

Politica aziendale

Anno: 2022-2023
Data di emissione: 11/11/2022

Considerazioni di contesto

Il contesto in cui opera AFP segnala i seguenti elementi di rischio e di opportunità:

1. La domanda di servizi è aumentata in maniera significativa, evidenziando la proattività dei CFP e dei SAL, soddisfacendo pienamente gli obiettivi economici assegnati nell'anno 21-22 e registrando un fatturato di oltre **4.336.125,15**
2. L'Ufficio Aziende e Territorio, ha lavorato molto bene, producendo risultati apprezzabili e dimostrando che è possibile una proiezione di crescita, consentendo di potenziare l'organico con l'inserimento di una risorsa a tempo determinato.
3. Il settore della Progettazione ha portato risultati eccellenti : due percorsi IFTS , un' assegnazione cospicua per percorsi OSS ed il presidio tecnico sul cambiamento delle regole del sistema FP con l'introduzione di GOL, che hanno consentito l'introduzione di una risorsa full time a tempo indeterminato.
4. I Direttori hanno riflettuto sul ruolo del Coordinatore Didattico, ponendo le basi per un cambiamento metodologico, culturale e sociale della formazione "per la vita" e "per il lavoro", che si concretizza nella prosecuzione del Progetto Assi Culturali e Canone Formativo, che richiederà un 'analisi attenta anche della formazione dei formatori, in primis sulla didattica digitale.
5. Molte sono le informazioni che assicurano un aumento di risorse a livello di sistema, sia in un contesto di nuova programmazione Europea, che di PNRR che di POR, ERASMUS + e ALCOTRA che occorre approcciare con metodo e continuità.
6. Il monitoraggio continuo degli aspetti economici e finanziari , uniti ad un eccellente servizio di rendicontazione , consente "sonni tranquilli "e riparo da sorprese negative, che consentono pianificazioni e visioni.
7. La riqualificazione dell'apparato informativo supportata da adeguati finanziamenti è possibile anche grazie a competenze distintive interne, assolutamente non scontate e costituisce un tassello imprescindibile della qualità tecnologica e innovativa che impatta sull' erogazione dei servizi e sulla didattica digitale.
8. La sperimentazione dell' Agenzia di Sviluppo ha portato una collaborazione stabile con il Comune di Dronero che è approdata a importanti progetti nell' area culturale, ricreativa, di edilizia scolastica e di rilevazione di dati sociologici, nonché alcuni bandi delle Fondazioni. Inoltre fondamentale è stata anche la collaborazione con il settore della progettazione per l'IFTS sul Turismo.
9. La creazione in tempi record di un laboratorio informatico-aula presso la sede consentendo l'accoglimento dei corsi sul turismo, evidenza da un lato la proattività dell' intera organizzazione e dall' altro consente di garantire i requisiti cogenti sulla sicurezza di via Meucci 2.
10. La relazione con gli stakeholders , sfociata nel protocollo istituzionale di sostegno al percorso IFTS turistico, ha evidenziato che AFP costituisce un punto di riferimento accreditato, innovativo ed attento ad un contesto in evoluzione.
11. Il lavoro valorizzazione di risorse umane e di valutazione delle seconde linee è l' obiettivo principale assegnato ad ogni responsabile. Positivo il questionario somministrato a tutti i dipendenti nel mese di maggio ed analizzato nel primo work shop del 8/9/22. L'incentivazione del personale dipendente è stata incrementata del **8,7%** finalizzata all' incremento del benessere organizzativo ed alla fidelizzazione aziendale.
12. La formazione del Comitato di Direzione ha portato risultati tangibili sul clima del Team Direttivo e sul processo di condivisione e su quello decisionale.
TUTTAVIA :
 1. La crisi energetica ha generato un aumento significativo di costi che sull'anno appena iniziato produrrà rischi degni di analisi approfondite e azioni correttive immediate.
 2. Il rapporto con gli Enti finanziatori-committenti, se dal punto di vista economico, non evidenzia situazioni critiche, dal punto di vista programmatico e temporale registra ritardi, mancanza di riferimenti chiari e assenza di visioni stabili che consentano una tempificazione del lavoro utile a migliorare la qualità dei servizi.
 3. Anche i rapporti associativi, sono meno assidui e meno trasparenti e la compagine a livello regionale sembra essere meno garantista nei confronti, soprattutto, degli Enti di dimensioni ridotte.
 4. Per quanto concerne il CFP di Dronero, Via Meucci 2, le dimissioni del Direttore occorse in data 02/05/22, hanno generato all'interno dell'organizzazione un impatto negativo peraltro ben approcciato con l'individuazione di nuovo direttore scelto in modo condiviso e consapevole da tutto il Team e dal Consiglio di Amministrazione.
 5. L'immobile di Via Meucci 2, continua ad essere una minaccia sia dal punto di vista della scarsa efficienza energetica sia dall'obiettiva necessità di una riqualificazione dell' edificio che delle vie di accesso esterne. Il Consiglio di amministrazione ha incaricato il Presidente e la Direzione generale di aggiornare il progetto proposto nell' agosto 2018. I costi risultano proibitivi e la riqualificazione sarà possibile solo se si intercetteranno fondi ad hoc (PNRR, ERASMUS, ALCOTRA, POR)

6. Il settore dell' inclusione si è rivelato non praticabile a causa della mancanza di riferimenti stabili e collaborativi da parte dell'Associazione FLOEMA. Se si dovessero sperimentare progetti a valere sulla Fondazione CRT occorrerà trovare altre alleanze con soggetti che posseggono i requisiti necessari dal punto di vista della ragione sociale.
7. La ricerca degli allievi comincia ad essere un ostacolo all' avvio dei corsi, che nonostante i supporti di comunicazione, non sempre riesce ad essere efficace.
8. Il Turn over delle risorse umane (3 docenti ed un Direttore) va letto, da un lato come necessità di introdurre azioni idonee a fidelizzare i dipendenti, e, dall' altro, come fenomeno sociale di abbandono del lavoro per stress e per disorientamento psicologico, che si sta rivelando trasversale a livello mondiale e che è letto dai sociologi come uno degli effetti della pandemia .

Gli obiettivi, relativi all'anno formativo 2022-2023, sviluppati in ragione dell'analisi dei rischi e delle opportunità connesse al contesto, sono così riassumibili:

Gli Obiettivi di cui ai punti precedenti sono dettagliati nel Documento : MIGLIORAMENTO CONTINUO – ELENCO DEGLI OBIETTIVI ED OPPORTUNITA' ANNO FORMATIVO 2022-23 , consultabile in GE/Miglioramento, così riassumibili:

1. 108 : PLURI ANNUALE: CANONE FORMATIVO ED ASSICULTURALI _ attenzione a FORMAZIONE, ARCHIVIAZIONE, VALUTAZIONE (assegnato ai DC ed al CD)
2. 114 : RIQUALIFICAZIONE EDIFICIO DI VIA MEUCCI 2 – RICERCA SOLUZIONI PRATICABILI (assegnato a DG e CDA)
3. 129 : LOCAZIONE SPAZI DI VIA CONTE 19 (assegnato a DG)
4. 137 : PG GESTIONE RISORSE UMANE. ATTENZIONE ALLA FORMAZIONE (assegnato a DO e SGA)
5. 138 : REALIZZARE TUTTO IL BUDGET ASSEGNATO _ AVVIARE TUTTI I CORSI_SAL (assegnato tutti i RESP)
6. 139 . BENESSERE ORGANIZZATIVO (assegnato tutti i RESP)
7. 140 : CONTROLLO AUMENTI PER SPESE ENERGETICHE (assegnato a DO)
8. 141 : ANALISI DELLA CONCORRENZA E NUOVA OFFERTA (assegnato a DP e DC)
9. 142 : AUMENTO DI FATTURATO A&T PER SOSTENIBILITA' DI MODIFICHE ORGANIZZATIVE (assegnato a RESP. A&T)
10. 143 NUOVE PROGETTAZIONI : ALCOTRA-ERASMUS-PNRR-FONDAZIONI (DP e ADS)
11. 143 NUOVE PROGETTAZIONI SERVIZIO PER ENTI LOCALI (assegnato a ADS)
12. 144 RELAZIONI POLITICO ISTITUZIONALI (assegnato a DG)

Gli obiettivi indicati sono specificati e ulteriormente declinati in sede di colloquio di assegnazione individuale.

Per ottenere questi risultati, AFP applica un sistema di gestione qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, integrando lo stesso con il sistema di Accreditamento della Regione Piemonte per i soggetti erogatori di Formazione ed Orientamento, al fine di creare tutte le sinergie utili al raggiungimento dell'obiettivo prioritario, quale la soddisfazione dei Clienti e delle parti interessate.

La soddisfazione del cliente e di tutte le parti interessate viene perseguita attraverso l'analisi approfondita dei requisiti espressi al fine di individuare un servizio idoneo a soddisfare le esigenze, nel rispetto dell'ambiente circostante.

Obiettivo primario dell'AFP è perseguire il miglioramento continuo in funzione della soddisfazione del Cliente.

Pertanto, la Direzione formalizza attraverso il presente documento, rendendo pubblica la politica aziendale.

Attenzione alle Risorse Umane:

1. Migliorare continuamente le competenze di ogni singolo collaboratore attraverso formazione e promuovendo l'autoformazione;
2. Soddisfare le esigenze dei collaboratori applicando leggi, norme, buone pratiche da loro applicabili e rispettando la dignità e le pari opportunità;
3. Condividere i successi e gli eventuali insuccessi che sono merito o demerito del Team e non di un singolo;
4. Offrire un ambiente lavorativo adeguato per quanto si deve fare e consono per quanto si deve apparire;
5. Ogni dipendente dell'AFP, per le proprie mansioni, dovrà partecipare alla mission aziendale;
6. AFP si impegna a comunicare la propria mission aziendale ai fini della qualità a tutto il personale, ai fornitori, ai clienti e alle parti interessate rilevanti per il sistema di gestione qualità.

Attenzione al Cliente

1. Soddisfare le esigenze del Cliente, nel rispetto dell'etica professionale, offrendo il servizio in modo rapido, efficiente trasparente e flessibile e non limitandosi ad offrire un (generico) servizio;
2. Fidelizzare il Cliente anticipando i bisogni sia impliciti che inespressi;
3. Offrire, far accettare e condividere servizi eticamente corretti e svolti nel rispetto di norme, leggi e buone prassi;
4. Ricordare che il Cliente "non ha sempre ragione" convincendolo, quando serve, a condividere il suddetto enunciato, in caso contrario è meglio perdere un Cliente.

Attenzione al Fornitore

1. Definire ed applicare criteri di selezione e qualifica dei Fornitori basati sulla loro comprovata capacità di fornire prodotti e servizi adeguati;
2. Attivare delle attività di collaborazione con i Fornitori al fine di migliorare i servizi e i prodotti acquisiti che hanno una ricaduta strategica sui servizi erogati.

Attenzione all'Ambiente

1. Sostenere uno sviluppo che risponda alle esigenze aziendali senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie esigenze;
2. Creare un ambiente di lavoro che incoraggi il coinvolgimento e lo sviluppo del personale: comunicando i risultati aziendali, gli orientamenti organizzativi ed il valore attribuito alla qualità e al sistema di gestione per la qualità

Attenzione all'Azienda

1. Garantire la gestione pianificata delle Risorse Finanziarie aziendali attraverso programmi di investimento;
2. Effettuare controlli sistematici sull'andamento economico aziendale sulla base di budget preventivi e consuntivi;
3. Mantenere la conformità alle norme europee, nazionali e locali, in riferimento alla qualità del servizio;
4. Comunicare l'importanza dei processi basati sui rischi analizzati.

Monitoraggio continuo degli indicatori:

Prevenire qualsiasi forma di rischio e proteggere l'azienda e le sue attività da eventuali crisi ed inefficienze, monitorando gli indicatori di processo al fine di individuare, correggere e scongiurare pericoli ed anomalie.

Il Direttore Generale
Dr.ssa Ingrid Bozio

