo ha potuto vivere una prima esperienza professionale internazionale, sperimentando nuovi ambienti didattici, metodologie laboratoriali e contesti socio-culturali differenti. Le giornate hanno alternato lezioni tecnico-professionali nei laboratori del liceo francese, attività in aula su discipline generali e lavori di gruppo pensati per stimolare creatività e collaborazione. **Al termine del percorso, ciascun partecipante ha ricevuto un attestato di partecipazione con attribuzione di crediti formativi validi per l'esame di qualifica o diploma, riconoscendo formalmente l'esperienza svolta all'estero.**

**L'impegno verso l'apertura internazionale ha riguardato anche il corpo docente. Nel giugno 2025 quattro insegnanti hanno preso parte a un'esperienza di Job Shadowing presso due scuole professionali tedesche, BS1 Rosenheim e BSZ Wasserburg.** L'iniziativa ha consentito di osservare da vicino l'organizzazione scolastica, le pratiche didattiche e i modelli gestionali del sistema tedesco, con particolare attenzione ai laboratori tecnico-professionali, ai processi amministrativi, alle strategie di valutazione e alle metodologie di apprendimento attivo. Il confronto con colleghi e colleghe locali ha offerto spunti significativi per introdurre approcci più pratici, strumenti di monitoraggio più efficaci e procedure organizzative maggiormente strutturate.

### 3.1.7 L'inclusività

**L'inclusione rappresenta un principio guida dell'azione educativa del Centro di Formazione A.I.B., che opera per garantire a ogni studente e studentessa un percorso formativo accessibile, personalizzato e attento ai bisogni individuali.**

La realizzazione dell'offerta formativa è sostenuta dal sistema dotale di Regione Lombardia e dal Fondo Sociale Europeo, che finanziano le attività didattiche e laboratoriali dei corsi. Dal 2024/2025, la dote ha assunto un valore uniforme per tutti gli indirizzi, semplificando la programmazione e garantendo una distribuzione più equa delle risorse.

**Particolare attenzione è riservata agli studenti e alle studentesse con DSA, BES o disabilità riconosciute.** Per ciascuno vengono predisposti Piani Didattici Personalizzati o Piani Educativi Individualizzati, elaborati insieme alle famiglie e gestiti da un'équipe dedicata composta da docenti, psicologa e pedagoga. L'équipe supporta anche i docenti attraverso attività di osservazione in classe, consulenze, colloqui individuali e percorsi di accompagnamento metodologico.

**Un ruolo importante è svolto dallo Sportello “Scuola in Ascolto”, attivo su entrambe le sedi, che offre supporto psicologico e pedagogico a studenti, famiglie e personale scolastico.** Il servizio affronta tematiche come ansia, difficoltà relazionali, problematiche familiari e gestione delle dinamiche di gruppo, e contribuisce alla diffusione di metodologie didattiche attive e partecipative, anche attraverso momenti di formazione dedicati ai docenti e ai neoassunti.

*“L’esperienza dello sportello di ascolto ci ha sorpresi: gli studenti hanno mostrato una grande naturalezza nel chiedere aiuto. Questo ci ha confermato quanto sia necessario avere spazi dedicati al benessere.”*

**Chiara Musatti, Centro di Formazione A.I.B.**

**Un ulteriore presidio educativo è stato garantito dalla figura dell’Educatore di corridoio, introdotta nel 2024/2025 in entrambe le sedi** per supportare quotidianamente la condivisione degli spazi comuni, prevenire situazioni critiche e facilitare la convivenza scolastica.

**Il Centro di Formazione A.I.B. prosegue inoltre il proprio impegno nel favorire l’accesso equilibrato ai percorsi tecnici da parte delle studentesse,** contrastando stereotipi ancora presenti nel settore e promuovendo un ambiente di apprendimento che valorizzi pienamente le aspirazioni personali di ciascuno e ciascuna.

**Il Centro di Formazione A.I.B. lavora con fermezza e quotidianamente contro ogni forma di violenza, abuso e discriminazione.**

### **3.1.8 L’attenzione verso i formatori e le formatrici**

Il Centro di Formazione A.I.B. considera il benessere e la professionalità del corpo docente elementi essenziali per garantire continuità e qualità nei percorsi formativi. Per questo motivo, l’istituto prosegue nel valorizzare le competenze delle proprie persone e nel creare condizioni di lavoro che favoriscano collaborazione, motivazione e crescita professionale.

**Uno strumento di supporto è stato offerto dallo Sportello “Scuola in Ascolto”,** che ha affiancato anche il personale docente con momenti di consulenza pedagogica e psicologica. **Sono stati inoltre confermati l’utilizzo della co-docenza ed il sistema di tutoraggio.** Il primo è particolarmente utile nei gruppi più numerosi o eterogenei, dove la presenza di due insegnanti in aula facilita un’impostazione didattica flessibile, un miglior presidio delle dinamiche relazionali e un accompagnamento più efficace alle attività pratiche. Il secondo invece prevede la presenza in entrambe le sedi di figure dedicate al coordinamento dei tirocini

e all'accompagnamento degli studenti e delle studentesse nelle fasi più delicate del percorso formativo.

**Tra le novità dell'anno si segnala l'introduzione di una figura dedicata alla comunicazione e alla gestione della comunicazione, del marketing e dei canali social**, con l'obiettivo di valorizzare il lavoro educativo quotidiano, migliorare la visibilità dei progetti formativi e rafforzare il dialogo con famiglie, studenti e studentesse e realtà del territorio.

### **3.1.8.1 L'ufficio Servizi al Lavoro**

**L'Ufficio Servizi al Lavoro del Centro di Formazione A.I.B. svolge un ruolo strategico nel favorire l'incontro tra formazione e mondo produttivo**, accompagnando studenti, studentesse e persone in cerca di occupazione nei percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo. L'ufficio opera in stretta connessione con il tessuto industriale bresciano e offre servizi mirati a sviluppare competenze, facilitare l'accesso al lavoro e rispondere in modo efficace alle esigenze delle aziende.

**Una delle attività principali riguarda la gestione degli apprendistati di I livello attivati nei percorsi di diploma e IFTS**. L'Ufficio affianca studenti e studentesse nelle fasi di candidatura, valuta insieme al team formativo l'idoneità rispetto al contesto aziendale e coordina l'attivazione del contratto. Durante l'esperienza in azienda, **il Servizio al Lavoro garantisce monitoraggio continuo, confronto con i tutor aziendali e supporto amministrativo**.

Accanto agli apprendistati di I livello, **l'Ufficio gestisce anche la formazione trasversale rivolta agli apprendisti di II livello (art. 44), assunti direttamente dalle imprese**. Il Centro di Formazione A.I.B., autorizzato da Regione Lombardia e Provincia di Brescia, eroga i contenuti minimi previsti dalla normativa e offre alle aziende percorsi gratuiti fino al completamento delle risorse pubbliche disponibili.

**L'Ufficio Servizi al Lavoro è anche il punto di accesso ai programmi di politiche attive del lavoro, in particolare al Programma GOL**. Nel 2024/2025, l'Ufficio ha dedicato un'attenzione particolare a interventi di inclusione rivolti a persone migranti richiedenti asilo politico, attraverso un percorso di 160 ore che ha integrato alfabetizzazione linguistica, educazione civica, sicurezza sul lavoro e attività laboratoriali in ambito meccanico ed elettromeccanico. Il percorso si è concluso con l'attivazione di tirocini extracurriculari presso imprese associate a Confindustria Brescia.

*“Ogni persona che accompagniamo al lavoro porta con sé una storia complessa. Il nostro compito è trasformare quella storia in una nuova possibilità concreta di autonomia”*

**Ufficio Servizi al Lavoro, Centro di Formazione A.I.B.**

**L'Ufficio ha infine curato il tutoraggio dei tirocini dell'ITS Meccatronica di Lonato**, ruolo affidato al Centro di Formazione A.I.B. grazie alle competenze sviluppate negli anni nella gestione dei percorsi duali.

### 3.1.9 Le iniziative e i progetti

Nel corso del 2024/2025, il Centro di Formazione A.I.B. ha realizzato un ampio ventaglio di iniziative didattiche, culturali e laboratoriali che hanno arricchito l'esperienza formativa di studenti e studentesse. Le attività hanno coinvolto tutte le classi e spaziato dai temi dell'inclusione alla sicurezza, dalla cittadinanza attiva alla memoria storica, fino ai progetti tecnici e dedicati alle discipline STEM.

**Tra le iniziative più significative si colloca il progetto “Pomeriggi di formazione tecnica per le donne”**, che ha aperto i laboratori di meccanica ed elettrotecnica a donne del territorio. Guidati da docenti e da venti allievi tutor, le partecipanti hanno sperimentato attività pratiche come la sostituzione di una gomma forata, controlli di manutenzione di base e uso degli impianti elettrici domestici. L'iniziativa ha avuto un forte valore educativo: ha permesso ai ragazzi di riconoscere e superare stereotipi professionali e ha promosso l'autonomia femminile in ambiti tradizionalmente percepiti come “maschili”.

Inoltre, sono stati proposti numerosi percorsi dedicati all'educazione civica, alla sensibilizzazione sociale, alla memoria storica, oltre a progetti culturali e attività espressive tra cui:

- progetti dedicati alla violenza di genere e alla Giornata per l'eliminazione della violenza sulle donne;
- progetto “Spazio alle donne”, che ha portato gli allievi e le allieve a candidare una figura femminile bresciana meritevole di una statua cittadina, **aggiudicandosi il primo premio del concorso promosso da Fondazione Micheletti**;
- iniziative per la Giornata delle Vittime del Lavoro, con attività di riflessione sulla sicurezza prima dell'ingresso in stage;
- percorsi di educazione stradale con associazioni del territorio;
- progetto di peer education, che ha formato studenti e studentesse di seconda e terza come “peer” su affettività, dipendenze e benessere relazionale;
- concorso Autism-Insieme, con la produzione di un giornalino che ha affrontato stereotipi e pregiudizi sull'autismo;
- iniziative per la Giornata della Memoria, tra letture, proiezioni di film e partecipazione a seminari;
- partecipazione al progetto Treno della Memoria con un viaggio formativo a Cracovia e Berlino;
- il percorso dedicato al memorial Lorenzo Parelli, con riflessioni su sicurezza e lavoro accompagnate dalla realizzazione di un video;
- il progetto “Dona la voce” in collaborazione con l'U.I.C.I., con la registrazione di un audiolibro per la biblioteca del Libro Parlato;
- percorsi di lettura espressiva presso la scuola dell'infanzia di Ome, che hanno unito competenze linguistiche e servizio alla comunità;
- il concorso Trebeschi, che ha portato alla realizzazione di un giornale scolastico e di una bacheca di scambio, ottenendo il terzo premio;
- moduli di educazione digitale su cyberbullismo, identità digitale e rischio dipendenze tecnologiche;
- un percorso di educazione finanziaria con Fondazione FEDUF e BTL, che ha coinvolto le classi quarte in attività di simulazione e challenge.

- partecipazione alla Giornata dello sport, organizzata al Centro Sportivo Comunale di Ome, che ha coinvolto le classi prime in tornei di calcio e padel, valorizzando attività inclusive e di squadra.

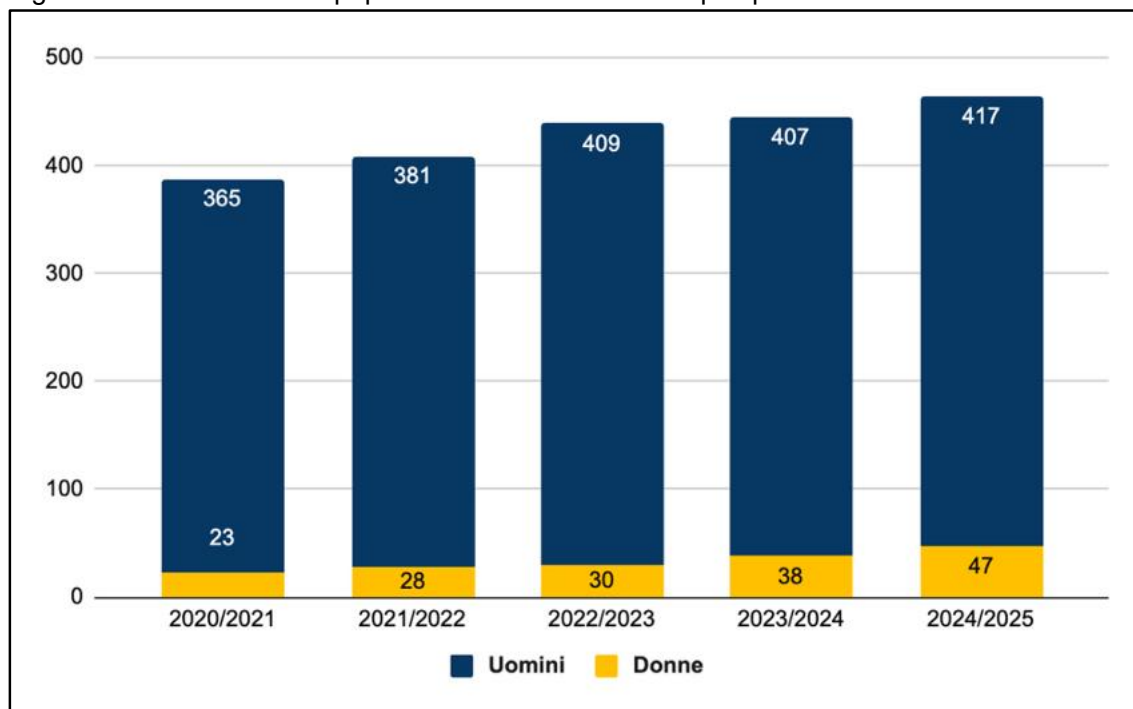
## 3.2 Indicatori di Attività

### 3.2.1 La popolazione studentesca

Al 31 agosto 2025, il Centro di Formazione A.I.B. registra **464 studenti e studentesse, in aumento rispetto ai 445 dell'anno precedente**. La crescita conferma la progressiva espansione dell'istituto e il suo ruolo di riferimento nella formazione professionale del territorio bresciano.

**La presenza femminile, pur rimanendo contenuta, continua a crescere: le studentesse passano da 38 a 47, raggiungendo il 10,1% della popolazione scolastica. La crescita è particolarmente evidente nella sede di Ome, dove le ragazze rappresentano quasi un quarto degli iscritti.** La percentuale complessiva rimane però più bassa rispetto ad altri contesti formativi, in quanto la maggior parte dei percorsi riguarda ambiti tecnici, tradizionalmente caratterizzati da una minore partecipazione femminile a livello nazionale. Nonostante ciò, l'incremento registrato negli ultimi anni dimostra un graduale superamento degli stereotipi di genere e un ampliamento dell'accesso femminile alle professioni tecniche e ai servizi.

Figura 9. Evoluzione della popolazione studentesca nel quinquennio 2020-2025



La sede di Castel Mella evidenzia un ampliamento della popolazione scolastica, passando da 246 a 266 iscritti/e, mentre la sede di Ome si mantiene sostanzialmente stabile con 191 allievi e allieve (199 nell'anno precedente). **Nel complesso, Castel Mella accoglie il 57,3% degli iscritti, Ome 41,2%. A completamento, 6 allievi e 1 allieva hanno frequentato il percorso IFTS Gnutti Transfer Academy.**

Studenti e studentesse del Centro di Formazione A.I.B.							
Sede	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	0	0%	2	0,8%	2	0,8%
	Uomini	253	100%	244	99,2%	264	99,2%
	<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>57,6%</b>	<b>246</b>	<b>55,3%</b>	<b>266</b>	<b>57,3%</b>
Ome	Donne	30	16,1%	36	18,1%	44	23,0%
	Uomini	156	83,9%	163	81,9%	147	77,0%
	<b>Totale</b>	<b>186</b>	<b>42,4%</b>	<b>199</b>	<b>44,7%</b>	<b>191</b>	<b>41,2%</b>
Gnutti Transfer Academy	Donne	0	0%	0	0%	1	14,3%
	Uomini	0	0%	0	0%	6	85,7%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>	<b>1,5%</b>
Centro di formazione A.I.B.	<b>Donne</b>	<b>30</b>	<b>6,8%</b>	<b>38</b>	<b>8,5%</b>	<b>47</b>	10,1%
	<b>Uomini</b>	<b>409</b>	<b>93,2%</b>	<b>407</b>	<b>91,5%</b>	<b>417</b>	89,9%
	<b>Totale</b>	<b>439</b>	<b>100%</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>	<b>464</b>	<b>100%</b>

Per quanto riguarda gli studenti e le studentesse di origini non italiane, i dati indicano nel 2024/2025 133 persone nate in località straniere o di cittadinanza straniera (11 ragazze e 122 ragazzi), pari al 29% della popolazione scolastica complessiva. La presenza è particolarmente significativa nella sede di Castel Mella, dove si concentra la quota maggiore di studenti di origini straniere.

Studenti e studentesse di provenienza straniera							
Sede	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	38	100%	31	100%	98	100%
	<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>70,5%</b>	<b>98</b>	<b>73,7%</b>
Ome	Donne	1	11,10%	5	38,5%	11	31,4%
	Uomini	8	88,90%	8	61,5%	24	68,6%
	<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>29,5%</b>	<b>35</b>	<b>26,3%</b>
Centro di formazione A.I.B.	<b>Donne</b>	<b>1</b>	<b>2,10%</b>	<b>5</b>	<b>11,4%</b>	<b>11</b>	<b>8,3%</b>
	<b>Uomini</b>	<b>46</b>	<b>97,90%</b>	<b>39</b>	<b>88,6%</b>	<b>122</b>	<b>91,7%</b>
	<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

Rimane elevata anche l'incidenza di studenti e studentesse con DSA, BES o disabilità certificata secondo la Legge 104. Nel 2024/2025 il Centro di Formazione A.I.B. accoglie 120 studenti e studentesse rientranti in queste categorie, pari a circa il 26% della popolazione scolastica, in crescita rispetto ai 108 del 2022/2023 e ai 114 del 2023/2024. Si conferma quindi la necessità di mantenere un'attenzione costante alla personalizzazione dei percorsi, al lavoro di équipe e alla collaborazione con famiglie e servizi territoriali.

Studenti e studentesse con BES, DSA o disabilità certificata L.104							
Sede	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	0	0%	1	2,0%	1	1,7%
	Uomini	50	100%	49	98,0%	59	98,3%
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>46,3%</b>	<b>50</b>	<b>43,9%</b>	<b>60</b>	<b>50,0%</b>
Ome	Donne	10	17,2%	11	17,2%	12	20,0%
	Uomini	48	82,8%	53	82,8%	48	80,0%
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>53,7%</b>	<b>64</b>	<b>56,1%</b>	<b>60</b>	<b>50,0%</b>
<b>Centro di Formazione A.I.B.</b>	<b>Donne</b>	<b>10</b>	<b>9,3%</b>	<b>12</b>	<b>10,5%</b>	<b>13</b>	<b>10,8%</b>
	<b>Uomini</b>	<b>98</b>	<b>90,7%</b>	<b>102</b>	<b>89,5%</b>	<b>107</b>	<b>89,2%</b>
	<b>Totale</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

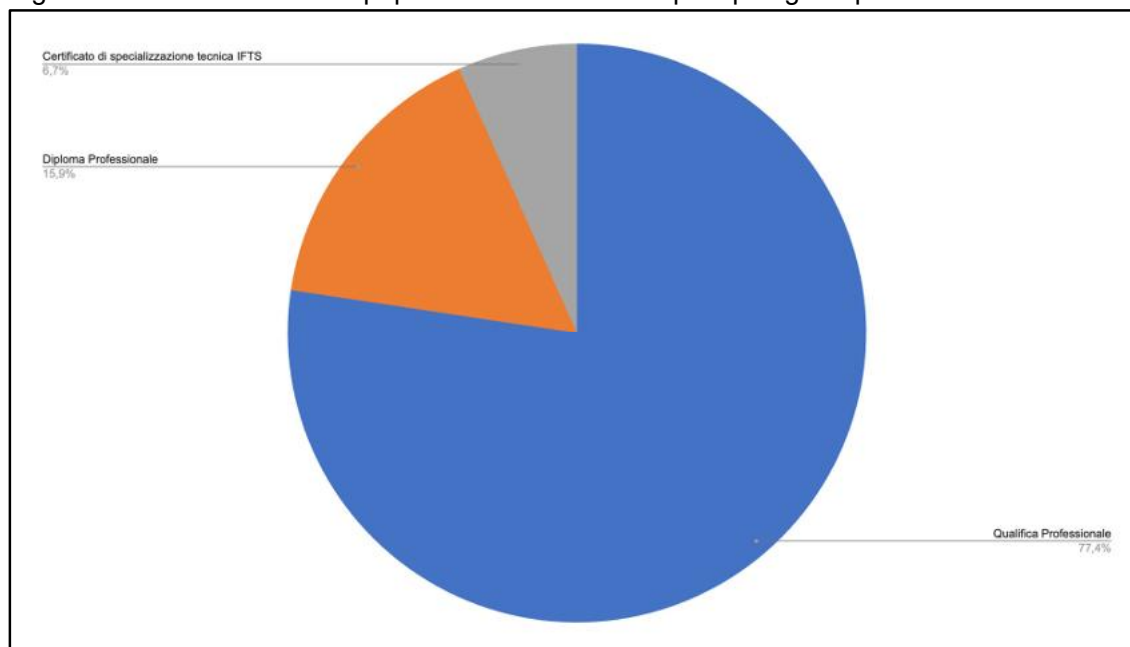
La distribuzione delle classi nelle due sedi segue una struttura stabile e omogenea: sia a Castel Mella che a Ome sono attive tre classi Prime, tre Seconde, tre Terze e tre Quarte, delle quali due, entrambe presso la sede di Castel Mella, in apprendistato di I livello. A queste si aggiungono i percorsi IFTS, con un corso nella sede di Castel Mella e due nella sede di Ome, in linea con le diverse specializzazioni sviluppate nei due poli formativi. L'IFTS Gnutti Transfer è stato invece realizzato presso la sede aziendale.

**Il numero medio di studenti e studentesse per classe varia sensibilmente tra le sedi e gli anni di corso. A Castel Mella le Prime contano in media 25 studenti/esse, mentre le classi Quarte scendono a 12, confermando il fisiologico processo di selezione e ri-orientamento che caratterizza il triennio dei percorsi professionali. A Ome, dove le classi sono mediamente più contenute, si passa da 16 studenti/esse nelle Prime a 13 nelle Quarte, mentre i percorsi IFTS, per loro natura più specialistici, presentano gruppi ridotti, con una media di 6 partecipanti per classe.**

Classi e numero medio di studenti e studentesse del Centro di Formazione A.I.B.						
Sede	Indicatore	Prime	Seconde	Terze	Quarte	IFTS
Castel Mella	Numero classi	3	3	3	3	1
	Numero medio studenti/esse per classe	25	26	21	12	13
Ome	Numero classi	3	3	3	3	2
	Numero medio studenti/esse per classe	16	17	15	13	6

Guardando alla distribuzione per tipologia di percorso, **nel 2024/2025 si conferma la prevalenza dei percorsi triennali di qualifica professionale, che accolgono 359 studenti e studentesse (77,4%). I percorsi di diploma professionale coinvolgono 74 studenti e studentesse (15,9%), mentre i percorsi IFTS (6,7%), in crescita rispetto agli anni precedenti raggiungono complessivamente 31 iscritti/e, pari al 6,7% della popolazione scolastica, consolidando l'area della specializzazione tecnica post-diploma.**

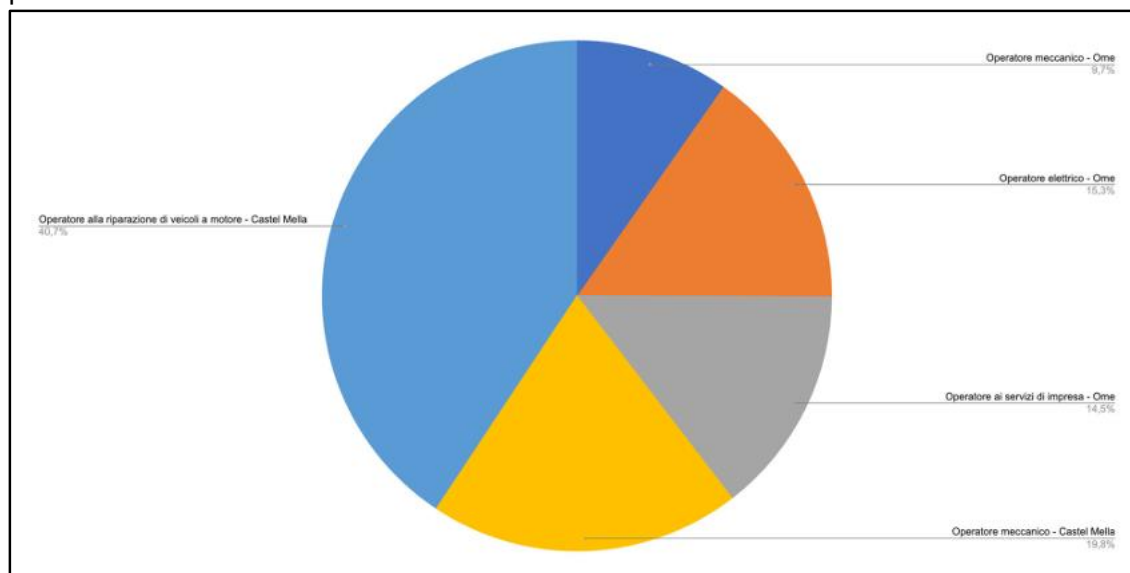
Figura 10. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso nel 2024/2025



Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per percorso							
Tipo di percorso	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Qualifica Professionale	Donne	30	6,8%	30	8,3%	34	9,5%
	Uomini	320	72,9%	333	91,7%	325	90,5%
	<b>Totale</b>	<b>350</b>	<b>79,7%</b>	<b>363</b>	<b>81,6%</b>	<b>359</b>	<b>77,4%</b>
Diploma Professionale	Donne	6	1,4%	8	13,6%	9	12,2%
	Uomini	68	15,5%	51	86,4%	65	87,8%
	<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>16,9%</b>	<b>59</b>	<b>13,3%</b>	<b>74</b>	<b>15,9%</b>
Certificato di specializzazione tecnica IFTS	Donne	0	0%	0	0%	4	12,9%
	Uomini	15	3,4%	23	100%	27	87,1%
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>3,4%</b>	<b>23</b>	<b>5,2%</b>	<b>31</b>	<b>6,7%</b>
<b>Totale</b>		<b>439</b>	<b>100%</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>	<b>464</b>	<b>100%</b>

All'interno dei percorsi di qualifica professionale, l'indirizzo più frequentato resta "Operatore alla riparazione di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici", che nel 2024/2025 conta 146 iscritti/e, con una partecipazione quasi interamente maschile. Seguono il percorso "Operatore meccanico – lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione", con 71 iscritti/e, e "Operatore ai servizi di impresa", con 52 iscritti/e. Quest'ultimo rappresenta il corso con la maggiore presenza femminile (32 studentesse, pari a oltre il 60% del totale). Nel percorso "Operatore elettrico – installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici" la partecipazione si mantiene interamente maschile nel 2024/2025, mentre l'indirizzo "Operatore elettrico – installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato" si è concluso con l'ultima classe terza nel 2023/2024.

Figura 11. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso per la qualifica professionale nel 2024/2025

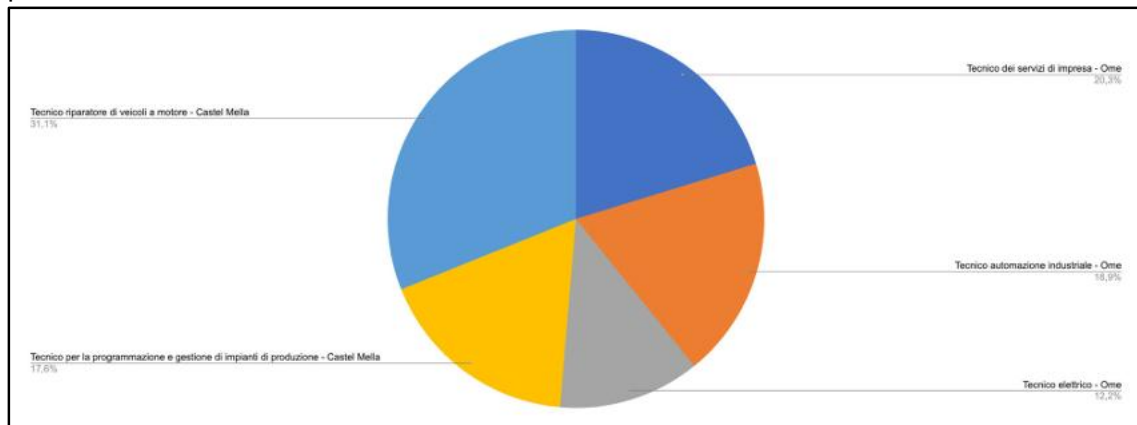


Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per qualifica							
Tipo di qualifica	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici - Castel Mella	Donne	0	0%	2	1,4%	1	0,7%
	Uomini	131	100%	136	98,6%	145	99,3%
	<b>Totale</b>	<b>131</b>	<b>37,4%</b>	<b>138</b>	<b>38,0%</b>	<b>146</b>	<b>40,7%</b>
Operatore meccanico - lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione - Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	1	1,4%
	Uomini	71	100%	73	100%	70	98,6%
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>20,3%</b>	<b>73</b>	<b>20,1%</b>	<b>71</b>	<b>19,8%</b>
Operatore elettrico - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	0	0%	1	1,5%	0	0%
	Uomini	65	100%	66	98,5%	55	100%
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>18,5%</b>	<b>67</b>	<b>18,5%</b>	<b>55</b>	<b>15,3%</b>
Operatore ai servizi di impresa - Ome	Donne	30	66,7%	27	62,8%	32	61,5%
	Uomini	15	33,3%	16	37,2%	20	38,5%
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>12,9%</b>	<b>43</b>	<b>11,8%</b>	<b>52</b>	<b>14,5%</b>
Operatore meccanico - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	30	100%	32	100%	35	100%
	<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>8,6%</b>	<b>32</b>	<b>8,8%</b>	<b>35</b>	<b>9,7%</b>
Operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato - Ome	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	8	100%	10	100%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>2,3%</b>	<b>10</b>	<b>2,8%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale generale</b>		<b>350</b>	<b>100%</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>

Nei percorsi di diploma professionale emerge una forte concentrazione nell'area meccanica e mecatronica. Il corso "Tecnico riparatore di veicoli a motore -

**manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici” è il più frequentato, con il 31,1% della popolazione studentesca.** Seguono i diplomi “Tecnico automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti” (18,9%) e “Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione” (17,6%). Completa la filiera industriale il diploma “Tecnico elettrico – impianti elettrici civili ed industriali”, introdotto più di recente, con 9 studenti. Nel complesso, i percorsi di diploma confermano una prevalenza maschile nei profili tecnici e un ruolo più attrattivo dell’area amministrativa per le studentesse. **L’unico indirizzo che registra una componente femminile è “Tecnico dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità”, dove le studentesse rappresentano 9 dei 15 iscritti/e.**

Figura 12. Suddivisione della popolazione studentesca per tipologia di percorso per il diploma professionale nel 2024/2025



Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per diploma							
Tipo di diploma	Genere	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
		N.	%	N.	%	N.	%
Tecnico riparatore di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici - Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	18	100%	22	100%	23	100%
	<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>24,3%</b>	22	<b>37,3%</b>	<b>23</b>	<b>31,1%</b>
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione - Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	18	0%	8	100%	13	100%
	<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>24,3%</b>	8	<b>13,6%</b>	<b>13</b>	<b>17,6%</b>
Tecnico dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità - Ome	Donne	6	60,0%	8	72,7%	9	60,0%
	Uomini	4	40,0%	3	27,3%	6	40,0%
	<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>13,5%</b>	11	<b>18,6%</b>	<b>15</b>	<b>20,3%</b>
Tecnico automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti - Ome	Donne	-	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	28	100%	7	100%	14	100%
	<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>37,8%</b>	7	<b>11,9%</b>	<b>14</b>	<b>18,9%</b>
Tecnico elettrico - impianti elettrici civili ed industriali - Ome	Donne	0	0%	0	0,0%	0	0,0%
	Uomini	0	0%	11	100,0%	9	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	11	<b>18,6%</b>	<b>9</b>	<b>12,2%</b>
<b>Totale generale</b>		<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Nel 2024/2025 il Centro di Formazione A.I.B. propone quattro percorsi IFTS in apprendistato di primo livello, per un totale di 31 partecipanti.** Il percorso “Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti Industriali” accoglie 6 studenti, mentre il nuovo “Tecnico per l’Amministrazione Economico-Finanziaria” registra 5 partecipanti, tra cui 3 studentesse. **Il corso “Tecnico della Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici” è il più frequentato, con 13 studenti.** Completa l’offerta l’Academy Gnutti Transfer, dedicata alla manutenzione industriale, che coinvolge 7 apprendisti e apprendiste. **Nel complesso, i percorsi IFTS confermano una prevalenza maschile ed al tempo stesso un progressivo aumento della presenza femminile.** L’elevato grado di collaborazione con le imprese rafforza l’efficacia formativa e facilita l’ingresso qualificato nel mondo del lavoro.

Studenti e studentesse iscritti/e suddivisi per percorso IFTS							
Tipo di diploma	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Tecnico della Manutenzione dei Veicoli Ibridi ed Elettrici	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	0	0%	5	100%	13	100%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>21,7%</b>	<b>13</b>	<b>41,9%</b>
Gnutti Transfer Academy	Donne	0	0%	0	0%	1	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	6	100%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>	<b>22,6%</b>
Tecnico Esperto in Installazione e Manutenzione di Impianti Industriali	Donne	0	0%	-	0%	0	0%
	Uomini	15	100%	18	100%	6	100%
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>78,3%</b>	<b>6</b>	<b>19,4%</b>
Tecnico per l’amministrazione Economico Finanziaria	Donne	0	0%	0%	0%	3	0%
	Uomini	0	0%	0%	0%	2	100%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>16,1%</b>
<b>Totale generale</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Nel 2024/2025 il numero di apprendisti e apprendiste di primo livello nei percorsi di diploma si è ridotto sensibilmente, passando da 48 a 24 persone. La diminuzione non riflette una contrazione della domanda da parte delle imprese, bensì una scelta strategica del Centro di Formazione A.I.B., che ha progressivamente riallineato l’utilizzo dell’apprendistato ai bisogni formativi dei percorsi.**

Formazione Apprendisti/e di primo livello art 43 (esclusi i percorsi IFTS)							
Sede	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Castel Mella	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	25	100%	30	100%	24	100%
	<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>71,4%</b>	<b>30</b>	<b>62,5%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>
Ome	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	10	100%	18	100%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>28,6%</b>	<b>18</b>	<b>37,5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Negli ultimi anni, infatti, il Centro di Formazione A.I.B. ha scelto di favorire i percorsi IFTS rispetto all'apprendistato durante il diploma professionale, ritenuti più adeguati per maturità, competenze di ingresso e tempi di permanenza in azienda. Questa impostazione consente di evitare inserimenti troppo precoci nei contesti produttivi, assicurare esperienze più sostenibili per studenti e studentesse e offrire alle imprese profili già preparati.

### 3.2.2 Il tutoraggio e i tirocini aziendali

Nel 2024/2025 il tutoraggio ha continuato a rappresentare un punto di riferimento per studenti e studentesse. L'attività dei tutor si è articolata nei cinque ambiti che caratterizzano il modello educativo del Centro di Formazione A.I.B. e ha avuto un ruolo rilevante nelle classi prime, dove l'ingresso nei percorsi professionali richiede un accompagnamento costante.

A Castel Mella gli interventi si sono distribuiti tra disciplina (25%), supporto alle fragilità (24%), mediazione con i compagni (13%), miglioramento del profitto (18%) e prevenzione della dispersione (20%). **Quest'ultimo ambito ha richiesto in particolare il tutoraggio assiduo di 20 persone a rischio abbandono.** La sede di Ome mostra una distribuzione differente ma altrettanto significativa: il 37% degli interventi ha riguardato la disciplina, il 30% il profitto, il 19% le fragilità, il 7% la dispersione e la mediazione. **Complessivamente sono stati realizzati oltre 2.000 interventi ed il dialogo con le famiglie ha avuto un ruolo determinante nel prevenire diversi casi di abbandono scolastico.**

**Accanto al tutoraggio interno, anche i tirocini aziendali rappresentano un tassello essenziale del percorso formativo. Nel 2024/2025 sono stati attivati 289 tirocini, in aumento rispetto ai 245 dell'anno precedente: 157 presso la sede di Castel Mella e 132 presso la sede di Ome.** Le collaborazioni con le aziende del territorio continuano a consolidarsi e numerosi studenti e studentesse hanno potuto svolgere, oltre ai tirocini tradizionali, anche project work di approfondimento tecnico. La gestione dei tirocini si fonda sulla collaborazione tra il tutor interno e il tutor aziendale, che insieme monitorano l'esperienza, intervengono in caso di criticità e, se necessario, attivano un ricollocamento. **Nel 2024/2025 sono stati necessari 6 ricollocamenti, 3 per sede, e 2 project work, e si sono verificati 3 abbandoni.**

La qualità delle esperienze in azienda è confermata dalla consueta rilevazione annuale del livello di soddisfazione. **Nel 2024/2025 le valutazioni registrano un miglioramento significativo, con un livello medio complessivo di soddisfazione che passa da 7,67 a 8,71 su 10. Castel Mella raggiunge una media di 8,74 (su 157 tutor intervistati/e), mentre Ome registra 8,67 (su 132 tutor intervistati/e).**

Valutazione della soddisfazione			
Sede	Esiti stage	2023/2024	2024/2025
Castel Mella	Media valutazione studenti/esse da parte dei tutor aziendali	7,94	8,74
	Numero tutor aziendali intervistati/e	133	157
Ome	Media valutazione studenti/e da parte dei tutor aziendali	7,35	8,67
	Numero tutor aziendali intervistati/e	112	132
Centro di Formazione A.I.B.	<b>Media valutazione studenti/e da parte dei tutor aziendali</b>	<b>7,67</b>	<b>8,71</b>
	<b>Numero tutor aziendali intervistati/e</b>	<b>245</b>	<b>289</b>

### 3.2.3 I servizi al lavoro

L'Ufficio Servizi al Lavoro del Centro di Formazione A.I.B. svolge un ruolo strategico nel raccordo tra formazione e imprese, accompagnando persone, aziende e territori in percorsi di orientamento, inserimento e sviluppo professionale. Nel corso del 2024/2025 l'attività si è ampliata in modo significativo, sia per volume di pratiche gestite sia per varietà degli interventi attivati. **Le pratiche GOL sono aumentate da 12 a 18, mentre sono stati avviati 6 Patti Territoriali, una novità rispetto agli anni precedenti. La novità del 2024/2025 ha riguardato il Patto territoriale per l'inclusione socio-lavorativa dei giovani migranti richiedenti asilo politico.** L'Ufficio Servizi al Lavoro ha progettato e realizzato un percorso integrato di 160 ore, composto da moduli di alfabetizzazione linguistica, educazione civica e cittadinanza attiva, formazione sulla sicurezza e laboratori pratici di meccanica ed elettromeccanica. **Al termine del percorso, alcuni dei partecipanti selezionati sono stati accompagnati verso tirocini extracurricolari di almeno sei mesi presso imprese associate a Confindustria Brescia, come Farco, Rubinetterie Bresciane e Valpres.**

Indicatore	Unità di misura	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Garanzia Giovani	numero di pratiche	1	0	0
GOL	numero di pratiche	0	12	18
Patti territoriali	numero di pratiche	0	0	6
Totale ore di servizi al lavoro	ore	4	31	200



Inoltre, per quanto riguarda la formazione alle aziende (apprendisti/e art. 44), in totale sono stati erogati 5 corsi da 40 ore, per un totale di 62 partecipanti e 2480 ore complessive di formazione erogata.

Tipo di corso	Unità di misura	2023/2024	2024/2025	2024/2025
40 ore	numero di corsi	5	7	5
60 ore	numero di corsi	0	1	0
<b>Totale corsi</b>	<b>numero</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Totale ore</b>	<b>ore</b>	<b>200</b>	<b>340</b>	<b>310</b>
<b>Totale partecipanti</b>	<b>numero</b>	<b>119</b>	<b>123</b>	<b>62</b>

## 3.3 Indicatori di Risultato

### 3.3.1 Esito scolastico

L'anno formativo 2024/2025 si è aperto con **449 studenti e studentesse**, a cui si sono **aggiunti 42 nuovi inserimenti**. **Parallelamente, si sono registrati 27 ritiri**, riconducibili a difficoltà personali, ingresso anticipato nel mondo del lavoro e percorsi di ri-orientamento. **La popolazione scolastica a fine anno risulta quindi composta da 464 studenti e studentesse**, dei quali 399 hanno concluso con successo il proprio percorso, risultando promossi/e alla classe successiva oppure superando l'esame di qualifica, diploma o certificazione IFTS. **Il tasso di studenti e studentesse formati/e, calcolato come rapporto tra chi ha concluso con esito positivo il percorso rispetto al totale degli iscritti/e a fine anno, ha raggiunto l'85,9%, in crescita rispetto agli anni precedenti** (83,3% nel 2022/2023 e 84,3% nel 2023/2024). Nei percorsi di qualifica professionale, il tasso di promozione nelle classi prime e seconde è pari all'80,6%. Nelle classi terze, il tasso di qualifica si attesta al 92,5% (99 qualificati/e su 107 iscritti/e). Nei percorsi di diploma professionale, 66 studenti e studentesse su 74 hanno superato l'esame finale, con un tasso di diplomati/e pari all'89,2%, in aumento rispetto all'anno precedente (86,4%). Anche nei percorsi IFTS si conferma un esito molto positivo: tutti i 31 iscritti/e hanno conseguito la certificazione finale, con un tasso di successo del 100%.

Esito scolastico				
Esito	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Isritti/e a giugno a percorsi di tipo QUALIFICA nelle classi prime e seconde	Donne	-	21	26
	Uomini	-	242	226
	<b>Totale</b>	<b>250</b>	<b>263</b>	<b>252</b>
Promossi/e alla classe successiva	Donne	13	9	8
	Uomini	74	85	91
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>99</b>
Isritti/e a giugno a percorsi di tipo QUALIFICA nelle classi terze	Donne	13	9	8
	Uomini	87	91	99
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>107</b>
Qualificati/e	Donne	13	9	8
	Uomini	74	85	91
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>99</b>
Isritti/e a giugno a percorsi di tipo DIPLOMA	Donne	6	8	9
	Uomini	68	51	65
	<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>59</b>	<b>74</b>
Diplomati/e	Donne	6	8	9
	Uomini	59	43	57
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>66</b>
Isritti/e a giugno a percorsi di tipo IFTS	Donne	0	0	4
	Uomini	15	23	27
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>31</b>

Esito scolastico				
Esito	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Certificati/e	Donne	0	0	4
	Uomini	15	23	27
	<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
% Promossi/e su iscritti/e	<b>Totale</b>	-	<b>78,7%</b>	<b>80,6%</b>
% Qualificati/e su iscritti/e	<b>Totale</b>	<b>87,0%</b>	<b>94,0%</b>	<b>92,5%</b>
% Diplomat/e su iscritti/e	<b>Totale</b>	<b>87,8%</b>	<b>86,4%</b>	<b>89,2%</b>
% Certificati/e su iscritti/e	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Tasso di studenti/esse formati/e	<b>Totale</b>	<b>83,3%</b>	<b>84,3%</b>	<b>85,9%</b>

### 3.3.2 Esito Post-Scolastico

Il Centro di Formazione A.I.B. monitora l'esito post-scolastico distinguendo tra chi prosegue gli studi, chi trova un'occupazione entro sei mesi dal conseguimento del titolo e chi intraprende altre strade. **Per quanto riguarda i percorsi di qualifica, i dati mostrano una tendenza crescente alla prosecuzione degli studi: la quota di qualificati/e che si iscrive al quarto anno è passata dal 16,1% al 50,0%.** Questo cambiamento segnala una maggiore propensione a rafforzare ulteriormente le competenze prima di un inserimento lavorativo stabile, valorizzando la formazione continua come leva di occupabilità.

Esito Post-Scolastico percorsi di qualifica				
Esito post-scolastico	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Qualificati/e	Donne	13	9	8
	Uomini	74	85	91
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>99</b>
Iscritti/e IV anno	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>47</b>	
Iscritti/e in apprendistato	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	
Lavoratori/trice a 6 mesi dalla qualifica	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	
% Iscritti/e al IV anno		<b>16,1%</b>	<b>50,0%</b>	
% Iscritti/e in apprendistato		<b>58,6%</b>	<b>25,5%</b>	
% Lavoratori/trice a 6 mesi		<b>11,5%</b>	<b>12,8%</b>	
% Non occupati/e		<b>3,5%</b>	<b>5,3%</b>	
<b>Altro</b>		<b>10,3%</b>	<b>6,4%</b>	

I dati relativi all'occupazione delle persone qualificate nel 2024/2025, così come quelli relativi alle persone diplomatesi e certificate, non sono invece ancora disponibili, poiché verranno raccolti e analizzati nei primi mesi del 2026.

Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a sei mesi dalla qualifica, tra coloro che non hanno proseguito con gli studi, si attesta al 71%, in crescita rispetto agli anni precedenti (64% nel 2021/2022 e 77% nel 2022/2023). Le differenze tra i diversi indirizzi restano contenute: **tutti i percorsi di qualifica presentano tassi di inserimento lavorativo superiori al 60%, confermando la buona rispondenza dei profili formati ai fabbisogni delle imprese del territorio.**

Tasso di occupazione Qualificati/e (Lavoratori/trici a 6 mesi dalla qualifica) per corso				
Corso	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Operatore elettrico - installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici - Ome	Donne	-	<b>Tutti gli/le studenti/esse hanno proseguito con gli studi</b>	-
	Uomini	-		-
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>		<b>75%</b>
Operatore ai servizi di impresa - Ome	Donne	-	-	<b>Tutti gli/le studenti/esse hanno proseguito con gli studi</b>
	Uomini	-	-	
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	
Operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti speciali per la sicurezza e per il cablaggio strutturato	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Operatore meccanico - lavorazioni meccaniche, per asportazione e deformazione - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>
Operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>	<b>57%</b>
<b>Qualificati/e</b>	<b>Totale</b>	<b>64%</b>	<b>77%</b>	<b>71%</b>

I dati relativi all'esito post-scolastico dei percorsi di diploma confermano la buona capacità dei diversi indirizzi di favorire la transizione verso il lavoro o verso ulteriori percorsi formativi. L'indagine condotta sulle persone diplomate del 2023/2024 mostra infatti che oltre un terzo ha scelto di proseguire gli studi. Parallelamente, quasi la metà delle persone diplomate ha trovato un'occupazione entro sei mesi dal termine del percorso. Il tasso di occupazione a sei mesi dal diploma, calcolato su coloro che hanno terminato il percorso formativo, si mantiene su valori elevati, pari all'83% per le persone diplomate nel 2023/2024.

Esito Post-Scolastico percorsi di diploma				
Esito post-scolastico	Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Diplomati/e	Donne	6	8	9
	Uomini	59	43	57
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>66</b>

Iscritti/e V anno	Donne	-	-	
	Uomini	-	-	
	<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	
Lavoratori/trice a 6 mesi dal diploma	Donne	-	-	
	Uomini	.	-	
	<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	
<b>% Iscritti/e al V anno</b>		<b>33,9%</b>	<b>35,3%</b>	
<b>% Lavoratori/trice a 6 mesi</b>		<b>49,2%</b>	<b>47,1%</b>	
<b>% Non occupati/e</b>		<b>4,6%</b>	<b>9,8%</b>	
<b>Altro</b>		<b>12,3%</b>	<b>7,8%</b>	

Tasso di occupazione diplomati/e (Lavoratori/trici a 6 mesi dal diploma) per corso				
Corso	Genere	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Tecnico dei servizi di impresa – amministrazione e contabilità	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>67%</b>	<b>88%</b>	<b>67%</b>
Tecnico automazione industriale – installazione e manutenzione di impianti	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Tecnico elettrico - impianti elettrici civili ed industriali - Ome	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>88%</b>	<b>60%</b>
Tecnico riparatore di veicoli a motore – manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici elettrici ed elettronici - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>90%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione - Castel Mella	Donne	-	-	-
	Uomini	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>88%</b>	<b>86%</b>
<b>Diplomati/e</b>	<b>Totale</b>	<b>91%</b>	<b>91%</b>	<b>83%</b>

Infine, **tutti gli apprendisti che hanno concluso i percorsi IFTS nel 2023/2024 e per i quali è stato possibile rilevare la situazione lavorativa (21 su 23) risultano attualmente occupati.**

### 3.3.3 La survey dedicata alle famiglie di ex studenti e studentesse

Nel 2025, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, **il Centro di Formazione A.I.B. ha condotto una survey rivolta alle famiglie degli ex studenti e delle ex studentesse qualificate, diplomate o certificate nel giugno 2024.** A differenza degli anni passati, l'indagine è stata indirizzata **esclusivamente a coloro che non hanno proseguito il percorso formativo all'interno del Centro di Formazione A.I.B.** e si è focalizzata su un solo anno. **Complessivamente sono stati inviati 79 questionari: 37 alle famiglie**

degli/delle ex studenti di Castel Mella e 42 a quelle di Ome. Le risposte ricevute sono state 14, corrispondenti a un tasso di risposta pari al 17,7%. La distribuzione dei titoli conseguiti risulta equilibrata: il 42,9% ha ottenuto una qualifica professionale, il 42,9% un diploma professionale, mentre il 14,3% ha conseguito una certificazione IFTS.

Per quanto riguarda la condizione post-scolastica, il 28,6% degli ex studenti e studentesse ha già ottenuto un contratto a tempo indeterminato, mentre il 21,4% risulta attualmente inserito in un percorso di apprendistato professionalizzante. Una quota analoga sta proseguendo gli studi attraverso altri percorsi formativi. Un ulteriore 14,3% è impiegato con contratto a tempo determinato. Infine, una persona risulta titolare di Partita Iva ed una disoccupata. Tra coloro che sono occupati, il 90,9% lavora nella provincia di Brescia.

Relativamente agli aspetti retributivi, il 63,6% percepisce uno stipendio netto mensile compreso tra 1.000 e 1.500 euro, mentre il 27,3% supera tale soglia.

I risultati della survey mostrano una valutazione complessivamente positiva da parte delle famiglie rispetto all'esperienza lavorativa e formativa dei propri figli e figlie. **Il 91% delle famiglie dichiara che la situazione lavorativa attuale del proprio/a figlio/a è soddisfacente e l'82% conferma che l'impiego svolto è coerente con la qualifica o il diploma ottenuto.** Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, tutte le famiglie hanno dichiarato che nell'ultimo biennio **non si sono verificati infortuni, un dato che conferma l'attenzione alla prevenzione maturata durante il percorso formativo.** Infine, **il 65% ritiene che la qualifica o il diploma sia stato o sarà utile per l'ingresso nel mondo del lavoro.**

Domanda	Si	No	Non so
Suo/a figlio/a è soddisfatto/a della sua situazione lavorativa attuale?	91%	0%	9%
Suo/a figlio/a lavora nel settore della sua qualifica/diploma?	82%	18%	0%
Suo/a figlio/a ha avuto infortuni sul lavoro nel corso degli ultimi due anni?	0%	100%	0%
Pensa che la qualifica/diploma sia stata/sarà utile a suo/a figlio/a per trovare lavoro?	65%	14%	21%

Dalle risposte raccolte nella survey rivolta alle famiglie emergono alcuni elementi ricorrenti che descrivono i **punti di forza del percorso formativo offerto**. Molte famiglie hanno evidenziato come la **possibilità di svolgere esperienze lavorative mentre si prosegue il percorso di studi rappresenti un valore determinante**. Questo equilibrio tra formazione scolastica e pratica professionale permette agli studenti e alle studentesse di maturare consapevolezza delle proprie capacità, orientare meglio le scelte future e comprendere l'importanza di completare il proprio percorso formativo. **Gli stage sono stati più volte citati come elemento decisivo** non solo per sviluppare competenze tecniche, ma anche per aiutare i ragazzi e le ragazze a capire quale strada intraprendere dopo la qualifica o il diploma. **Alcuni genitori hanno sottolineato che proprio grazie a queste esperienze i figli hanno scelto di non interrompere gli studi e di proseguire verso il diploma.** Un ulteriore punto di forza riconosciuto è la **disponibilità dei docenti e dei tutor aziendali**, descritti come presenti, stimolanti e capaci di motivare gli studenti e le studentesse nell'apprendimento delle

mansioni e nell'affrontare le sfide scolastiche e professionali. **Le famiglie hanno anche apprezzato il forte collegamento con il mondo del lavoro, ritenuto attuale, concreto e coerente con le esigenze del territorio.** Questo approccio contribuisce non solo allo sviluppo della professionalità, ma anche alla crescita personale: diversi genitori parlano infatti di un significativo miglioramento in termini di maturità e responsabilità.

Infine, i suggerimenti raccolti dalle famiglie offrono uno spunto utile per affinare ulteriormente l'offerta formativa. Alcune risposte richiamano l'esigenza di **potenziare l'insegnamento della lingua inglese**, riconosciuta come competenza sempre più centrale nei contesti professionali. È stata inoltre segnalata l'**opportunità di introdurre corsi aggiuntivi di abilitazione**, come, ad esempio, quelli per carrellista, che possano arricchire il profilo tecnico degli studenti e delle studentesse.

Nel complesso, questi contributi confermano l'apprezzamento verso la qualità formativa del Centro di Formazione A.I.B. e rappresentano indicazioni preziose per orientare il miglioramento continuo e mantenere un dialogo costante con le famiglie e il territorio.



## 4. Liceo Guido Carli




### 4.1 Informazioni generali

Il Liceo Guido Carli è una scuola secondaria paritaria di secondo grado fondata nel 2011 da Confindustria Brescia e gestita da Fondazione A.I.B. Sin dalla sua fondazione l'istituto si è distinto per la vocazione all'innovazione educativa e per l'attenzione al benessere e alla crescita della persona. **Nel 2013 è stato tra i primi istituti in Italia ad aderire alla sperimentazione dei percorsi quadriennali liceali approvati dal MIUR.**

L'offerta formativa contempla percorsi quadriennali e quinquennali, pensati per rispondere alle esigenze di un contesto globale in continua trasformazione. La didattica è caratterizzata da un **forte orientamento all'internazionalizzazione**, dall'utilizzo di metodologie innovative, dalla dimensione laboratoriale e dallo sviluppo di competenze trasversali. **La personalizzazione dei percorsi, la cura educativa e la qualità della relazione docente-studente rappresentano i pilastri dell'identità del Liceo Guido Carli.**

Questi elementi testimoniano la volontà del Liceo Guido Carli di offrire un'esperienza educativa che combina innovazione e attenzione alla persona, per realizzare **la propria missione: preparare studenti e studentesse alle sfide di un mondo in continua evoluzione.**

Azioni, risultati e obiettivi del Liceo Guido Carli			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
	<p>Mantenere le performance di certificazione linguistica per il Liceo Guido Carli.</p> <p>Attivare il percorso per la certificazione informatica EIPASS, aperto a studenti e studentesse del Liceo Guido Carli.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b></p> <p>il Liceo Guido Carli ha confermato gli ottimi risultati nelle certificazioni linguistiche, grazie al potenziamento dell'offerta CLIL e alla qualità dei percorsi di preparazione.</p> <p>Parallelamente, è stato attivato il percorso di certificazione informatica EIPASS, reso disponibile per studenti e studentesse di tutti gli indirizzi.</p>	<p>Mantenere le performance di certificazione linguistica per il Liceo Guido Carli.</p>
	<p>Proseguire il trend di crescita portando la popolazione studentesca oltre le 200 unità.</p>	<p><b>Obiettivo raggiunto.</b></p> <p>Il numero di iscritti è in costante aumento e il numero totale di iscritti è arrivato a 233.</p>	<p>Mantenere il trend di crescita degli iscritti.</p>

Azioni, risultati e obiettivi del Liceo Guido Carli			
SDG	Obiettivo da bilancio 2023/2024	Azioni e risultati 2024/2025	Obiettivi per il 2025/2026
	Confermare il piano di formazione del corpo docente ed il gruppo di lavoro BES/DSA. Formalizzare la procedura per gestire gli atti di bullismo e cyberbullismo ed il patto di corresponsabilità.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Nel 2024/2025 il Liceo ha confermato il piano di formazione del corpo docente e del gruppo BES/DSA, potenziando la preparazione sulle metodologie inclusive e sulla gestione dei bisogni educativi speciali	Rafforzare ulteriormente la formazione dei/delle docenti sulle metodologie inclusive e sulla didattica orientativa.
	Revisionare e attuare il progetto del terzo anno del socio economico quinquennale. Attivazione della curvatura Informatico-tecnologica	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Il terzo anno dell'indirizzo Scienze Umane – opzione economico-sociale è stato aggiornato come previsto, con una revisione della programmazione e dei contenuti disciplinari. È stata inoltre avviata la curvatura informatico-tecnologica all'interno dell'indirizzo Scientifico Scienze Applicate, che ha permesso di integrare moduli di coding, Excel avanzato, elaborazioni dati e attività laboratoriali	Ampliare la curvatura informatico-tecnologica introducendo moduli dedicati ad AI, data analysis e strumenti digitali avanzati. Attivare la curvatura in Transizione Ecologica e Digitale (TED).
	Adottare una metrica (o proxy) per valutare questo aspetto; Raccogliere dati in forma disaggregata per genere.	<b>Obiettivo raggiunto.</b> Nel 2024/2025 sono stati raccolti e sistematizzati i dati di popolazione scolastica, esiti e partecipazione alle attività in forma disaggregata per genere. Inoltre, nell'ambito della formazione interna, sono stati approfonditi temi relativi a linguaggi inclusivi, dinamiche di gruppo e stereotipi, con ricadute sulla progettazione didattica e sulla gestione dei gruppi classe.	

#### 4.1.1 L'offerta formativa

L'offerta formativa del Liceo Guido Carli si articola in percorsi quadriennali e quinquennali, ciascuno progettato per rispondere alle diverse attitudini degli studenti e delle studentesse e per valorizzare le competenze necessarie a proseguire con successo gli studi universitari.

I percorsi attivati nell'anno scolastico 2024/2025 sono:

- **Liceo Scientifico quadriennale;**
- **Liceo Scientifico opzione Scienze Applicate quinquennale;**
- **Liceo delle Scienze Umane – opzione Economico Sociale quinquennale.**

All'interno di tali percorsi si collocano le **curvature tematiche**, ovvero approfondimenti strutturati che integrano il percorso tradizionale con contenuti, laboratori e attività progettate su specifici ambiti disciplinari o professionali. Le curvature permettono agli studenti e alle

studentesse di esplorare con maggiore consapevolezza le discipline caratterizzanti del proprio indirizzo e di sviluppare competenze avanzate.

Nel 2024/2025 il quadro dell'offerta formativa è stato ulteriormente arricchito con l'introduzione della **curvatura informatico-tecnologica**, avviata all'interno dell'indirizzo Scientifico opzione Scienze Applicate. Il percorso prevede moduli dedicati alla programmazione, al pensiero computazionale, all'analisi dei dati e all'utilizzo di strumenti digitali, attraverso una combinazione di attività teoriche, laboratori, lavori di progetto e collaborazioni con realtà esterne.

*“La curvatura informatica non è un “di più”: è una risposta concreta alle competenze richieste dal mondo di oggi. Gli studenti e le studentesse sviluppano abilità subito spendibili nel mercato del lavoro”*

**Docente, Liceo Guido Carli**

Accanto a questa novità, sono proseguiti i percorsi già attivi:

- **curvatura biomedico-biotecnologica**, focalizzata sull'approfondimento delle scienze della vita, delle metodiche di laboratorio e degli aspetti introduttivi delle professioni sanitarie;
- **curvatura economico-internazionale**, orientata allo sviluppo di competenze economiche, sociali e giuridiche in una prospettiva globale;

La progettazione delle curvature è il risultato di un lavoro collegiale, volto ad arricchire i curricula con attività pratiche, progettuali e interdisciplinari che valorizzano le attitudini degli studenti, favoriscono l'apprendimento esperienziale e consentono un progressivo orientamento verso le scelte universitarie.

### **Lo sai che? La curvatura informatico-tecnologica**

La curvatura informatico-tecnologica è stata progettata per rispondere alle crescenti esigenze del mercato del lavoro in ambito tecnologico e digitale, con l'obiettivo di formare studenti e studentesse competenti nei settori dell'informatica e della tecnologia applicata.

Il percorso prevede un potenziamento delle materie scientifiche tradizionali, integrando contenuti specifici legati all'informatica, alla programmazione, all'analisi dei dati e all'uso delle tecnologie emergenti.

Gli obiettivi formativi della curvatura informatico-tecnologica sono:

- Sviluppare competenze tecnologiche: fornire le competenze necessarie per affrontare sfide tecnologiche complesse e per lavorare in team multidisciplinari.
- Incoraggiare il pensiero critico: promuovere un approccio analitico e critico nella risoluzione di problemi, attraverso il design e la realizzazione di progetti tecnologici.
- Favorire l'innovazione: stimolare la creatività e l'innovazione, preparando a contribuire attivamente all'evoluzione digitale della società.

L'offerta formativa è completata dalla presenza di corsi opzionali e attività extracurricolari, percorsi di potenziamento linguistico, preparazione alle certificazioni internazionali e progetti scientifici e culturali. Insieme, queste attività contribuiscono a costruire un ambiente formativo dinamico, attento alle esigenze del territorio e aperto alle trasformazioni sociali, tecnologiche e culturali.

#### 4.1.2 L'approccio didattico

L'approccio didattico del Liceo Guido Carli si fonda su metodologie attive, partecipative e laboratoriali, finalizzate a promuovere lo sviluppo del pensiero critico, dell'autonomia e della capacità di applicare le conoscenze in contesti concreti. La didattica è orientata a valorizzare i diversi stili di apprendimento e a garantire un accompagnamento costante nel percorso formativo di ciascuno studente e studentessa.

Le classi a dimensione contenuta rappresentano una caratteristica distintiva dell'istituto e consentono un monitoraggio ravvicinato dei progressi individuali, un'interazione più efficace tra docenti e studenti e la possibilità di intervenire tempestivamente nelle situazioni che richiedono un supporto personalizzato. Ciò si traduce in un ambiente di apprendimento inclusivo e accessibile, capace di favorire la partecipazione attiva di tutti.

*“Al Liceo Guido Carli non senti il distacco tra studente e professore: i docenti si aprono al confronto e ti aiutano davvero quando hai un problema. È una scuola in cui ti senti ascoltato e considerato”*

**Studente, Liceo Guido Carli**

Nel corso dell'anno scolastico 2024/2025, il Liceo Guido Carli ha continuato a rafforzare l'impianto laboratoriale, integrando sempre più attività pratiche all'interno delle discipline scientifiche e umanistiche. L'uso dei tablet, delle piattaforme digitali e delle LIM di nuova generazione ha inoltre permesso di rendere la didattica più interattiva e coinvolgente, sostenendo anche gli studenti con bisogni educativi speciali attraverso strumenti compensativi e materiali personalizzati.

Un intervento significativo ha riguardato il sistema di valutazione: **a partire dal 2024/2025 sono stati eliminati i mezzi voti negativi (3,5 – 4,5 – 5,5) con l'obiettivo di rendere più chiara la comunicazione del livello di apprendimento e di favorire una maggiore consapevolezza del percorso scolastico.** Questa scelta, condivisa dal collegio docenti, rientra in un più ampio processo di revisione della valutazione formativa, orientato alla trasparenza e alla qualità del feedback.

Particolare attenzione è stata infine dedicata al benessere degli studenti e delle studentesse, attraverso **la presenza dello psicologo scolastico e la realizzazione di attività di educazione socio-emotiva finalizzate a migliorare la gestione delle relazioni, prevenire situazioni di disagio e rafforzare la capacità di riconoscere e affrontare criticità emergenti.**

### 4.1.3 L'orientamento in ingresso ed in uscita

Le attività di orientamento accompagnano studenti e studentesse nelle scelte più significative del loro percorso educativo: l'ingresso alla scuola, la definizione del proprio percorso di studio e la transizione verso l'università o il mondo del lavoro. **L'orientamento è concepito come un processo continuo, personalizzato e integrato, che si sviluppa lungo tutto l'arco della vita scolastica.**

L'**orientamento in ingresso** è articolato secondo una struttura ormai consolidata, basata su un dialogo diretto con le famiglie e su attività che permettono al corpo studentesco delle scuole secondarie di primo grado di conoscere concretamente l'identità del Liceo.

**Nel 2024/2025 sono stati proposti:**

- **Colloqui individuali con il Preside**, pensati per aiutare famiglie e giovani a identificare il percorso più adatto alle proprie attitudini;
- **Open stage disciplinari, pomeriggi tematici e prove orientative online**, attraverso sperimentare lezioni, attività laboratoriali e momenti di confronto con docenti e tutor;
- **Carli S.M.A.R.T. Camp**, iniziativa estiva che integra discipline STEM, sport e lingua inglese in un contesto informale e collaborativo;
- **Stage residenziale di Sirmione**, finalizzato a rafforzare la coesione del gruppo classe e a facilitare il passaggio dalla scuola secondaria di primo grado al Liceo.

L'**orientamento in uscita** riveste un ruolo altrettanto centrale, accompagnando studenti e studentesse nella definizione del proprio futuro scolastico e professionale.

**Nel 2024/2025 il Liceo Guido Carli ha ulteriormente ampliato le iniziative dedicate**, attraverso:

- **Incontri di orientamento universitario con l'Università degli Studi di Brescia**, con focus sui corsi del dipartimento di Economia e Management;
- **Partecipazione a Job&Orienta, attività di educazione civica con valenza orientativa e il percorso "Uno su Cento"**, volto a guidare studenti e studentesse nell'esplorazione dei propri interessi, attitudini e prospettive future;
- **Testimonianze di ex studenti e studentesse**, che condividono il proprio percorso universitario e professionale, fornendo modelli positivi di riferimento.

A completamento di queste iniziative, **il Liceo Guido Carli offre inoltre attività di potenziamento linguistico e la preparazione alle principali certificazioni internazionali**, strumenti che facilitano l'accesso ai corsi universitari sia in Italia che all'estero.

### 4.1.4 L'Internazionalizzazione

L'**internazionalizzazione è uno dei pilastri identitari del Liceo Guido Carli**. L'istituto promuove da sempre un'educazione aperta al mondo, consapevole che la dimensione internazionale rappresenta un fattore chiave per la formazione di cittadini e cittadine in grado di affrontare contesti accademici e professionali globali.

Nel corso dell'anno scolastico 2024/2025, il Liceo Guido Carli ha consolidato e ampliato le attività dedicate allo sviluppo delle competenze linguistiche, culturali e comunicative, attraverso un insieme integrato di iniziative curricolari ed extracurricolari.

Sul piano curricolare, l'internazionalizzazione è garantita da:

- **insegnamento di discipline in lingua inglese** nei diversi indirizzi, con un approccio progressivo che introduce all'uso della lingua in contesti disciplinari specifici;
- **studio di una seconda lingua straniera obbligatoria**, che amplia ulteriormente le competenze comunicative e interculturali;
- **la preparazione alle certificazioni linguistiche internazionali**, integrate nella programmazione didattica e sostenute da docenti formati e da attività di potenziamento specifiche.

A queste attività si affiancano numerose esperienze extracurricolari che valorizzano l'esposizione linguistica e culturale diretta come:

- **soggiorni di studio in Paesi anglofoni e ispanofoni**, come Londra e Malaga;
- **scambi linguistici e attività immersive** finalizzate al potenziamento delle competenze comunicative.

Attraverso queste attività, il Liceo Guido Carli intende favorire l'apertura culturale, stimolare la capacità di interagire in contesti globali e incrementare la consapevolezza delle dinamiche internazionali contemporanee.

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

I Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) offrono agli studenti e alle studentesse del Liceo Guido Carli occasioni strutturate per confrontarsi con contesti diversi da quello scolastico e per maturare una maggiore consapevolezza rispetto alle proprie inclinazioni e ai percorsi futuri.

**I percorsi sono programmati in due momenti distinti, a giugno per la classe terza del percorso quadriennale e settembre per la classe quarta dei percorsi quinquennali**, durante i quali studenti e studentesse svolgono due settimane presso aziende e organizzazioni del territorio, selezionate con attenzione per garantire attività coerenti con i loro interessi e con gli obiettivi dell'indirizzo di studi.

La progettazione del PCTO prevede il coinvolgimento diretto di studenti e studentesse, che sono invitati a esprimere preferenze, curiosità e possibili ambiti professionali di interesse. Sulla base di queste indicazioni, i docenti responsabili attivano le collaborazioni con aziende e realtà del territorio, proponendo soluzioni su misura anche a chi non ha ancora una direzione definita. L'obiettivo è offrire un'esperienza personalizzata e orientativa, rispettosa delle inclinazioni di ciascuno.

**Ogni studente è accompagnato da due figure di riferimento:**

- **un tutor aziendale**, che lo guida nel contesto lavorativo;
- **un tutor scolastico**, che monitora il percorso e fornisce un feedback formativo continuo.

**Nel corso dell'anno scolastico 2024/2025, il Liceo Guido Carli ha rafforzato collaborazioni già consolidate con realtà del territorio, tra cui Vein Clinic, Streparava, Clarium, e ha attivato nuove partnership, come Torchiani e Little England, ampliando la varietà delle esperienze disponibili. È inoltre proseguita la collaborazione con il Giornale di Brescia, che ha portato alla realizzazione di una puntata di un podcast curata dal corpo studentesco. Tra le novità più rilevanti si segnala l'avvio di percorsi con United Network, che hanno permesso a studenti e studentesse di partecipare ad attività internazionali tra Milano e New York, integrando dimensione formativa e apertura globale.**

*“Partecipare alla simulazione dell'assemblea ONU a New York è stata un'opportunità enorme: parlare in inglese davanti a centinaia di studenti da tutto il mondo ti fa crescere e ti mette davvero in gioco”»*

**Studentessa, Liceo Guido Carli**

L'esperienza pratica svolta durante il PCTO costituisce per molti un'occasione di crescita personale e di scoperta delle proprie risorse. **I feedback raccolti da studenti, studentesse e aziende evidenziano un apprezzamento diffuso per la qualità delle esperienze proposte e per il valore orientativo del percorso:** molti ragazzi e ragazze riferiscono di essere tornati più consapevoli delle proprie potenzialità, con una percezione più chiara del significato dell'impegno lavorativo e delle competenze necessarie nei diversi contesti professionali.

#### **4.1.6 L'inclusività**

Con il suo costante impegno per l'eccellenza educativa e il benessere delle persone, **il Liceo Guido Carli riconosce l'inclusione come un principio fondamentale per creare un ambiente scolastico accogliente e stimolante per tutti e tutte.** L'inclusione mira a promuovere un contesto educativo che valorizzi la diversità, rispetti le differenze individuali e garantisca a ciascuno studente e a ciascuna studentessa l'accesso alle opportunità formative e al supporto necessari per esprimere pienamente il proprio potenziale.

**A tal fine, il Liceo Guido Carli ha adottato anche per il 2024/2025 un insieme di misure concrete e integrate, che si articolano in diversi ambiti di intervento:**

1. **Agevolazioni economiche e borse di studio.** Queste misure mirano a ridurre le disparità socio-economiche e a favorire l'accesso equo al percorso scolastico. Oltre agli sconti già previsti per fratelli e sorelle e ai benefici riservati ai figli e alle figlie dei dipendenti delle aziende partner, **dal 2024/2025 sono state introdotte nuove agevolazioni dedicate ai figli e alle figlie dei dipendenti delle imprese associate a Confindustria Brescia: 20% per il percorso quadriennale e 10% per il quinquennale.** Le agevolazioni si aggiungono alle borse di studio assegnate annualmente sulla base del merito e delle condizioni economiche.
2. **Strategie per l'inclusività di studenti e studentesse con DSA e BES.** Ogni anno il Collegio docenti elabora il Piano per l'Inclusività, che definisce azioni educative e attività di prevenzione. Nel 2024/2025 sono stati aggiornati i modelli dei Piani Didattici Personalizzati (PDP), rendendoli più precisi e aderenti ai profili funzionali. Il Liceo Guido Carli dispone di una figura interna di riferimento per l'inclusione, affiancata dal Gruppo di Lavoro per l'Handicap d'Istituto (GLHI) e dallo psicologo scolastico, che

supporta studenti e studentesse con fragilità. Per garantire un approccio omogeneo e competente, al corpo docente è offerta formazione specifica su BES e DSA.

3. **Strumenti tecnologici e risorse didattiche inclusive.** L'istituto è dotato di LIM, tablet, computer e rete Wi-Fi in tutte le aule, che consentono una didattica moderna e flessibile, utile sia per l'apprendimento quotidiano sia per le necessità specifiche degli studenti e delle studentesse con fragilità.
4. **Progetti specifici dedicati al benessere psicofisico e al contrasto alla dispersione scolastica.** Prosegue il progetto "Benessere di sé e degli altri", con incontri differenziati per anno di corso su temi quali bullismo e cyberbullismo, dipendenze, educazione affettiva, alimentazione e relazioni sociali. Gli incontri sono realizzati in collaborazione con la Polizia Locale, il SerT, professionisti sanitari e associazioni del territorio. Inoltre, nell'ambito del bando PNRR "Riduzione dei divari territoriali e contrasto alla dispersione scolastica", sono state attivate diverse attività di sostegno tecnico e motivazionale.
5. **Programma di apprendimento della lingua italiana.** Destinato a persone di cittadinanza non italiana, finalizzato al rafforzamento delle competenze linguistiche e comunicative necessarie per un pieno inserimento nella vita scolastica e sociale.

### **Lo sai che? Il progetto PNRR per il contrasto alla dispersione scolastica**

Nel 2024/2025 il Liceo Guido Carli ha aderito al bando PNRR "Riduzione dei divari territoriali e contrasto alla dispersione scolastica", realizzando interventi mirati per sostenere il successo formativo degli studenti e delle studentesse più a rischio. Sono stati attivati percorsi individualizzati nelle principali discipline, rivolti a chi necessitava di un supporto mirato, coinvolgendo complessivamente 22 studenti.

Accanto a questi interventi, il Liceo ha organizzato un corso di italiano L2 per studenti di cittadinanza non italiana (8 partecipanti) e un corso di logica e intelligenza emotiva, articolato in due gruppi e orientato a potenziare ragionamento, problem solving e gestione delle emozioni (18 partecipanti).

Le attività, svolte in orario extracurricolare con il supporto dei docenti tutor, hanno prodotto risultati positivi sia sul piano delle competenze che su quello motivazionale.

#### **4.1.7 L'attenzione verso il corpo docente**

**La qualità del percorso formativo si fonda sulla solidità, la dedizione e la competenza del proprio corpo docente, che rappresenta per studenti e studentesse un punto di riferimento costante**, sia sul piano disciplinare che sul piano umano. Il Liceo Guido Carli riconosce questo ruolo centrale e investe con continuità nello sviluppo professionale del corpo docente e nella creazione di un ambiente di lavoro che favorisca collaborazione, aggiornamento e benessere.

Nel corso del 2024/2025 è stato attivato un articolato programma di formazione che ha coinvolto l'intero collegio, con percorsi dedicati alle metodologie didattiche innovative, alle pratiche inclusive, alla gestione del gruppo classe e all'utilizzo consapevole delle tecnologie digitali. Particolare attenzione è stata riservata all'introduzione dell'Intelligenza Artificiale nella

didattica, con moduli centrati sull'IA generativa, sul machine learning, sulla programmazione in Python e sull'impiego dell'IA nelle discipline umanistiche e scientifiche. Sono stati inoltre proposti corsi specialistici dedicati a temi fondamentali per la scuola contemporanea, come BES e DSA e la didattica in relazione con classi plurilivello.

Il lavoro collegiale è stato ulteriormente rafforzato grazie ad attività di confronto nei dipartimenti, momenti di coprogettazione e condivisione di strumenti, materiali e metodologie. Anche il tutoraggio dedicato ai docenti neoassunti ha contribuito a garantire un inserimento efficace nel contesto scolastico, favorendo continuità didattica e coerenza pedagogica.

Accanto agli aspetti didattici, **il Liceo Guido Carli ha posto attenzione anche al benessere professionale degli insegnanti**: lo psicologo scolastico ha collaborato con il personale docente nella gestione delle dinamiche relazionali, del clima classe e delle situazioni complesse, offrendo un supporto qualificato e in linea con la visione educativa della scuola.

#### **4.1.8 Le iniziative e i progetti**

Il Liceo Guido Carli ha sviluppato un ampio ventaglio di iniziative e progetti finalizzati ad arricchire il percorso formativo degli studenti e delle studentesse, con attività che hanno coinvolto ambiti scientifici, linguistici, digitali, socio-culturali e di cittadinanza attiva. **Parte di queste progettualità sono state realizzate grazie ai fondi del PNRR e attraverso collaborazioni con realtà del territorio.**

Diversi interventi si sono concentrati sul potenziamento STEM, attraverso percorsi dedicati alla programmazione, alla robotica, alla sostenibilità e all'approccio scientifico. Nell'ambito del PNRR sono stati attivati progetti specifici per ciascuna classe dei tre indirizzi (Economico-Sociale, Scienze Applicate e percorso quadriennale), che hanno favorito attività laboratoriali e di ricerca-azione, stimolando curiosità, spirito critico e collaborazione tra pari. A questi si sono affiancati laboratori di logica, percorsi di educazione socio-emotiva e iniziative dedicate al benessere scolastico. Per rafforzare l'inclusione linguistica e l'apertura internazionale, il Liceo Guido Carli ha attivato anche un corso di italiano L2, rivolto agli studenti di origine straniera, e ulteriori attività extracurricolari, tra cui il laboratorio opzionale di lingua giapponese. Gli studenti e le studentesse hanno inoltre partecipato a concorsi e iniziative esterne su proposta dei docenti, tra cui il Da Vinci 4.0, ottenendo riscontri molto positivi in termini di impegno, creatività e capacità progettuale. **Complessivamente, le attività PNRR dedicate ai progetti STEM, alla sostenibilità e al multilinguismo hanno coinvolto 52 studenti e studentesse.**

## 4.2 Indicatori di attività

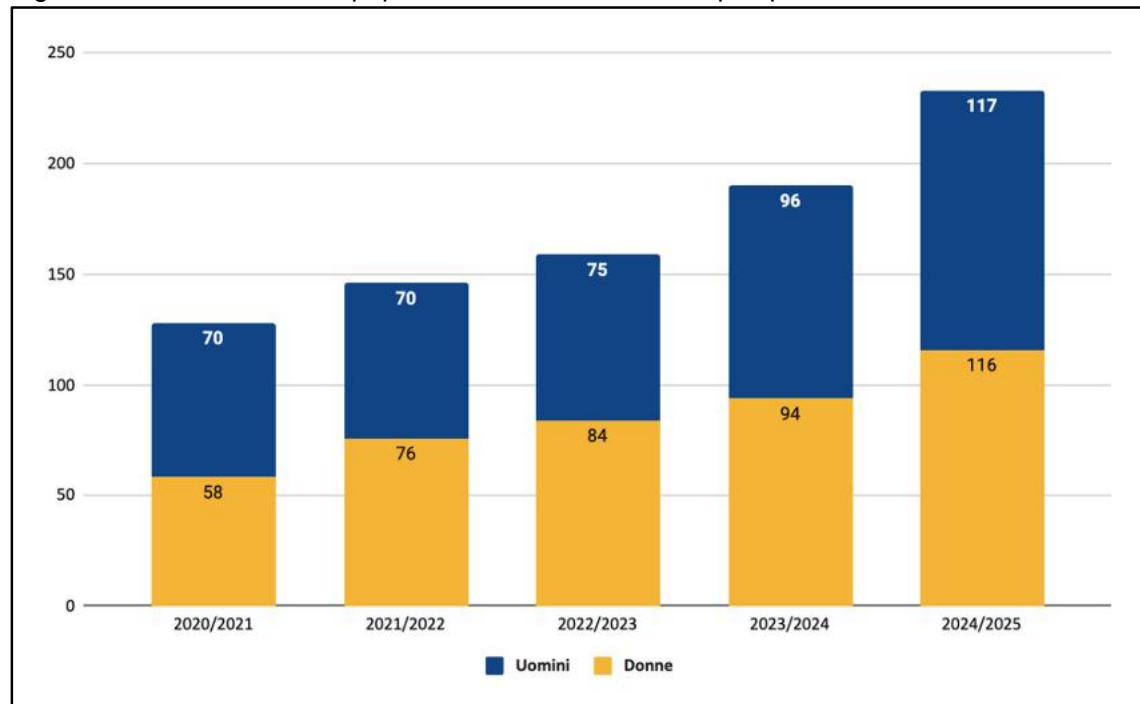
### 4.2.1 La popolazione studentesca

Al **31 agosto 2025**, il Liceo Guido Carli presenta una popolazione complessiva pari a **233 studenti e studentesse**, registrando una crescita del **22,6%** rispetto all'anno precedente. Alle **234 iscrizioni iniziali** sono state sommate **5 nuove persone** (3 studentesse e 2 studenti) inserite in corso d'anno e sottratti **6 ritiri**, dovuti principalmente a motivazioni personali o a impegni sportivi. La distribuzione per genere si conferma equilibrata: **117 studentesse** e **116 studenti**.

Studenti e studentesse del Liceo Guido Carli						
Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
	N.	%	N.	%	N.	%
Uomini	84	52,8%	94	49,5%	116	49,8%
Donne	75	47,2%	96	50,5%	117	50,2%
<b>Totale</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>

**Il trend positivo di crescita della popolazione studentesca ha superato le 200 iscrizioni**, raggiungendo l'obiettivo previsto nel piano quinquennale.

Figura 13. Evoluzione della popolazione studentesca nel quinquennio 2020-2025



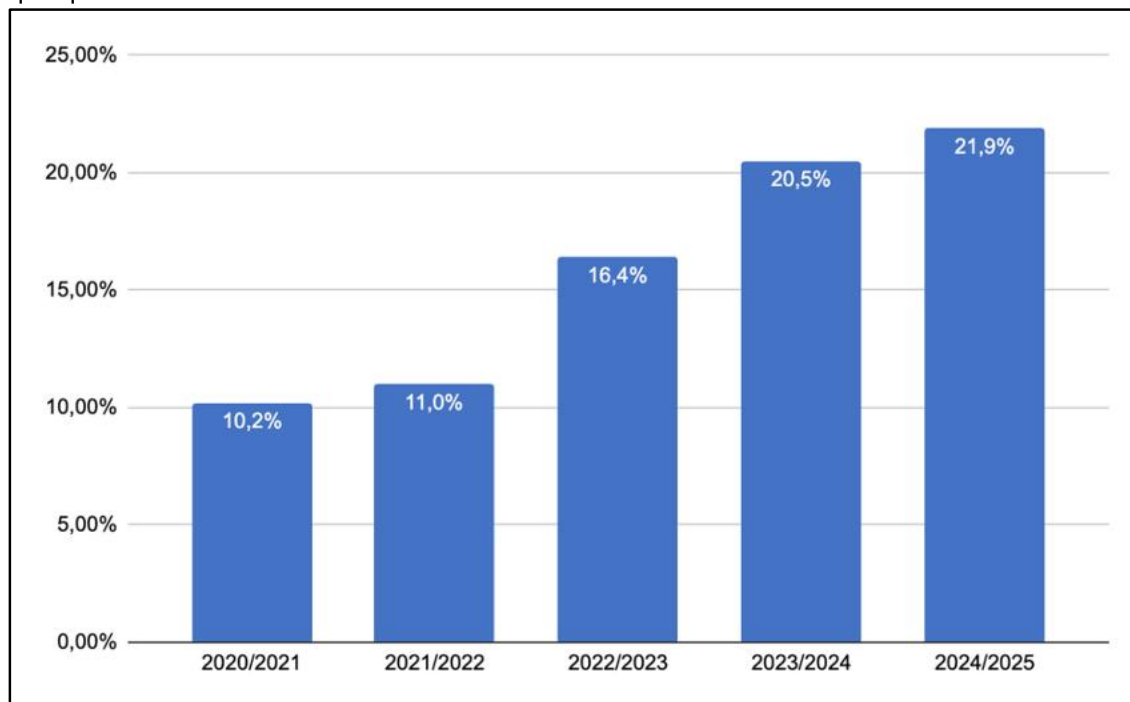
A partire dall'anno scolastico 2022/2023, il Liceo Guido Carli ha attivato un monitoraggio dedicato alle presenze di studenti e studentesse di origine straniera, con l'obiettivo di valorizzare la diversità linguistica e culturale della comunità scolastica. **Nel 2024/2025 si**

registrano 19 studenti e studentesse di provenienza internazionale pari all'8,6% del totale.

Nel medesimo anno scolastico, il numero di studenti e studentesse con DSA o BES è salito a 51 persone, di cui 33 studentesse e 18 studenti, corrispondenti al 21,9% della popolazione scolastica. Si tratta di un incremento significativo rispetto agli anni precedenti (26 persone nel 2022/2023 e 39 nel 2023/2024), che conferma la crescente necessità di mantenere alta l'attenzione sulla personalizzazione della didattica e sul sostegno educativo.

Numero studenti e studentesse con DSA/BES			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Uomini	17	25	18
Donne	9	14	33
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>51</b>

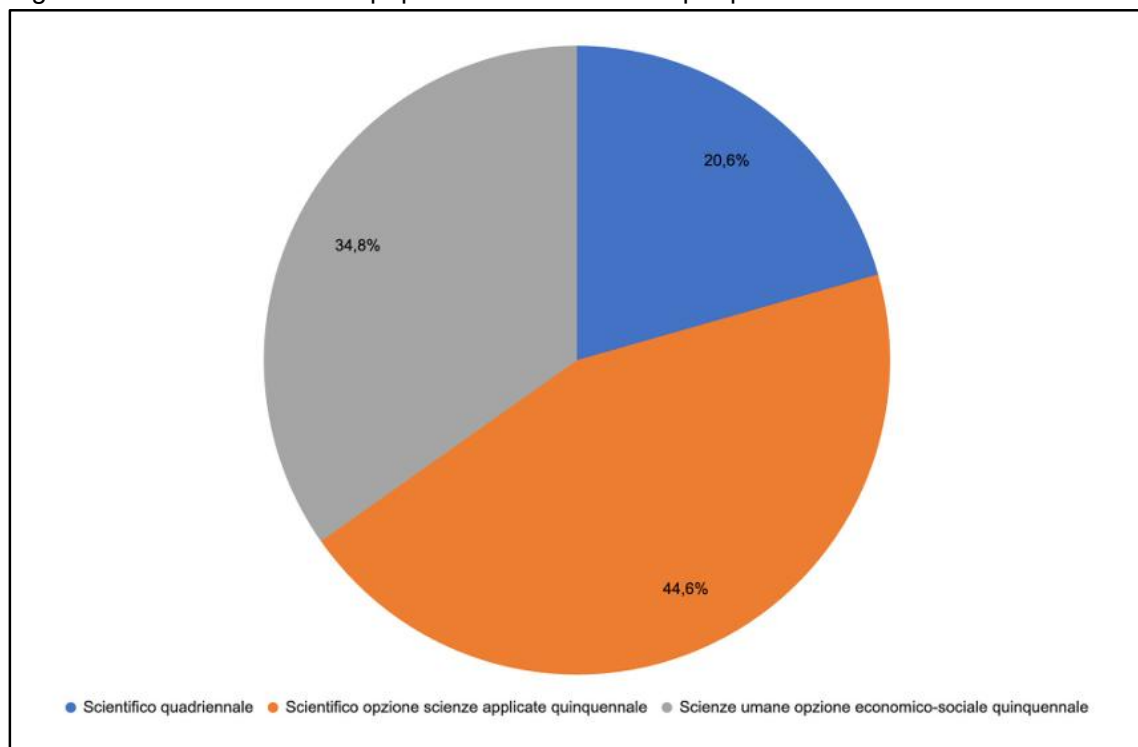
Figura 14. Evoluzione della popolazione studentesca con DSA/BES (% sul totale) nel quinquennio 2020-2025



La distribuzione nei vari percorsi di studio conferma la progressiva riduzione delle iscrizioni nei percorsi quadriennali e il parallelo consolidamento dei percorsi quinquennali. I percorsi quinquennali rappresentano oggi la componente prevalente dell'offerta formativa, con 104 iscrizioni per l'indirizzo Scienze Applicate e 81 per l'indirizzo Economico-Sociale, mentre il percorso scientifico quadriennale ha raccolto 48 iscrizioni.

Studenti/e iscritti/e suddivisi per indirizzo							
Indirizzo	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Scientifico opzione scienze applicate quinquennale	Donne	15	35,7%	26	36,6%	38	36,5%
	Uomini	27	64,3%	45	63,4%	66	63,5%
	<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>26,4%</b>	<b>71</b>	<b>37,4%</b>	<b>104</b>	<b>44,6%</b>
Scienze umane opzione economico-sociale quinquennale	Donne	25	54,3%	34	49,3%	43	53,1%
	Uomini	21	45,7%	35	50,7%	38	46,9%
	<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>28,9%</b>	<b>69</b>	<b>36,3%</b>	<b>81</b>	<b>34,8%</b>
Scientifico quadriennale	Donne	38	65,5%	34	68,0%	35	72,9%
	Uomini	20	34,5%	16	32,0%	13	27,1%
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>36,5%</b>	<b>50</b>	<b>26,3%</b>	<b>48</b>	<b>20,6%</b>
Scienze umane opzione economico-sociale quadriennale	Donne	5	41,7%	0	0%	0	0%
	Uomini	7	58,3%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>7,5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Classico quadriennale	Donne	1	100%	0	0%	0	0%
	Uomini	0	0,0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0,6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>159</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>

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



La popolazione scolastica è articolata in: **4 sezioni per le classi prime, 3 sezioni per seconde, terze e quarte e 1 sezione per la classe quinta, con una media complessiva pari a 17 studenti e studentesse per classe.**

Classi e numero medio di studenti e studentesse del Liceo Guido Carli					
Indicatore	Prime	Seconde	Terze	Quarte	Quinte
Numero sezioni	4	3	3	3	1
Numero medio studenti/esse per classe	14	18	18	19	11

Nell'anno scolastico 2024/2025, il Liceo Guido Carli ha erogato **18 borse di studio, di cui 10 destinate a studentesse e 8 a studenti.** Le imprese che hanno contribuito all'erogazione delle borse di studio sono le stesse già attive negli anni precedenti, confermando un sostegno stabile e continuativo:

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

Numero studenti e studentesse che hanno percepito una Borsa di Studio			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Donne	17	11	9
Uomini	3	4	6
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>% su totale</b>	<b>12,6%</b>	<b>7,9%</b>	<b>6,4%</b>

Nel quadro delle attività di orientamento, il Liceo Guido Carli monitora la partecipazione alle iniziative rivolte agli studenti e alle studentesse delle scuole secondarie di primo grado. **Il Carli S.M.A.R.T. Camp ha registrato 26 iscrizioni nel 2025, di cui 11 studentesse e 15 studenti.**

Partecipanti a Carli S.M.A.R.T. Camp			
Genere	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Uomini	11	21	11
Donne	3	12	15
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>26</b>

#### 4.2.2 La valutazione della soddisfazione

La valutazione della soddisfazione dei principali portatori di interesse (studenti e studentesse, famiglie, docenti) rappresenta per il Liceo Guido Carli uno strumento fondamentale per monitorare la qualità percepita dei servizi educativi e dell'ambiente scolastico. I feedback raccolti consentono di individuare punti di forza e aree di miglioramento, orientando in modo mirato le azioni di pianificazione didattica e organizzativa. **Nel 2024/2025 sono stati raccolti complessivamente 182 questionari, un dato indicativo di una partecipazione significativa da parte delle diverse componenti scolastiche.**

Valutazione della soddisfazione nel 2024/2025 - Numero di questionari raccolti			
Destinatari	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Studenti e studentesse	109	73	77
Genitori	66	96	80
Docenti	21	14	25
<b>Totale</b>	<b>196</b>	<b>183</b>	<b>182</b>

Il questionario analizza diversi aspetti della vita scolastica attraverso una scala di valutazione da 1 a 5, dove 5 rappresenta il livello massimo di soddisfazione. Nel 2024/2025, le famiglie confermano un elevato grado di apprezzamento, con una valutazione media pari a 4,7, stabile rispetto all'anno precedente e in crescita nel triennio. **Il valore medio complessivo dei questionari evidenzia un quadro positivo e coerente con l'impegno del Liceo Guido Carli nel garantire qualità didattica, cura educativa e un ambiente di apprendimento attento al benessere di studenti e studentesse.**

Valutazione della soddisfazione 2023/2024 - Punteggio medio dei questionari			
Destinatari	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Studenti e studentesse	3,9	3,8	3,6
Genitori	4,4	4,7	4,7
Docenti	4,2	3,8	4,1
<b>Media ponderata per categoria</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>

## Lo sai che? La certificazione EIPASS

Nel 2024/2025 il Liceo Guido Carli ha avviato il percorso di preparazione alla certificazione EIPASS, che rappresenta uno degli strumenti più efficaci per sviluppare competenze digitali solide e immediatamente spendibili nel mondo accademico e professionale.

Il corso si articola in sette moduli, che affrontano i principali ambiti dell'informatica: dall'informatica di base alla navigazione sicura in rete, dalla produzione di documenti con editor di testo e fogli di calcolo fino alla gestione delle informazioni e ai temi della privacy e sicurezza informatica.

La struttura didattica integra lezioni teoriche supportate da video ufficiali EIPASS, esercitazioni sulla piattaforma dedicata e sessioni di allenamento pratico, accompagnate passo dopo passo dal team docente.

## 4.3 Indicatori di risultato

### 4.3.1 L'esito scolastico

Il Liceo Guido Carli monitora gli esiti scolastici attraverso indicatori relativi ai risultati ottenuti dagli studenti e dalle studentesse, con particolare attenzione all'esame di maturità e alle certificazioni linguistiche.

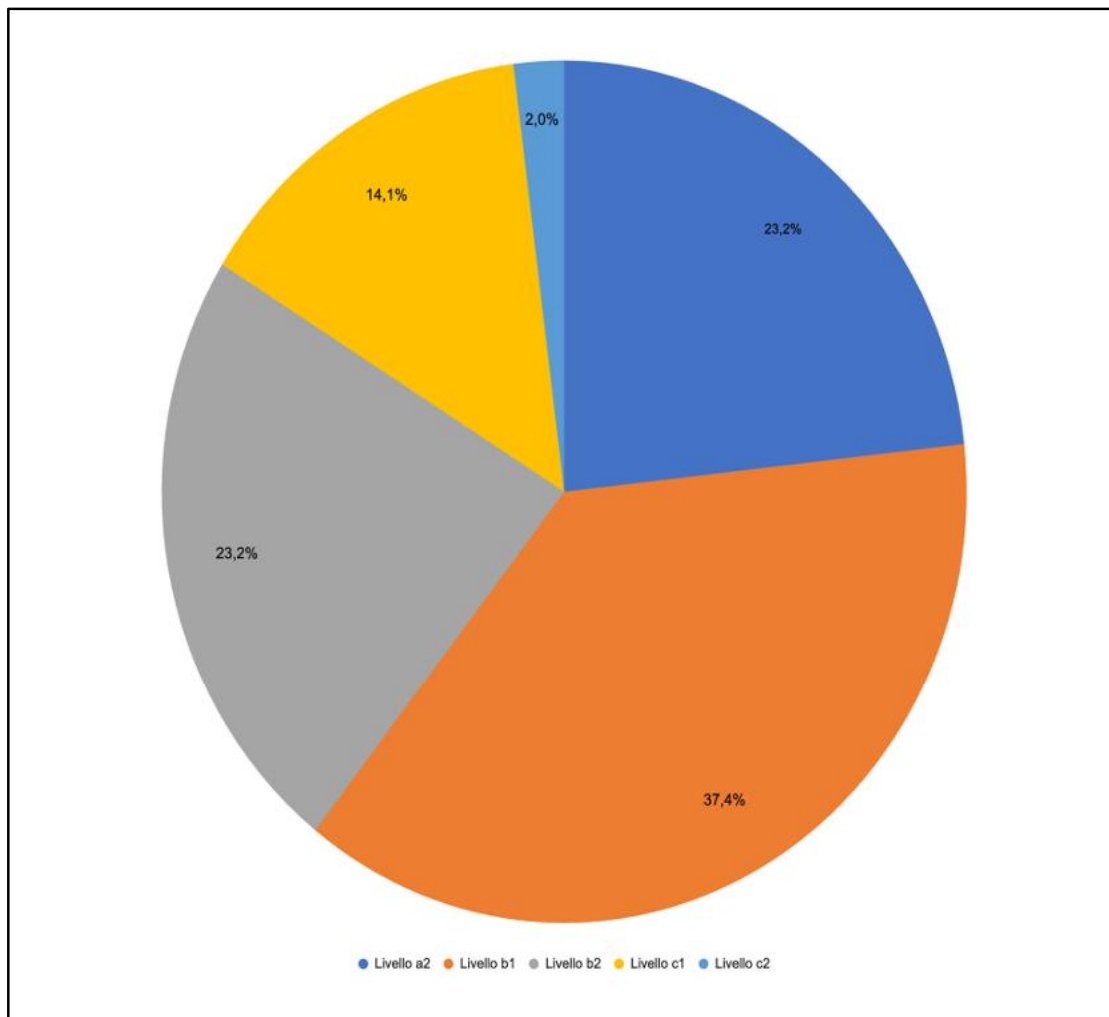
Nell'anno accademico 2024/2025, **tutti gli studenti e tutte le studentesse hanno superato l'esame di maturità, confermando il tasso di successo complessivo del 100% già registrato negli anni precedenti, ed un alunno ha conseguito il doppio diploma.**

Per quanto riguarda le certificazioni linguistiche, **107 studenti e studentesse hanno partecipato ai percorsi di preparazione, conseguendo 99 certificazioni, in aumento rispetto alle 70 ottenute nel 2023/2024** e in linea con i volumi più elevati registrati negli anni passati.

Numero di certificazioni ottenute per livello linguistico							
Livelli	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Livello b1	Donne	15	62,5%	15	71,4%	21	56,8%
	Uomini	9	37,5%	6	28,6%	16	43,2%
	<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>20,3%</b>	<b>21</b>	<b>30,0%</b>	<b>37</b>	<b>37,4%</b>
Livello a2	Donne	12	42,9%	13	68,4%	15	65,2%
	Uomini	16	57,1%	6	31,6%	8	34,8%
	<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>23,7%</b>	<b>19</b>	<b>27,1%</b>	<b>23</b>	<b>23,2%</b>
Livello b2	Donne	32	61,5%	7	53,8%	15	65,2%
	Uomini	20	38,5%	6	46,2%	8	34,8%
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>44,1%</b>	<b>13</b>	<b>18,6%</b>	<b>23</b>	<b>23,2%</b>
Livello c1	Donne	7	50,0%	8	47,1%	10	71,4%
	Uomini	7	50,0%	9	52,9%	4	28,6%
	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>11,9%</b>	<b>17</b>	<b>24,3%</b>	<b>14</b>	<b>14,1%</b>
Livello c2	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	2	100%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>2,0%</b>
<b>Totale</b>		<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

**I dati relativi alle certificazioni mostrano una distribuzione equilibrata tra i livelli intermedi (A2 e B1) e quelli più avanzati (B2 e C1), con l'introduzione nel 2024/2025 di 2 certificazioni di livello C2, che rappresentano il massimo grado di competenza previsto dal Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (QCER).**

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



La maggior parte delle certificazioni ottenute riguarda la lingua inglese, con un totale di 51 certificazioni tra IELTS e FIRST, seguita dalla lingua spagnola con 44 certificazioni DELE e dalla lingua francese con 4 certificazioni DELF. Questi dati confermano la centralità della lingua inglese e lo sviluppo di competenze anche in altre lingue europee, in coerenza con la vocazione internazionale del Liceo Guido Carli.

Numero di certificazioni ottenute per tipologia							
Tipologie	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Spagnolo DELE	Donne	30	60,0%	22	73,3%	30	68,2%
	Uomini	20	40,0%	8	26,7%	14	31,8%
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>42,4%</b>	<b>30</b>	<b>42,9%</b>	<b>44</b>	<b>44,4%</b>
Inglese First	Donne	15	50,0%	14	53,8%	15	46,9%
	Uomini	15	50,0%	12	46,2%	17	53,1%
	<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>25,4%</b>	<b>26</b>	<b>37,1%</b>	<b>32</b>	<b>32,3%</b>

Numero di certificazioni ottenute per tipologia							
Tipologie	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Inglese IELTS	Donne	15	57,7%	6	50,0%	13	68,4%
	Uomini	11	42,3%	6	50,0%	6	31,6%
	<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>22,0%</b>	<b>12</b>	<b>17,1%</b>	<b>19</b>	<b>19,2%</b>
Francese DELF	Donne	4	40,0%	0	0%	3	75,0%
	Uomini	6	60,0%	1	100%	1	25,0%
	<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>8,5%</b>	<b>1</b>	<b>1,4%</b>	<b>4</b>	<b>4,0%</b>
Tedesco GOETHE	Donne	2	100%	1	100%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1,7%</b>	<b>1</b>	<b>1,4%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

### 4.3.2 L'esito post-scolastico

L'anno accademico 2024/2025 ha visto diplomarsi due classi, per un totale di 7 studenti e 20 studentesse. Tutti i diplomati hanno scelto di proseguire il proprio percorso formativo, iscrivendosi in atenei principalmente italiani (5 hanno optato per l'Università Cattolica di Milano, 2 l'Università Bocconi, 1 l'Università degli Studi di Brescia e il Politecnico di Milano). Tre studentesse hanno deciso di proseguire gli studi in università estere.

Esito post-scolastico							
Indicatore	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Iscrizioni in università	Donne	11	55,0%	6	50,0%	17	70,8%
	Uomini	9	45,0%	6	50,0%	7	29,2%
	<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>64,5%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>88,9%</b>
Iscrizioni in università straniere	Donne	5	62,5%	0	0%	3	100%
	Uomini	3	37,5%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>25,8%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>11,1%</b>
Non iscritti/e all'università	Donne	3	75,0%	0	0%	0	0%
	Uomini	1	25,0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>12,9%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Università scelte da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Università di destinazione	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Altre Università Italiane	Donne	1	50%	5	55,6%	11	73,3%
	Uomini	1	50%	4	44,4%	4	26,7%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>7,4%</b>	<b>9</b>	<b>75%</b>	<b>15</b>	<b>55,6%</b>

Università scelte da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Università di destinazione	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Università Cattolica Milano	Donne	1	100%	0	0%	3	60,0%
	Uomini	0	0%	0	0%	2	40,0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,8%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>18,5%</b>
Altre Università estere	Donne	5	71,4%	0	0%	3	100%
	Uomini	2	28,6%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>25,9%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>11,1%</b>
Università Bocconi	Donne	1	100%	0	0%	2	100%
	Uomini	0	0%	1	100%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>2</b>	<b>7,4%</b>
Università degli Studi di Brescia	Donne	6	46,1%	1	50%	0	0%
	Uomini	7	53,9%	1	50%	1	100%
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>48,1%</b>	<b>2</b>	<b>16,7%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Politecnico di Milano	Donne	2	66,7%	0	0%	1	100%
	Uomini	1	33,3%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>11,1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
<b>Totale</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Anche la distribuzione per **corso di laurea** evidenzia la versatilità della preparazione offerta dal Liceo Guido Carli, che consente ai diplomati e alle diplomate di accedere a un'ampia gamma di percorsi universitari. **Il 62,9% dei diplomati 2024/2025 ha optato per corsi di laurea in Economia**, mentre i restanti si sono orientati verso altre facoltà.

Corso di laurea scelto da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Corso di laurea	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Economia	Donne	7	53,8%	1	25%	11	64,7%
	Uomini	6	46,2%	3	75%	6	35,3%
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>44,9%</b>	<b>4</b>	<b>33,4%</b>	<b>17</b>	<b>62,9%</b>
Ingegneria	Donne	3	50%	1	50%	1	33,3%
	Uomini	3	50%	1	50%	2	66,7%
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>20,8%</b>	<b>2</b>	<b>16,7%</b>	<b>3</b>	<b>11,1%</b>
Giurisprudenza	Donne	2	100%	0	0%	1	100%
	Uomini	0	0%	2	100%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6,9%</b>	<b>2</b>	<b>16,7%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Psicologia	Donne	1	100%	0	0%	3	100%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,4%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>11,1%</b>
Belle arti	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	1	100%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>

Corso di laurea scelto da ex studenti e studentesse del Liceo Guido Carli							
Corso di laurea	Genere	2022/2023		2023/2024		2024/2025	
		N.	%	N.	%	N.	%
Interior design	Donne	0	0%	0	0%	1	100%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Architettura	Donne	1	50%	1	100%	1	100%
	Uomini	1	50%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6,9%</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>1</b>	<b>3,7%</b>
Fisica	Donne	1	50%	1	100%	0	0%
	Uomini	1	50%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6,9%</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Interpretariato, traduzione e studi linguistici	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
	Uomini	1	100%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,4%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Relazioni internazionali	Donne	1	100%	0	0%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,4%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Medicina	Donne	1	100%	1	100%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3,4%</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Informatica	Donne	0	0%	1	100%	0	0%
	Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Focalizzandosi sulle discipline STEAM, **il tasso di iscrizione delle studentesse ai corsi di laurea si attesta al 23,5%**, un valore che riflette una presenza significativa nelle discipline scientifiche e tecnologiche, sostenuta anche dall'impegno del Liceo Guido Carli nella promozione di percorsi orientativi mirati e nel contrasto agli stereotipi di genere nelle professioni STEAM.

### 4.3.3 La survey dedicata ad ex studenti e studentesse

L'impatto delle attività formative del Liceo Guido Carli viene monitorato anche attraverso una survey rivolta a ex studenti ed ex studentesse, pensata come strumento per valutare l'efficacia e il valore a lungo termine del percorso scolastico. L'indagine raccoglie informazioni sulla preparazione accademica percepita, sulle competenze trasversali acquisite e sull'influenza del Liceo Guido Carli sulle scelte e sui risultati post-scolastici. **A differenza delle edizioni precedenti, nel 2024 la survey è stata rivolta esclusivamente alle 12 persone diplomate nell'anno precedente. Sono pervenute 2 risposte, corrispondenti a un tasso di risposta del 16,7%. Il campione è quindi molto limitato e i risultati vanno interpretati come indicazioni qualitative piuttosto che come dato statisticamente significativo.**

Survey ex studenti e ex studentesse		
Domanda	Si	No
È stato/a assegnatario/a di una borsa di studio quando ha frequentato il Liceo Carli?	100%	0%
Si è iscritto/a all'università dopo il diploma?	100%	0%
È riuscito/a ad iscriversi al corso di laurea che aveva come prima scelta?	100%	0%
Ritiene di aver conseguito dei voti soddisfacenti negli esami universitari che ha sostenuto?	100%	0%
In quale università ti è iscritto/a dopo il diploma?		
Università Bocconi	50%	
Università di Genova	50%	
A quale corso di laurea ti sei iscritto/a dopo il diploma?		
Economia e Management	50%	
Ingegneria	50%	

**Le due persone rispondenti dichiarano di aver beneficiato di una borsa di studio e di essersi iscritte all'università subito dopo il diploma. Entrambe confermano di aver ottenuto l'accesso al corso di laurea scelto come prima opzione e di essere soddisfatte dei risultati accademici conseguiti nel primo anno di studi. Le università indicate sono l'Università Bocconi e l'Università di Genova, mentre i corsi di laurea scelti sono Economia e Management e Ingegneria. Infine, la valutazione della preparazione ricevuta al Liceo Guido Carli risulta complessivamente positiva: **entrambe le persone giudicano ottima o buona sia la preparazione fornita per affrontare l'università sia quella relativa alle competenze trasversali, quali collaborazione, problem solving, creatività e intraprendenza.****

Survey ex studenti e ex studentesse					
Domanda	Ottima	Buona	Media	Discreta	Sufficiente
Come valuta la preparazione che il Liceo Guido Carli Le ha fornito per affrontare l'università?	50%	50%	0%	0%	0%
Come valuta la preparazione che il Liceo Guido Carli Le ha fornito in competenze trasversali come collaborazione, problem solving, creatività, intraprendenza?	50%	50%	0%	0%	0%

## 5. Nota metodologica

Il presente documento costituisce l'**ottavo Bilancio Sociale della Fondazione A.I.B.** e il quinto redatto secondo i GRI Standards, riconosciuti a livello internazionale come riferimento principale per la rendicontazione di sostenibilità.

**Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le attività di Fondazione A.I.B. e delle sue Divisioni, ISFOR, Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli, svolte nel corso dell'anno formativo 2024/2025, dal 1° settembre 2024 al 31 agosto 2025.**

**I dati sono presentati su base triennale e, ove utile per la lettura delle evoluzioni nel tempo, su orizzonte quinquennale.** In continuità con l'edizione precedente, **gli indicatori sono disaggregati per genere e il testo è redatto utilizzando un linguaggio inclusivo**, in coerenza con l'impegno di Fondazione A.I.B. sui temi delle pari opportunità.

Per questa edizione, **i temi materiali individuati nell'analisi di materialità del 2022/2023 sono stati confermati. Non sono emerse variazioni significative nel perimetro o nella priorità dei temi**, mantenendo continuità nella rappresentazione degli impatti generati dalla Fondazione A.I.B.

Il documento integra inoltre **citazioni** provenienti dalle interviste condotte nel corso dell'anno con studenti e studentesse, docenti e personale del Centro di Formazione A.I.B. e del Liceo Guido Carli, oltre che con partecipanti ai percorsi di alta formazione di ISFOR. Queste testimonianze contribuiscono ad arricchire la lettura del bilancio con elementi qualitativi che restituiscono la percezione diretta del valore prodotto.

Sono stati inseriti anche **box "Lo sai che?"**, che approfondiscono progetti, iniziative ed eventi particolarmente significativi, offrendo una panoramica più ampia e narrativa delle attività sviluppate nel corso dell'anno.

Il bilancio non è stato sottoposto a revisione esterna indipendente. Per informazioni aggiuntive o richieste di approfondimento, è possibile contattare Cinzia Pollio all'indirizzo [c.pollio@fondazioneaib.it](mailto:c.pollio@fondazioneaib.it).

La redazione del documento ha seguito i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, garantendo così un report trasparente e utile ai diversi portatori di interesse.

## 5.1 Gli stakeholder

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità conforme agli standard GRI, Fondazione A.I.B. ha identificato i propri stakeholder, ovvero i soggetti interni ed esterni che possono influenzare o essere influenzati in modo significativo dalle sue attività.

Stakeholder	Interni/ Esterni	Canale di Coinvolgimento
<b>Membri di Fondazione A.I.B.</b> <b>Fondatore:</b> Confindustria Brescia <b>Membri Partecipanti:</b> Università socie, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, A2A e altre aziende	Interni	Assemblea, Consiglio di Gestione, incontri ad hoc.
<b>Lavoratori e lavoratrici:</b> dipendenti (impiegati/e e docenti), docenti liberi/e professionisti/e	Interni	Codice Etico, riunioni periodiche, momenti di confronto istituzionale
<b>Enti Finanziatori:</b> Regione Lombardia, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Fondo Sociale Europeo (FSE), Provincia di Brescia, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia e altri enti pubblici locali, Fondimpresa	Esterni	Scambio di comunicazioni, consultazioni, approfondimento di normative, progettazione e co-progettazione
<b>Studenti/esse e Corsisti/e</b>	Esterni	Corsi e lezioni, questionari di gradimento, sito internet, interviste, social network.
<b>Famiglie di studenti/esse</b>	Esterni	Newsletter, organi istituzionali, survey, colloqui con docenti, registro elettronico
<b>Imprese</b>	Esterni	Assemblea, Consiglio di Gestione ISFOR: consultazione diretta per la programmazione dei cicli di formazione, incontri diretti, questionari di gradimento. Centro di Formazione A.I.B. e Liceo Guido Carli: collaborazione per attivazione tirocini curriculari, seminari di indirizzo, percorsi di alternanza scuola-lavoro, erogazione di borse di studio, testimonianze in aula.
<b>Partner didattici e formativi</b>	Esterni	Progettazione e realizzazione di progetti formativi di sistema.
<b>Fornitori:</b> Docenti (singoli e società) dei corsi di ISFOR e dei corsi per apprendisti del Centro di Formazione A.I.B. <b>Fornitori di servizi specialistici:</b> ad esempio, Assoservizi e i fornitori dei sistemi informativi <b>Fornitori di servizi ordinari</b> ad esempio, fornitori di utenze, pulizia, servizio mensa Liceo Carli	Esterni	Incontri di coordinamento, consultazioni per servizi specifici, consulenze, scambio di mail, comunicazioni
<b>Istituzioni:</b> Regione Lombardia, Fondimpresa, Comuni della provincia di Brescia, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, Ufficio Territoriale Scolastico Regionale e Ufficio territoriale di Brescia.	Esterni	Organizzazione e partecipazione a eventi, conferenze e comunicati stampa, progettazione e co-progettazione, confronto su normative
<b>Istituti scolastici:</b> Scuole secondarie di primo grado	Esterni	Open day, orientamento, organizzazione e partecipazione ad eventi
<b>Istituti di credito</b>	Esterni	Servizi bancari, fidejussioni a garanzia dei contributi ricevuti dagli enti finanziatori
<b>Sindacati</b>	Esterni	Dialogo e incontri regolari di confronto sulle condizioni di lavoro dei lavoratori, collaborazione continua per i progetti a valere su fondi interprofessionali
<b>Comunità e territorio</b>	Esterni	Organizzazione di iniziative, Stampa Locale, Social Network

Nel corso del 2024/2025 Fondazione A.I.B. ha confermato l'utilizzo di survey online come strumento ascolto e coinvolgimento degli stakeholder, raccogliendo feedback sulle attività formative e sulla qualità dei servizi offerti dalle tre divisioni:

- ISFOR: sono state realizzate due indagini:
  - una rivolta ai e alle partecipanti ai master e ai corsi a catalogo, volta a valutare la qualità percepita della didattica, l'utilità dei contenuti e l'impatto dei percorsi sullo sviluppo professionale;
  - una indirizzata alle aziende clienti di corsi a commessa, conti formazione e conti di sistema, con l'obiettivo di misurare la soddisfazione delle imprese e il valore della formazione rispetto ai fabbisogni organizzativi.
- Centro di Formazione A.I.B.: è stata condotta una survey rivolta alle famiglie degli/delle ex studenti/esse qualificati/e, diplomati/e o certificati/e a giugno 2024 che non hanno proseguito il percorso formativo presso il Centro di Formazione A.I.B. L'indagine ha raccolto informazioni sulla situazione lavorativa, sulla soddisfazione rispetto al percorso svolto e sulla coerenza tra la formazione ricevuta e le competenze richieste dal mercato del lavoro.
- Liceo Guido Carli: è stata realizzata una survey dedicata esclusivamente alle famiglie degli/delle studenti/esse iscritti/e nel 2024/2025, con l'obiettivo di rilevare il livello di soddisfazione in merito all'organizzazione scolastica, alla qualità della didattica, ai servizi erogati, alle attività di supporto e alle progettualità offerte dal Liceo. Guido Carli La survey ha permesso di raccogliere valutazioni utili alla pianificazione didattica e al miglioramento dei servizi interni, offrendo un quadro aggiornato delle aspettative e dei bisogni delle famiglie.

## 5.2 L'analisi di materialità

Per l'edizione 2024/2025 del Bilancio di Sostenibilità è stata confermata l'analisi di materialità approvata nel 2022/2023. L'analisi, condotta secondo gli Standard GRI, aveva identificato i temi materiali rilevanti per Fondazione A.I.B. e per i suoi stakeholder, costituendo la base per la rendicontazione delle performance economiche, sociali e ambientali.

Nel corso dell'anno non sono emerse variazioni significative nel modello di attività, negli stakeholder o nel contesto di riferimento tali da richiedere una revisione dei temi materiali. Per questo motivo la matrice, i temi e le priorità definite nel 2022/2023 sono stati confermati anche per il presente bilancio.

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

## 6. Il GRI content index

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
<b>Informativa generale</b>			
2-1	Dettagli organizzativi		
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		
2-4	Revisione delle informazioni		
2-5	Assurance esterna		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business		
2-7	Dipendenti		
2-8	Lavoratori non dipendenti		
2-9	Struttura e composizione della governance		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		
2-11	Presidente del massimo organo di governo		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		
2-30	Contratti collettivi		
<b>Temati materiali</b>			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali		
3-2	Elenco di temi materiali		
<b>Tema materiale: Redditività</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito		
<b>Tema materiale: Prevenzione della corruzione</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali		
205-3	Casi di corruzione confermati e misure adottate		
<b>Tema materiale: Rispetto della concorrenza</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali		
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche		
<b>Tema materiale: Occupazione</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali		

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti		
Tema materiale: Benessere e conciliazione vita-lavoro			
3-3	Gestione dei temi materiali		
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time		
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici			
3-3	Gestione dei temi materiali		
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro		
403-9	Infortuni sul lavoro		
Tema materiale: Crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici			
3-3	Gestione dei temi materiali		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente		
Tema materiale: Diversità ed equità			
3-3	Gestione dei temi materiali		
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti		
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Tema materiale: Marketing e comunicazione			
3-3	Gestione dei temi materiali		
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing		
Tema materiale: Rispetto della privacy e cybersecurity			
3-3	Gestione dei temi materiali		
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati		
Risparmio energetico ed emissioni			
3-3	Gestione dei temi materiali		
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione		
303-4	Riduzione del consumo di energia		
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)		

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)		
Tema materiale: Collaborazioni e supporto alle comunità locali			
3-3	Gestione dei temi materiali		
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo		
Tema materiale: Soddisfazione della clientela e dell'utenza			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Valutazione della soddisfazione		
Tema materiale: Innovazione e sviluppo delle infrastrutture didattiche			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Innovazioni e investimenti		
Tema materiale: Supporto e crescita delle generazioni future			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Orientamento al mondo del lavoro e dell'università		
Tema materiale: Promozione della sostenibilità			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Partecipazione in Ambiente Parco		
Non coperto	Corsi a tema sostenibilità		
Non coperto	Eventi sul tema della sostenibilità		
Tema materiale: Sviluppo del capitale umano			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Seminari ed eventi		
Tema materiale: Formazione inclusiva			
3-3	Gestione dei temi materiali		
Non coperto	Contributi alle imprese		
Non coperto	Borse di studio		
Non coperto	Strategie per l'inclusività		



Il Bilancio Sociale 2024/2025 di Fondazione A.I.B. è stato redatto con il supporto metodologico del Gruppo RES dell'Università degli Studi di Brescia, nelle figure di:  
Mariasole Bannò, PhD, Professoressa Associata in Economia e Gestione d'impresa  
Marco Traversi, PhD, Ricercatore in Economia e modelli di sviluppo economico sostenibile