

Bilancio Sociale



INIPA Impresa sociale

Bilancio Sociale 2023

Redatto secondo le Linee guida di cui al dm 4 luglio 2019 emanato dal Ministero del lavoro de delle politiche sociali
"Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore"

Sommario

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AGLI STAKEHOLDERS	3
DESTINATARI DEL BILANCIO SOCIALE	4
SEZIONE 1) HIGHLIGHTS 2023 DI INIPA IMPRESA SOCIALE	5
SEZIONE 2) NOTE METODOLOGICHE	6
2.1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
2.2) PROCESSO DI RENDICONTAZIONE	7
SEZIONE 3) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
3.1) IDENTITÀ GIURIDICA E SOCIOECONOMICA	8
3.2) DESCRIZIONE DELLO SCOPO, MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO	9
3.3) L'OGGETTO STATUTARIO DELL'ATTIVITÀ	10
SEZIONE 4) STUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	12
4.1) IL SISTEMA DI GOVERNO	12
4.1.1) LA BASE ASSOCIATIVA: L'ASSEMBLEA DEI SOCI	13
4.1.2) IL MODELLO DI GOVERNO	13
4.1.2.1) IL PRESIDENTE	13
4.1.2.2) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
4.1.2.3) CONSIGLIERI DELEGATI	16
4.1.3) L SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ED ESTERNO	16
4.1.3.1) SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	16
4.1.3.2) SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO	17
4.1.3.2.1) REVISORI LEGALI	17
4.1.3.2.2) CONTROLLI E FINALITÀ DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	17
4.1.3.2.3) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE EX D.LGS. 231/2001	17
4.1.3.2.4) CERTIFICAZIONE DELLA QUALITÀ	18
4.1.3.2.5) MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDERS E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO	18
4.1.3.2.6) MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO	21
SEZIONE 5) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	23
SEZIONE 6) OBIETTIVI E ATTIVITÀ	27
6.1) INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE SULL'ATTIVITÀ DELL'ENTE	27
6.2) PROGETTI DI INTERESSE NAZIONALE	27
SEZIONE 7) SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	38
SEZIONE 8) ALTRE INFORMAZIONI	41
8.1) ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI	41
8.2) ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	41
CONCLUSIONI	42

Lettera della Presidente del consiglio di amministrazione agli stakeholders

Cari stakeholder,

il bilancio del secondo anno di Inipa quale Ente del terzo settore si chiude con la soddisfazione di un intenso e ampio lavoro svolto sulla qualità e sull'innovazione dei processi formativi.

Poter intervenire a fianco delle imprese agricole e dei lavoratori, dei professionisti e dei giovani, accompagnando la crescita delle competenze e delle innovazioni del lavoro e dei servizi in campo agroalimentare, ci rende attori nell'attuale contesto internazionale di una trasformazione irrinunciabile sancita dalla centralità dell'agricoltura e delle filiere agroalimentari per garantire la sicurezza alimentare e la transizione sostenibile. Un percorso che parte dal ruolo delle imprese agricole sui territori e si estende alla costruzione di grandi alleanze lungo la filiera agroalimentare orientate alla conservazione ambientale, alla trasparenza verso i cittadini consumatori, alla tutela del lavoro, e su cui l'Italia ha avuto la possibilità di affermare la sua leadership in Europa e nel mondo attraverso la distintività del made in Italy.

Crediamo che supportare una filiera competitiva che garantisca occupazione ed equità rappresenti la strada non solo per affrontare situazioni di scarsità delle risorse ma anche per rigenerarle. Il modello perseguito dalle imprese sui territori, il modo di produrre e consumare cibo, lo sviluppo delle filiere, l'innovazione sostenibile, esprimono un investimento esportabile in tutto il mondo sulla trasformazione della società nella sua dimensione non solo economica ma anche sociale, un percorso per affermare l'identità delle comunità e la dignità delle persone, una traccia libera di futuro per i giovani che Inipa ambisce a sostenere e condividere in modo esteso con la sua rete di stakeholder.

Destinatari del bilancio sociale

Il bilancio sociale è un documento di accountability da redigersi annualmente da parte delle Imprese Sociali nelle forme e nei contenuti disciplinati dal dm 4/7/2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nel proseguo il dm sarà individuato con il termine *Linee guida*). E' un documento che per sua natura è pubblico, rivolto a tutti gli stakeholders interessati a reperire informazioni sull'ente del terzo settore che lo ha redatto ed attraverso il quale i lettori sono messi nella condizione di valutare il grado di attenzione e considerazione che l'organizzazione riserva nella propria gestione rispetto alle esigenze degli stakeholder. Il bilancio sociale è quindi naturalmente destinato a raggiungere un numero elevato di terzi potenzialmente interessati. Così come indicato dal § 4. delle *Linee guida*, destinatari del bilancio sociale sono i lavoratori, gli operatori, i decisori e gli amministratori interni che approvano le strategie e le attuano, gli associati, che approvano il bilancio annuale e sono chiamati a condividere le strategie di più lungo periodo, le istituzioni e il pubblico dei potenziali donatori, gli utenti e i beneficiari delle prestazioni. E' un perimetro di "materialità sociale" che si dimostra ben superiore a quello degli stakeholders interessati al coinvolgimento nella gestione (dm 7/9/2021 del Ministero del lavoro) e quelle dei destinatari degli esiti dell'eventuale valutazione d'impatto sociale (dm 23/7/2019 del Ministero del lavoro), così che si rende necessario che tutte le diverse categorie di stakeholders interessate all'attività dell'Ente siano chiamate a ricoprire un ruolo attivo in varie fasi dei processi partecipati che il bilancio sociale porta a sintesi consuntiva e programmatica. La pratica mappatura degli stakeholders è oggetto di un apposito paragrafo nel presente bilancio sociale.

SEZIONE 1) HIGHLIGHTS 2023 di INIPA Impresa sociale

Si riportano di seguito alcuni dati sintetici di INIPA Impresa sociale per il 2023. Le informazioni verranno approfondite nei successivi paragrafi del presente documento.

Risorse umane dell'associazione

Risorse umane	9
Addetti alla formazione	8
Addetti all'amministrazione	1

Persone coinvolte, ore, e temi della formazione realizzata

N. utenti	975 For.Agri e circa 100 altri
N. Corsi	14
Temi principali	Formazione in agricoltura

Valore economico generato (in Euro)

Valore Aggiunto	544.774
-----------------	---------

Distribuzione del valore generato a favore di:

Remunerazione del personale	528.385
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	187
Remunerazione del capitale di credito	9.498
Variazione delle riserve	6.704

SEZIONE 2) NOTE METODOLOGICHE

Inipa Impresa Sociale, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 del d.lgs. n. 112/2012, ha il dovere di redigere oltre al bilancio di esercizio di cui agli articoli 2423 e seguenti del Codice civile, anche il bilancio sociale regolato dalle *Linee guida* adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il dm 4 luglio 2019.

2.1) Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Come previsto nel punto § 2. delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore, il bilancio sociale si propone quale *strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione*, al fine di fornire una informazione strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati, non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta dal bilancio di esercizio. Da tale definizione si deduce come nella prospettiva di un processo di crescita della capacità di rendicontare l'attività da un punto di vista socioeconomico, il bilancio sociale si propone come strumento partecipato, dialettico, consapevole, capace di condivisione di valori tra chiari identificati stakeholders interni ed esterni, di individuarne le rispettive responsabilità e i risultati della loro partecipazione attiva e democratica alle varie fasi dell'impresa.

Da queste considerazioni derivano le seguenti implicazioni che hanno guidato la predisposizione del presente bilancio sociale:

- la necessità di fornire informazioni non finanziarie per integrare quelle fornite dal bilancio di esercizio;
- la possibilità di conoscere da parte dei soggetti interessati il valore aggiunto generato dall'organizzazione e la sua ripartizione;
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti;
- fornire informazione sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders e degli impegni assunti nei loro confronti;
- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera.

Infine - per la funzione che la redazione del bilancio sociale vuole assolvere nella guida consapevole della gestione futura - dovrà essere realizzata anche la valutazione dell'impatto sociale di cui al dm del 23 luglio 2019.

I principi di accountability e redazione che hanno ispirato la predisposizione del presente bilancio sociale sono i seguenti:

- *Rilevanza* (la materialità sociale che si aggiunge a quella finanziaria del bilancio di esercizio), quale individuazione delle informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'Ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder;

- *Completezza*, quale individuazione del perimetro degli stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione così da inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a loro di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- *Trasparenza*, quale chiaro procedimento logico seguito per rilevare e classificare tutte le informazioni;
- *Neutralità* nel rappresentare in modo imparziale tutte le informazioni, in maniera indipendente da interessi di parte e riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione;
- *Competenza di periodo dell'anno di riferimento* delle attività e dei risultati sociali rendicontati;
- *Comparabilità* temporale e spaziale;
- *Chiarezza* nelle informazioni che devono essere esposte che siano comprensibili per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- *Veridicità* dati riportati e *verificabilità* delle fonti informative utilizzate;
- *Attendibilità* dei dati positivi riportati che devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimati; analogamente i dati negativi non devono essere sottostimati. Gli effetti incerti non devono essere prematuramente documentati come certi;
- *Autonomia delle parti terze* eventualmente incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti.

Nella predisposizione del presente bilancio sociale non è stato adottato o fatto riferimento a standard di rendicontazione sociale.

2.2) Processo di rendicontazione

Il bilancio sociale è stato elaborato in step successivi, come risultato di un continuo processo democratico partecipativo che ha coinvolto stakeholder interni ed esterni.

L'ultimo passaggio è costituito dalla deliberazione dell'assemblea dei soci, chiamata ad approvarlo con esplicita risoluzione.

SEZIONE 3) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

3.1) Identità giuridica e socioeconomica

- Nome dell'ente: INIPA impresa sociale
- Forma giuridica: associazione riconosciuta, Impresa sociale iscritta al RUNTS il 3 maggio 2022
- Qualificazione dell'ente in base al Codice del terzo settore: impresa sociale
- Sede legale: Roma (RM), Via Ventiquattro Maggio n. 43, CAP 00187
- Domicilio digitale/PEC: inipa@pec.coldiretti.it
- Numero REA RM – 1669582;
- Codice Fiscale: C.F. 80051690586;
- Partita Iva 04642971008
- Anno di costituzione: 2022, anno di costituzione nella forma di impresa sociale. L'associazione INIPA quale ente di formazione nasce nel 1952.
- Aree territoriali di operatività: INIPA svolge la propria attività nell'ambito dell'intero territorio italiano. Più precisamente, per la realizzazione delle proprie attività, INIPA si avvale della sua sede e delle risorse presenti e, quando utile, anche di sedi e risorse operative regionali, nonché, di apposite pattuizioni, di reti e strutture di servizio, pubbliche e private, operative a livello nazionale e territoriale. Le attività di INIPA si sviluppano a livello nazionale e territoriale attraverso azioni, iniziative e compiti svolti in diretta attuazione e perseguimento dei propri fini istituzionali.
- valori e finalità perseguite: si rinvia al successivo paragrafo;
- attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale):
 - educazione, istruzione e formazione professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa (art. 2, lett. d del d.lgs. 112/2017);
 - formazione universitaria e post-universitaria (art. 2, lett. g del d.lgs. 112/2017);
 - ricerca scientifica di particolare interesse sociale (art. 2, lett. h del d.lgs. 112/2017);
 - organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo (art. 2, lett. i del d.lgs. 112/2017);
- altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale: attualmente nessuna. L'art. 4 dello Statuto associativo prevede comunque che, per la realizzazione, in via esclusiva, delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale perseguite, l'Associazione può svolgere attività secondarie e strumentali rispetto alle attività d'interesse generale, nei modi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina. L'Associazione documenta il carattere secondario e strumentale delle predette attività diverse in conformità a quanto previsto dalla legge;
- collegamenti con altri enti del Terzo settore: nessuno

- contesto di riferimento: fino alla assunzione della forma di impresa sociale, Inipa è stato l'ente di formazione della Confederazione Nazionale Coldiretti, oggi divenuta *soggetto autonomo portatore di interesse collettivo, concreto, anche diffuso*. Esso si occupa di fornire una formazione strategica per tutto il sistema dell'agroalimentare e dei servizi a supporto. Tali attività di formazione vengono svolte da oltre 70 anni.

3.2) Descrizione dello scopo, missione e valori di riferimento

La gestione ordinaria e strategica di Inipa impresa sociale è regolata dallo statuto associativo, da un codice etico, dal regolamento di coinvolgimento degli stakeholder e dal modello di gestione redatto ai sensi del d.lgs. n. 231/ 2001. Inipa impresa sociale non ha scopo di lucro e persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, elencate all'art. 3 del relativo Statuto, attraverso la formazione, il supporto e la salvaguardia della Comunità agricola che lavora per produrre ed esitare *Cibo*, e che genera esternalità positive in ambito economico, sociale ed ambientale, a vantaggio della collettività. Sostanzialmente Inipa, con la propria attività formativa, intende concorrere ad individuare e diffondere soluzioni per una produzione sostenibile e per la dinamizzazione del comparto agricolo, attraverso l'innovazione e l'aggiornamento continuo, nell'imprescindibile *armonizzazione dell'interesse privato* dei singoli produttori agricoli, con *l'interesse pubblico* al soddisfacimento delle esigenze basilari delle singole persone e delle collettività.

La missione di formazione e salvaguardia è realizzata attraverso un progetto unitario di cui il bilancio sociale è espressione sintetica anche di indirizzo tecnico-produttivo, che pone al proprio centro il coinvolgimento democratico degli stakeholders nel governo dell'organizzazione. Lo scopo della scelta della forma d'impresa sociale è stato quello di costruire un ordine partecipato che trovasse giustificazioni di natura economico-produttiva, sociale e soprattutto etica.

Sul *piano economico*, il coinvolgimento si è ritenuto capace di generare ricadute positive sulle performance dell'impresa, poiché permette di intercettare e/o formare la domanda, grazie alla maggior vicinanza, prossimità con l'ambiente di riferimento.

Sul *piano sociale*, il coinvolgimento degli stakeholders si è ritenuto possa rendere dinamici i flussi informativi con l'esterno, facilitando la ricognizione dei bisogni e delle problematiche sociali, e portando alla luce necessità e opportunità, anche a fine educativo e civico, permettendo così di trovare più facilmente soluzioni a problemi. Si è convinti che il *piano del coinvolgimento etico* offra l'occasione per una riflessione ed un confronto multiculturale in quello spazio politico generato dalla globalizzazione, dove nel prossimo futuro verranno sempre più a stretto contatto culture diverse e valori molto spesso non negoziabili.

Il coinvolgimento aperto agli stakeholders impone, necessariamente, la declinazione di alcune categorie funzionali e assiologiche che rendano chiara ed intellegibile la natura e la misura dell'apertura. In particolare, il riferimento va alla definizione delle categorie della *mission* socioeconomica e ai valori etici assunti, che guidano ai benefici sociali che Inipa vuole realizzare. Sono scelte che verranno comunicate all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, principalmente attraverso il processo di formazione del bilancio sociale che dovrà dare evidenza anche del

monitoraggio effettuato dall'organo di controllo interno sull'importante ed essenziale fase del coinvolgimento degli stakeholders.

3.3) L'oggetto statutario dell'attività

Ai sensi dello statuto, l'Associazione esercita in via stabile e principale attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle sue attività, aventi ad oggetto:

- l'educazione, l'istruzione e la formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa (art. 2, lett. d del D.lgs. 112/2017);

- la formazione universitaria e post-universitaria (art. 2, lett. g del D.lgs. 112/2017); - la ricerca scientifica di particolare interesse sociale (art. 2, lett. h del D.lgs. 112/2017);

- l'organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo (art. 2, lett. i del D.lgs. 112/2017).

Nell'ambito delle predette attività d'impresa d'interesse generale di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 112/2017, l'Associazione coordina e realizza, in particolare:

a) la formazione e sviluppo delle risorse umane attraverso:

- formazione continua e professionale rivolta alle imprese agricole, forestali ed agroalimentari, ovvero al tessuto economico-produttivo, per l'acquisizione e il consolidamento di una cultura imprenditoriale e di adeguate competenze imprenditoriali e professionali;

- formazione continua per gli operatori di strutture ed organizzazioni agricole ed agroalimentari, ambientali, produttive e dei servizi, con particolare riferimento alle strutture associate e aderenti; -

- formazione permanente per gli attori del mondo rurale e, in generale, per tutti gli operatori economici del territorio e della società civile;

- percorsi di alta formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione;

- promozione di processi integrati di formazione-lavoro (apprendistato, tirocini, raccordo e alternanza scuola-lavoro, ecc.), nel quadro delle indicazioni e direttive europee, nazionali e regionali;

- formazione docenti e formatori dei sistemi integrati di formazione-lavoro;

b) informazione, l'orientamento e l'accompagnamento per lo sviluppo e l'innovazione delle imprese agricole, forestali, della filiera agroalimentare e del territorio;

c) partecipazione alla progettazione ed alla realizzazione di poli formativi di eccellenza tra Istituzioni di formazione, imprese, associazioni, centri di ricerca ed Università, pubbliche amministrazioni, finalizzati ad una offerta formativa integrata di qualità per lo sviluppo delle imprese e delle filiere agroalimentari;

d) la realizzazione di iniziative pilota di studi, ricerche e sviluppo nei seguenti contesti:

- analisi della evoluzione della domanda di competenze e conoscenze professionali che caratterizza il mercato del lavoro in ambito agricolo, forestale, agroalimentare e, più in generale, della società civile;

- ricerca sociale per la promozione di modelli di sviluppo eco-sostenibili e per la diffusione dei principi di responsabilità sociale d'impresa;
- indagini e studi di carattere sociale, tecnico, economico e finanziario di interesse del settore agricolo, agroalimentare e delle aree rurali;

e) la realizzazione di attività di divulgazione e comunicazione per le imprese, il territorio e la società civile, anche in collaborazione con associazioni, enti, scuole ed Università che perseguano le stesse finalità, in particolare sulle tematiche di:

- qualità e sicurezza dei prodotti agroalimentari italiani;
- sicurezza ambientale e sul lavoro;
- educazione alimentare e ambientale;

f) lo sviluppo e la promozione di modelli e standard innovativi di sistema nei seguenti ambiti:

- formazione per lo sviluppo delle persone, delle imprese agricole e dei territori rurali;
- formazione con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (formazione a distanza);
- servizi territoriali per le politiche attive del lavoro, pubblici e privati;
- sistemi di reti di imprese nel comparto agricolo, forestale, agroalimentare e processi di marketing territoriale;
- modelli operativi di progettazione e di rendicontazione per il raggiungimento di adeguati livelli di efficacia ed efficienza delle attività di formazione.

INIPA si propone di perseguire le seguenti finalità:

- a) promuovere e diffondere la cultura imprenditoriale finalizzata alla modernizzazione e rigenerazione dell'agricoltura valorizzando sistemi di apprendimento di qualità rispondenti alle domande espresse dalle persone, dalle imprese e dai territori;
- b) favorire interventi e iniziative formative per l'accompagnamento delle politiche di sviluppo territoriale, che valorizzino le risorse dell'agricoltura italiana e del settore agro-alimentare;
- c) contribuire a sviluppare, nelle dinamiche dei rapporti sociali ed economici del settore, progetti e azioni attinenti all'etica e alla responsabilità d'impresa attraverso interventi ed azioni di sviluppo di competenze professionali e gestionali, focalizzate intorno a finalità che coniughino sviluppo sostenibile, trasparenza e partecipazione alla crescita della comunità;
- d) promuovere e sostenere forme di integrazione tra operatori del settore e sviluppo locale e territoriale, garantendo la realizzazione di iniziative di formazione e la diffusione di conoscenze e competenze che valorizzino identità e caratteri delle produzioni agro-alimentari.

INIPA, inoltre, nell'ambito delle proprie specifiche finalità, persegue l'obiettivo di indirizzare e coordinare le attività territoriali per la messa a valore generale del patrimonio conoscitivo della rete di servizi formativi riferibili al sistema Coldiretti.

SEZIONE 4) STUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

4.1) Il Sistema di governo

Inipa Impresa sociale ha adottato un sistema di governo che definisce la migliore combinazione dei diritti di controllo e degli strumenti di esercizio diretti ad implementarlo, nella consapevolezza della diversa materialità (quella sociale e ambientale) che è chiamata ad implementare all'interno di un'organizzazione destinata a realizzare marginalità economiche positive, per sopravvivere autonomamente. In stretta conformità a quanto disciplinato dal d.lgs. n. 112/2017, il sistema di governo adottato incorpora l'insieme di strumenti organizzativi, contrattuali, gerarchici e di altro tipo, destinati ad incidere sulle scelte rilevanti dell'organizzazione, sui sistemi di controllo e sulle sue modalità operative. Il modello correla l'allocazione del potere decisionale interno all'organizzazione - ovvero quando fondato su contratti stipulati tra questa e terzi - ad un sistema di controllo interno diretto ad assicurare il corretto esercizio di quel potere, ed in particolare lo svolgimento in via principale delle attività di interesse generale (art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 112/2017), il divieto di distribuzione anche indiretta del risultato economico dell'esercizio che realizza il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro (art. 3 d.lgs. n. 112/2017), l'assenza di un orientamento esterno non dichiarato (art.4 comma 3 del d.lgs. n. 112/2017).

La decisione di attribuire e strutturare il potere decisionale in capo a coloro che sono nella migliore condizione per minimizzare i costi di agenzia, così come è previsto dal primo comma dell'articolo 7 del d.lgs. n. 112/2017, è stata controbilanciata nel controllo dei titolari di quel potere di deviare dagli interessi dell'Ente per perseguire i propri, adottando un modello di organizzazione basato sul principio di tripartizione del potere di indirizzo e controllo, attraverso tre organi, oltre al Presidente:

- a) L'assemblea dei soci a cui è affidato il potere di indirizzo;
- b) Il consiglio di amministrazione cui è affidato il potere di gestione, con possibilità di delega ad uno o più dei suoi componenti;
- c) il collegio sindacale cui è affidato il potere di controllo anche ai sensi dell'articolo 2409-bis del Codice civile.

Inoltre, la costruzione della struttura di governo ha altresì considerato e realizzato la funzione che l'articolo 11 del d.lgs. n. 112/2017 impone in ordine all'introduzione di un principio di democraticità che individui un'area di incidenza e di rilevanza esterna ai membri dell'organizzazione. A tal riguardo il consiglio di amministrazione, negli stretti termini di funzioni e modalità stabiliti dal dm del 7/9/2021 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'esercizio 2022 ha approvato il regolamento aziendale delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati all'attività di Inipa impresa sociale.

La costruzione del modello di governo ha inoltre considerato la finalità del controllo pubblico concernente la tutela degli interessi contemplati dallo statuto e dalla legge istitutiva dell'impresa sociale. Hanno concorso nella costituzione della modello di governo l'attività di controllo esterno esercitata dalla pubblica amministrazione, le attività espletate dai Revisori legali, l'implementazione ed il funzionamento del modello di gestione previsto dal d.lgs. n. 231/2001, aggiornato nel corso del

2023 per tenere conto delle nuove norme introdotte in materia di *whistleblowing*, ed il processo di certificazione della qualità.

4.1.1) La base associativa: l'assemblea dei soci

La compagine associativa di INIPA è composta da un Associato fondatore e da Associati ordinari.

Soci	N.	Tipologia
Confederazione Nazionale Coldiretti	1	Associato fondatore
Federazioni Regionali Coldiretti	19	Associati ordinari
Totale	20	20

La suddivisione in categorie sociali non implica differenza di trattamento in merito a diritti e doveri verso l'Associazione.

È Associato fondatore la Confederazione Nazionale Coldiretti, che ha proceduto, con ruolo primario, alla costituzione di INIPA.

Sono Associati ordinari le Federazioni Regionali Coldiretti, la cui espressa domanda di partecipazione associativa è stata inoltrata al consiglio di amministrazione e da quest'ultimo accolta. Presso ogni Federazione Regionale associata viene istituita una sede operativa regionale dell'INIPA.

L'Assemblea ordinaria delibera validamente a maggioranza assoluta in prima convocazione e a maggioranza semplice dei presenti in seconda convocazione. L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio sociale. Ogni Associato ha diritto a un voto. Le sue deliberazioni, prese in conformità dello Statuto, vincolano tutti compresi gli assenti e i dissenzienti. L'Assemblea, sia in seduta ordinaria che straordinaria, viene convocata per iscritto dal Presidente dell'Associazione o, in caso di suo impedimento, dal Vicepresidente, senza obblighi di forma, purché con mezzi idonei, almeno otto giorni prima della riunione; in caso di urgenza il predetto termine può essere ridotto a tre giorni.

- Numero assemblee 2023: 1

1) 21 giugno 2023

- numero soci partecipanti: 20

- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

- a) Esame ed approvazione del Regolamento degli stakeholders – delibera all'unanimità;
- b) Esame ed approvazione del Codice Etico ex d.lsg. 231/2001 – delibera all'unanimità;
- c) Esame ed approvazione del bilancio di esercizio 2022 – delibera all'unanimità;
- d) Esame ed approvazione del Bilancio Sociale 2022 – delibera all'unanimità.

4.1.2) Il modello di governo

4.1.2.1) Il presidente

La Presidente è ALFANO FRANCESCA: Rappresentante dell'impresa, nata a POLICORO (MT) il 13/05/1977, Codice fiscale: LFNFNC77E53G786R, Data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024.

Il Presidente rappresenta INIPA di fronte ai terzi ed in giudizio. Egli dura in carica per tre esercizi ed è rieleggibile.

Non possono in ogni caso assumere la presidenza dell'Associazione rappresentanti degli enti di cui all'articolo 4, comma 3 del D.lgs. 112/2017.

Al Presidente spettano i seguenti compiti:

1. convocare e presiedere l'Assemblea;
2. convocare e presiedere il consiglio di amministrazione;
3. vigilare sull'andamento generale di INIPA e sull'osservanza dello Statuto;
4. sottoscrivere gli ordinativi di pagamento e riscossione;
5. provvedere, in conformità alle leggi e ai regolamenti, a tutto quanto è necessario per la gestione ordinaria di INIPA;
6. adottare, in caso di necessità e urgenza, decisioni di competenza del consiglio di amministrazione, per le quali, tuttavia, dovrà essere richiesta la ratifica del consiglio stesso;
7. assumere decisioni in materia di disciplina economica e normativa del personale di INIPA, adottando i provvedimenti relativi al personale, compresi quelli disciplinari;
8. nominare procuratori alle liti e avvocati.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vicepresidente.

4.1.2.2) Consiglio di amministrazione

Inipa impresa sociale è governata da un consiglio di amministrazione composto da undici membri eletti dall'Assemblea, di cui: quattro membri su proposta della Confederazione Nazionale Coldiretti cinque membri su proposta di concerto degli Associati ordinari, un rappresentante del Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali e un rappresentante del Ministero dell'Istruzione. Gli amministratori durano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo di esercizio della carica. Il consiglio di amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

In particolare, il consiglio delibera in ordine ai seguenti argomenti:

1. ammissione degli Associati;
2. ammissione e decadenza degli Aderenti;
3. nomina, nel proprio seno, del Presidente, scelto tra i consiglieri proposti dalla Confederazione Nazionale Coldiretti e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 2 del D.lgs. 112/2017;
4. nomina di un Vicepresidente, scelto tra i consiglieri proposti dagli Associati ordinari;
5. nomina del Direttore generale;
6. definizione della struttura organizzativa di INIPA;
7. modalità di investimento del patrimonio di INIPA;
8. predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, del bilancio sociale e del bilancio preventivo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
9. predisposizione dei regolamenti interni, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
10. svolgimento di tutti gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dallo Statuto.

Il consiglio di amministrazione può delegare le proprie attribuzioni a uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti ed eventualmente le modalità di esercizio

della delega, con esclusione delle attribuzioni riservate per legge alla competenza collegiale del consiglio di amministrazione.

- Composizione del CDA

- ALFANO FRANCESCA: Rappresentante dell'impresa, nata a POLICORO (MT) il 13/05/1977, Codice fiscale: LFNFNC77E53G786R, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- FALCIONI PAOLO: Consigliere, nato a FOSSOMBRONE (PS) il 11/11/1964, Codice fiscale: FLCPLA64S11D749V, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- GRANDOLINI RAFFAELE: Consigliere, nato a ROMA (RM) il 16/02/1967, Codice fiscale: GRNRFL67B16H501V, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- SARTORIO MENGOTTI MARGHERITA: Consigliere, nata a PADOVA (PD) il 09/05/1965, Codice fiscale: SRTMGH65E49G224X, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- PARALUPPI SARA: Consigliere, nata a MANTOVA (MN) il 01/09/1965, Codice fiscale: PRLSRA65P41E897W, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- GARDONI MARIA LETIZIA: Consigliere, nata a ANCONA (AN) il 10/11/1988, Codice fiscale: GRDMLT88S50A271B, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- MONTESISSA ELISABETTA: Consigliere, nata a FIORENZUOLA D'ARDA (PC) il 18/07/1972, Codice fiscale: MNTLBT72L58D611L, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- TROCCOLI CARMELO: Consigliere, nato a BATTIPAGLIA (SA) il 16/07/1973, Codice fiscale: TRCCML73L16A717M, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- LEPORATI STEFANO: Consigliere, nato a BORGIO VAL DI TARO (PR) il 01/02/1977, Codice fiscale: LPRSFN77B01B042C, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- MARINI PATRIZIA: Consigliere, nata a TIVOLI (RM) il 04/07/1958, Codice fiscale: MRNPRZ58L44L182J, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024.

- Numero di riunioni consiliari tenutesi nell'anno: 2

1) 24 maggio 2023

- numero consiglieri partecipanti: 6

- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

- a) Dichiarazione rinuncia al compenso da parte degli amministratori;
- b) Conferma Delle prerogative al Consigliere delegato in merito alla cura dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile ex art. 2086 c.c. – delibera all'unanimità;

- b) Lettura della relazione predisposta dal Consigliere delegato sulla cura e sullo stato dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile ai sensi dell'art. 2086 c.c. – delibera all'unanimità;
- c) Lettura dell'attestazione rilasciata dal Collegio Sindacale degli esiti del monitoraggio effettuato sull'osservanza delle finalità sociali da parte di INIPA Impresa Sociale e contenute nel Bilancio Sociale;
- d) Esame ed approvazione del bilancio di esercizio 2022 – delibera all'unanimità;
- e) Esame ed approvazione del Bilancio Sociale 2022 – delibera all'unanimità.

2) 18 dicembre 2023

- numero consiglieri partecipanti: 6

- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

- a) Approvazione bilancio preventivo 2024 – delibera all'unanimità;
- b) Aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione, adozione di una nuova procedura di segnalazione c.d. whistleblowing (D.lgs. 24/2023) – delibera all'unanimità.

4.1.2.3) Consiglieri delegati

Il consiglio di amministrazione, nella seduta del 17 novembre 2022, ha nominato 2 consiglieri delegati:

- o GRANDOLINI RAFFAELE: Consigliere, nato a ROMA (RM) il 16/02/1967, Codice fiscale: GRNRFL67B16H501V, data di nomina 17/11/2022.
- o SARTORIO MENGOTTI MARGHERITA: Consigliere, nata a PADOVA (PD) il 09/05/1965, Codice fiscale: SRTMGH65E49G224X, data di nomina 17/11/2022.

4.1.3) Il sistema di controllo interno ed esterno

4.1.3.1) Sistema di controllo interno

Ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs. n. 112/2017, l'Ente si è dotato di un organo di controllo interno, il collegio sindacale, chiamato ad assolvere dalla legge le classiche funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sulla corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. A queste è aggiunto lo specifico compito di monitoraggio di conformità sugli aspetti che più caratterizzano l'ente senza scopo di lucro, disciplinati dagli articoli 2, 3, 4, 11 e 13 del d.lgs. n. 112/2017. La funzione monitoria assegnata all'organo di controllo interno si spiega in funzione della salvaguardia del perseguimento dei fini istituzionali che si concretizzano nel rispetto della causa non lucrativa connessa alla regola dell'etero destinazione del risultato, che trova un ulteriore presidio nel controllo amministrativo esercitato dalla pubblica amministrazione. Inoltre, i sindaci attestano che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida di cui all'articolo 9 del d.lgs. n. 112/2017. I sindaci durano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo di esercizio della carica. Essi sono rieleggibili.

- Composizione del Collegio sindacale

- ENZA AMATO: Presidente Del Collegio Sindacale, nata ROMA (RM) il 13/06/1970, Codice fiscale: MTANZE70H53H501O, data atto di nomina 09/11/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- MARIA LUISA GROSSI: Sindaco, nata a CHIETI (CH) il 05/07/1972, Codice fiscale: GRSMLS72L45C632N, data atto di nomina 09/11/2022, Durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- DESIDERI SETTIMIO: Sindaco, nato a PRIVERNO (LT) il 05/06/1959, Codice fiscale: DSDSTM59H05G698V, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- ALBA SONIA DI FONTE: Sindaco supplente, nata a STONEHAM (USA) il 04/02/1971, Codice fiscale: DFNLSN71B44Z404M, data atto di nomina 09/11/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024;
- MARELLA FABIO: Sindaco supplente, nato a ROMA (RM) il 29/01/1969, Codice fiscale: MRLFBA69A29H501I, data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica fino approvazione del bilancio al 31/12/2024.

4.1.3.2) Sistema di controllo esterno

4.1.3.2.1) Revisori Legali

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 10 del d.lgs. n. 112/2017, la Revisione legale dei conti è esercitata dagli stessi membri che compongono il collegio sindacale, tutti iscritti nell'apposito registro dei revisori legali.

4.1.3.2.2) Controlli e finalità della Pubblica amministrazione

Al sensi dell'articolo 15 del d.lgs. n. 112/2017, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali assolve diverse attività di coordinamento, monitoraggio e controllo sulle imprese sociali. Nell'esercizio della funzione di verifica del rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 112/2017, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. In caso di accertata violazione delle disposizioni, il soggetto esercente l'attività ispettiva diffida gli organi d'amministrazione dell'impresa sociale a regolarizzare i comportamenti illegittimi entro un congruo termine. Nel caso di irregolarità non sanabili o non sanate, il Ministero vigilante dispone la perdita della qualifica di impresa sociale.

4.1.3.2.3) Modello di organizzazione gestione ex d.lgs. 231/2001

Il Consiglio di amministrazione di Inipa impresa sociale ha ritenuto opportuno, anche ai fini dell'adeguatezza del sistema organizzativo, rafforzare il proprio sistema di controllo interno. L'implementazione del modello di organizzazione gestione ex d.lgs. 231/2001 ha comportato la nomina di un Organismo di vigilanza (ODV) composto da 4 membri.

In data 18 dicembre 2023 è stato approvato in Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione, inerente all'adozione di una nuova procedura di segnalazione c.d. whistleblowing (D.lgs. 24/2023), disponibile al seguente link: <https://www.inipa.it/adempimenti/>.

L'ODV organizza la sua attività secondo un piano di audit definito annualmente. L'ODV svolge specifiche attività di monitoraggio relative all'idoneità del Modello 231 di Inipa.

L'ultima relazione prodotta dall'ODV è datata 26 febbraio 2024 e non presenta rilievi: l'ODV valuta positivamente lo stato di adeguamento ed efficacia del Modello 231 rispetto alla normativa e alle caratteristiche dell'Ente.

4.1.3.2.4) Certificazione della qualità

INIPA Impresa sociale si sottopone alla certificazione della qualità ISO 9001:2015.

Ottenere la Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001:2015 significa aver implementato un certo modello organizzativo, ovvero un insieme di regole, responsabilità, procedure, documenti e risorse finalizzate al soddisfacimento del Cliente e di tutte le parti interessate nel business dell'azienda ed aver portato a compimento un percorso di verifica dei processi stessi da parte di un Ente Certificatore esterno. Il certificato rilasciato attesta la conformità dei sistemi di gestione dei processi aziendali a standard dettati da specifiche norme.

L'Audit iniziale, così come quelli periodici, è un momento centrale di verifica per INIPA e viene eseguito come parte formale del processo di certificazione allo scopo di rinnovare, ogni tre anni o confermare annualmente la Certificazione del sistema di gestione (ISO 9001:2015 – l'af 37,35).

L'obiettivo principale dell'Audit è determinare la conformità del sistema di gestione di INIPA allo standard che, nel caso di INIPA, è relativo ai processi di progettazione e realizzazione di interventi formativi nel settore agroalimentare e alla ricerca e sperimentazione in materia di servizi integrati per lo sviluppo della imprenditorialità in ambito agricolo/rurale.

Inoltre, l'Audit vuole valutare l'efficacia del sistema di gestione per garantire che l'organizzazione sia in grado di raggiungere determinati obiettivi e soddisfare i requisiti legali, normativi e contrattuali applicabili.

L'ente certificatore, DNV, è uno dei principali enti di certificazione e gestione del rischio a livello mondiale.

L'ultima certificazione acquisita è la seguente:

Certificato n.: CERT-14225-2004-AQ-ROM-SINCERT Data Prima Emissione: 10 Maggio 2004 Validità: 07 Maggio 2022 – 06 Maggio 2025

4.1.3.2.5) Mappatura dei principali stakeholders e modalità di coinvolgimento

L'organizzazione di una forma di governo che coinvolga stakeholders esterni, implica la presenza di una costellazione di interessi, punti di vista, condivisione di valori e richieste da dover considerare e coordinare nei processi decisionali e di comunicazione. L'obiettivo è quello di garantire l'efficacia del

processo tecnico-economico-sociale produttivo che persegue e realizza l'interesse generale tutelato dal d.lgs. n. 112/2017.

Il punto § 4 delle *Linee guida* individua genericamente le categorie di destinatari del *meccanismo dialettico di tensione o di distensione generato dal bilancio sociale* (la c.d. materialità sociale), facendo un generico riferimento a *tutti gli stakeholder interessati a reperire informazioni sull'ente del terzo settore che lo ha redatto* [il bilancio sociale], *attraverso il quale i lettori devono essere messi nelle condizioni di valutare il grado di attenzione e considerazione che l'Organizzazione riserva nella propria gestione rispetto agli stakeholder*.

A mero titolo esemplificativo le Linee guida indicano gli associati, gli amministratori, le istituzioni, i potenziali donatori, tutte le categorie di interlocutori diversamente interessati in relazione ai contributi apportati ed alle attese che ne derivano. Per l'individuazione delle categorie di stakeholder da coinvolgere con specifici poteri nel processo gestione dell'impresa, si è fatto riferimento alle specifiche categorie dei soggetti individuati dalla lettera a) del comma 2 del punto 2 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 7 settembre 2021.

In data 22 dicembre 2022 il cda ha approvato e adottato il *Regolamento aziendale delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati all'attività di Inipa impresa sociale*, redatto secondo quanto disciplinato dalla normativa.

Le categorie individuate dal regolamento sono le seguenti:

a) *Gli utenti*. La categoria di utenti, in generale, include i diretti potenziali fruitori della formazione specifica erogata da Inipa.

b) *I lavoratori*. Il gruppo dei lavoratori include il personale che opera o ha operato per l'ente, (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti) con una retribuzione a carico dell'ente o di altri soggetti, o a titolo di volontariato.

c) *Altri soggetti direttamente interessati all'attività*:

c.1) *Soggetti portatori di interesse collettivo, concreto, anche diffuso*: Considerato il tipo di bene immateriale prodotto da Inipa, i cui effetti si propagano, concatenati, a favore di un'ampia collettività individuabile a priori, lo stakeholder principale direttamente interessato alle ricadute sociali dell'attività di interesse generale esercitata da Inipa, è individuata in quella Comunità agricola che ha come principale agente di rappresentanza politico-sindacale, la Confederazione Nazionale Coldiretti, che si legittima stakeholder portatore di interesse collettivo, concreto e anche diffuso;

c.2) *La pubblica amministrazione*. Considerata la presenza nell'organo di gestione e di controllo dell'Ente, di persone designate, per legge, da specifiche pubbliche amministrazioni, sono comunque considerati come stakeholder direttamente interessati all'attività di interesse generale, sociale, esercitata da Inipa, gli specifici Ministeri del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di cui le persone designate sono diretta espressione;

c.3) *Soggetti rappresentativi di interessi anche diffusi*. Per l'individuazione della categoria di soggetti rappresentativi di interessi anche diffusi, il regolamento fa riferimento a categorie o gruppi di persone, indeterminati a priori, ma chiaramente individuabili sulla base di uno specifico status (ad esempio, i consumatori), costituiti in associazioni o comitati e rispondenti al requisito della precisa individuazione, nel loro statuto, della finalità di tutela dell'interesse perseguito dall'ente.

La modalità di coinvolgimento prevede di fornire agli stakeholder informazioni appropriate alla finalità di proporre eventuali pareri non vincolanti all'organo amministrativo.

Il perimetro di diffusione delle informazioni contenute nel bilancio sociale è però più ampio delle sole categorie di stakeholder sopra elencate. Per riconoscere eventuali ulteriori portatori di interesse possiamo fare riferimento ad un metodo ampiamente utilizzato per la rendicontazione in ambienti for profit, che considera l'influenza e/o la rilevanza nei confronti dell'ente e la reattività in ragione di determinati eventi.

Informazione

Le informazioni considerate dall'organo amministrativo come significative per eventuali consultazioni e interlocuzioni, saranno messe a disposizione di tutti gli stakeholder, utenti e lavoratori compresi, presso la sede legale o anche attraverso strumenti telematici, con cadenza almeno annuale, o ogni qualvolta si verificano eventi rilevanti sul piano delle variazioni qualitative e/o quantitative.

Le informazioni sono state inserite nel bilancio sociale di Inipa, reso conoscibile e disponibile a tutti gli stakeholders mediante il suo deposito presso il competente Registro delle Imprese e mediante la relativa pubblicazione nel sito internet della medesima Inipa, così come previsto dall'art. 9 comma 2 del d.lgs. n. 112/2017, disponibile al seguente link: <https://www.inipa.it>

Consultazione e coinvolgimento

Le modalità e le forme di coinvolgimento previste dal decreto del 7 settembre 2021 saranno di seguito espresse, ai sensi dell'art. 11, comma 3 del d.lgs. n. 112/2017:

Gli stakeholders avranno la possibilità di formulare e trasmettere all'organo amministrativo, in qualsiasi momento, pareri non vincolanti, proposte e suggerimenti nelle materie oggetto di informazione indicate all'art. 2, lett. a) e c) del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 7 settembre 2021, inoltrando i medesimi attraverso una sezione a ciò appositamente dedicata presente all'interno del sito internet di Inipa, disponibile al seguente link: <https://www.inipa.it/segnalazioni/>.

I predetti pareri, proposte e suggerimenti verranno presi in esame dall'organo amministrativo alle seguenti condizioni: (i) che provengano da stakeholders di Inipa precedentemente individuati; (ii) che siano corredati dall'indicazione del nominativo dello stakeholder, di un suo contatto di posta elettronica e della categoria di stakeholders di riferimento (utente, lavoratore/volontario o altro soggetto direttamente interessato all'attività di Inipa).

L'organo amministrativo esaminerà e valuterà annualmente, nel corso della sua ultima riunione dell'anno, i suddetti pareri, proposte e suggerimenti pervenuti, purché formulati e rilevanti nelle materie oggetto di informazione indicate all'art. 2, lett. a) e c) del predetto decreto 7 settembre 2021 e inoltrati dagli stakeholders con le modalità e nelle forme indicate nel Regolamento.

Nel bilancio sociale è previsto che venga data evidenza dei pareri, proposte e suggerimenti degli stakeholders che sono stati recepiti ed accolti dall'organo amministrativo, ferma restando la facoltà

di tale organo di fornire risposta agli stakeholders anche singolarmente, presso l'indirizzo di posta elettronica indicato contestualmente all'inoltro del parere, proposta o suggerimento.

All'interno della sezione dedicata, all'interno del sito internet di Inipa, gli stakeholders precedentemente individuati avranno altresì la possibilità di formulare e trasmettere la richiesta che venga nominato un rappresentante della propria categoria di riferimento ai fini della partecipazione dello stesso all'assemblea della medesima Inipa ai sensi dell'art. 11, comma 4 del d.lgs. n. 112/2017.

Si rileva che dall'adozione del Regolamento alla data di redazione del presente bilancio sociale non sono pervenuti pareri, proposte e suggerimenti da parte degli stakeholders; pertanto, il consiglio non ha avuto la necessità di riunirsi per esaminarli.

Di seguito la tabella sinottica delle categorie di stakeholder, della tipologia di relazione, del livello e della modalità di coinvolgimento.

Tab. Stakeholder

Categoria	Tipologia di relazione	Livello di coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Soci	Decisioni di indirizzo strategico	Confronti su attività specifiche/settore di riferimento	Bilancio sociale
Utenti	Beneficiari del servizio	Coinvolgimento specifico sulla formazione e valutazione del servizio offerto	Rapporto di collaborazione e modello aziendale di coinvolgimento
Lavoratori	Riconoscimento		Modello aziendale di coinvolgimento
Soggetti portatori di interesse collettivo concreto	Relazione bidirezionale su tematiche	Pareri non vincolanti	Modello aziendale di coinvolgimento
Pubblica amministrazione	Relazioni unidirezionale su tematiche	Pareri non vincolanti/vincolanti	Modello aziendale di coinvolgimento
Soggetti rappresentativi di interessi diffusi	Relazioni unidirezionale su tematiche	Pareri non vincolanti	Modello aziendale di coinvolgimento
Fornitori	Acquisto prodotti e servizi produttivi	Coinvolgimento sul bisogno, o co-progettazioni del servizio fornito	E' specifico in relazione al tipo di fornitura
Banche	Acquisto prodotti e servizi finanziari	Coinvolgimento sul bisogno	E' specifico in relazione al tipo di fornitura

4.1.3.2.6) Monitoraggio svolto dall'organo di controllo

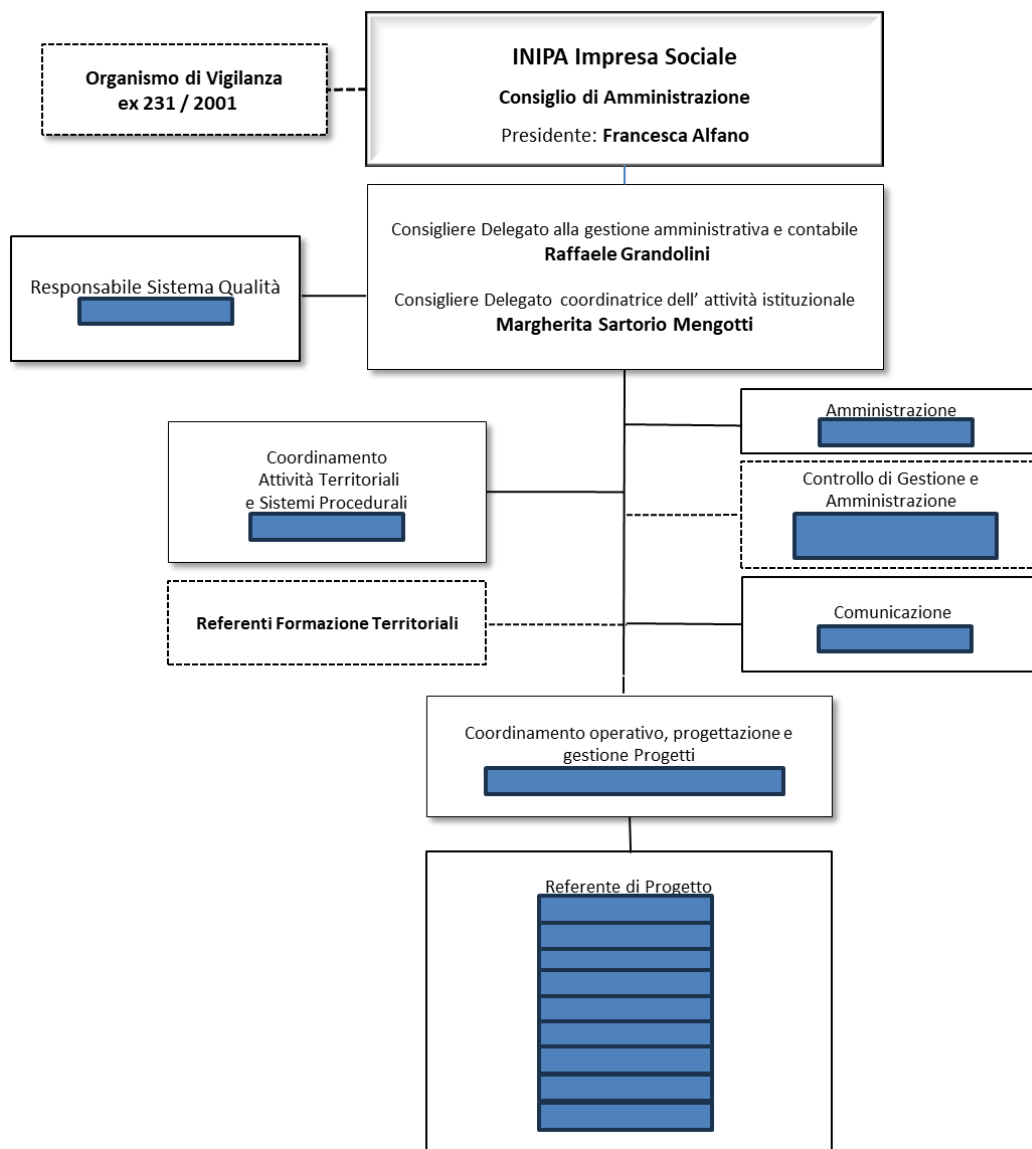
Ai sensi dell'articolo 10, comma 3 del d.lgs. n. 112/2017, si dà atto che l'organo di controllo interno nel corso dell'esercizio 2022 ha esercitato il compito di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, con particolare riguardo in materia di:

1) svolgimento da parte dell'impresa in via principale delle attività di d'impresa di interesse generale di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 112/2017. Le modalità con cui sono state svolte le attività di monitoraggio hanno interessato il controllo dell'azione concreta dell'Ente e la destinazione dell'attività. Esito del controllo: positivo;

2) perseguimento dell'assenza di scopo di lucro, anche indiretta di cui all'articolo 3 del d.lgs. n. 112/2017. Esito del controllo: assenza di scopo di lucro;

- 3) la presenza o l'assenza, di attività di direzione e coordinamento di cui all'articolo 4 del d.lgs. n. 112/2017. Esito del controllo: assenza di direzione e coordinamento;
- 4) il coinvolgimento degli stakeholders interessati alle attività. Esito del controllo: positivo;
- 5) adeguatezza del trattamento economico e normativo dei lavoratori di cui all'articolo 13, comma 1 del d.lgs. n. 112/2017. Esito del controllo: positivo.

SEZIONE 5) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE



INIPA si avvale di un team stabile di esperti del settore e di consulenti scientifico-didattici. Inoltre, l'ente si avvale di collaborazioni con le Università e Centri di Ricerca e Sviluppo.

Inipa per le lavoratrici e i lavoratori applica uno specifico contratto collettivo specifico per gli impiegati e quadri INIPA.

Non sono presenti lavoratori volontari.

Non sono presenti collaboratori.

Dipendenti al 31/12/2023

Inquadramento

Tipologia di inquadramento	n.	%
Tempo indeterminato	9	100%
Tempo determinato	0	0%
Totale	9	100%

Composizione di genere

Genere	n.	%
Maschi	3	33%
Femmine	6	67%
Totale	9	100%

Composizione per età

Età	n.	%
Fino a 40 anni	3	33%
Dai 40 ai 60 anni	5	56%
Oltre i 60	1	11%
Totale	9	100%

Composizione per nazionalità

Nazionalità	n.	%
Italiana	9	100%
Europea non italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	9	100%

Composizione per livello contrattuale

Livello	Descrizione mansioni	Numero totale	di cui femmine	di cui maschi
Impiegato di 7° livello	Progettista	5	4	1
Impiegato di 8° livello	Progettista e amministrazione	3	2	1
Quadro Super	Progettista	1	0	1
Totale		9	6	3

Retribuzioni minima e massima

A) Retribuzione annuo lorda minima	B) Retribuzione annuo lorda massima	Rapporto B/A
25.990	69.376	2,67

Nel corso dell'anno 2023 non si sono avuto nuovi ingressi in organico, né uscite di personale dipendente.

Nell'arco dell'anno 2022 Inipa ha avuto i seguenti rapporti organici.

Tipologia di contratto	n.	%
Associati	20	60%
Organi di amministrazione (membri)	10	30%
Organi di controllo (Sindaci effettivi)	3	10%

Dirigenti	0	0%
Totale	33	100%

Rimborsi

Rimborsi ai lavoratori	Numero di lavoratori che hanno usufruito del rimborso
Note spese per rimborsi trasferte	5

Ore di formazione obbligatoria e qualificante

Il personale non è soggetto a formazione obbligatoria, tuttavia in linea con la missione dell'Ente viene coinvolto con programmi specifici di formazione qualificante.

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo Euro
FRANCESCA ALFANO	Presidente Cda	0
PAOLO FALCIONI	Vicepresidente Cda	0
GRANDOLINI RAFFAELE	Consigliere Delegato	0
SARTORIO MENGOTTI MARGHERITA	Consigliere Delegato	0
GARDONI MARIA LETIZIA	Consigliere	0
PARALUPPI SARA	Consigliere	0
MONTESSISA ELISABETTA	Consigliere	0
TROCCOLI CARMELO	Consigliere	0
LEPORATI STEFANO	Consigliere	0
MARINI PATRIZIA	Consigliere	0
ENZA AMATO	Presidente Del Collegio Sindacale	7.000
MARIA LUISA GROSSI	Sindaco	5.000
DESIDERI SETTIMIO	Sindaco	5.000
ALBA SONIA DI FONTE	Sindaco supplente	0
MARELLA FABIO	Sindaco supplente	0

Codice Etico

Il Codice Etico di INIPA, disponibile al seguente link: <https://www.inipa.it/adempimenti/>, individua i valori primari cui l'Ente intende conformarsi con la sua operatività corrente, al di là degli scopi che tipicamente caratterizzano la sua tipologia soggettiva giuridica e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo (atto di autodisciplina).

L'osservanza del Codice Etico costituisce condizione imprescindibile per il compimento della Mission aziendale.

INIPA integra la propria Attività Istituzionale con il rispetto di modelli che salvaguardino i diritti umani, la tutela ambientale e il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile.

INIPA considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività aziendali ricercando un equilibrio tra iniziative professionali ed esigenze ambientali, in considerazione della tutela dei diritti delle generazioni presenti e future, orientando le proprie scelte aziendali in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Pertanto, è precisa volontà dell'Ente, compatibilmente al principio di ragionevolezza delle scelte economiche, adottare tecnologie e comportamenti mirati alla riduzione dell'impatto ambientale e del consumo di risorse energetiche.

In particolare, l'Ente favorisce, per quanto possibile, modalità di lavoro agile (cd. smart working), anche al fine di ridurre le emissioni inquinanti determinate dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Nell'ambito delle attività aziendali, INIPA implementa, per quanto possibile, l'uso di documentazione in formato digitale per ridurre al massimo l'utilizzo della carta; sempre con riferimento all'impiego delle tecnologie informatiche, l'Ente diffonde una cultura aziendale ispirata all'utilizzo delle stesse secondo criteri volti a minimizzare gli impatti ambientali negativi, raccomandando lo spegnimento dei dispositivi che non sono più in uso e la formulazione di e-mail non troppo pesanti, al fine di calmierare il dispendio energetico determinato dalla loro trasmissione.

Inoltre, l'Ente nei propri uffici aziendali, ha adottato una politica "Plastic Free" attraverso il contenimento dell'impiego della plastica monouso. Infine, INIPA si impegna a prevenire i rischi per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia nell'attività di gestione dei rifiuti. I rifiuti prodotti, nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali, vengono selezionati e separati secondo le buone prassi di riciclaggio e nel rispetto delle normative di settore applicabili.

L'Ente si impegna a valutare il proprio rischio ambientale e individuare gli ambiti di miglioramento, proponendo eventuali misure volte a superare le criticità riscontrate.

Il personale di INIPA rappresenta il patrimonio fondamentale ed insostituibile per il successo dell'Ente che, quindi, tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane.

INIPA favorisce lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio delle competenze e delle conoscenze attraverso l'organizzazione e/o erogazione di programmi di formazione e attività di training continui che assicurino un adeguato livello di formazione anche rispetto al ruolo rivestito.

In particolare, l'Ente attribuisce un ruolo centrale alla formazione del personale, la quale costituisce parte integrante della gestione delle risorse umane; a tal fine, INIPA organizza una serie di attività che permettono, da una parte ai dipendenti di formarsi e crescere professionalmente, dall'altra all'Ente di raggiungere con successo i propri obiettivi di business, nonché il miglioramento delle performance organizzative interne.

Tali attività organizzate dall'Ente mirano ad ottimizzare le competenze delle persone sul posto di lavoro per favorirne, sia la crescita professionale (competenze tecniche – hard skills), sia quella personale (competenze trasversali – soft skills).

INIPA considera la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché dei terzi che hanno rapporti con l'Ente, come una delle sue maggiori priorità e profonde un impegno intenso e continuativo per garantire il loro rispetto, diffondendo a tutti i livelli aziendali una cultura della sicurezza sul lavoro, prescindendo da qualsivoglia considerazione economica.

Il personale di INIPA è coinvolto nell'applicazione dei principi basilari di prevenzione e protezione ed è sensibilizzato a sentirsi in prima persona responsabile della sicurezza, della salute e del benessere proprio e dei propri colleghi.

SEZIONE 6) OBIETTIVI E ATTIVITÀ

6.1) Informazioni qualitative e quantitative sull'attività dell'Ente

Di seguito le informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori d'interessi.

INIPA Impresa sociale si impegna attivamente ed in modo costante nella creazione di nuovi percorsi formativi, progettando, anche grazie al confronto con soggetti esterni portatori di competenze ed esperienze particolari, e poi sperimentando veri e propri modelli che implicano l'uso di differenti metodologie e strumenti.

In linea generale, oltre all'ovvio obiettivo del potenziamento delle competenze, il lavoro di Inipa è sempre orientato al miglioramento del clima organizzativo di ogni comunità professionale, siano organizzazioni, imprese, associazioni. Risorse umane più coinvolte, motivate, più comprese nel proprio ruolo vivono meglio il proprio tempo-lavoro, generano un clima interno positivo e esprimono una qualità del lavoro migliore.

Inoltre, la creazione o il rafforzamento di nuovi ruoli, indirizzati all'innovazione e alla specializzazione in ambito agroalimentare, offre a tutto il comparto l'opportunità di referenti di consulenza aggiornati e con un alto valore di specializzazione.

In merito alla modellistica creata da INIPA, recentemente si è messo a punto e testato un processo articolato per l'onboarding, l'upskilling e il reskilling, che comporta un'analisi dei fabbisogni di professionalizzazione aggiornamento da realizzare con i metodi della ricerca, un approfondimento sui profili attitudinali dei professionisti, per approdare ad un'offerta di contenuti ad hoc, aderenti alle diverse necessità, erogati con metodi e strumenti diversi, con l'unico criterio del potenziamento dell'apprendimento.

Tale modello, adatto ai diversi contenuti professionali e imprenditoriali, si è rivelato di grande efficacia – ne abbiamo riscontro tangibile attraverso la misurazione del livello di competenze a monte e a valle del percorso formativo.

Un altro modello creato da INIPA e già testato su diversi target è quello utile alla definizione di procedure, di processi nelle organizzazioni. Abbiamo mutuato dalla ricerca sociale il metodo della co-creazione per individuare assieme ai target direttamente coinvolti nel processo gli elementi ed i passaggi cruciali, i soggetti da coinvolgere e i benefit da ricercare, per disegnare una procedura che garantisca il massimo dell'efficienza. Eventi formativi di questa natura sono in grado di aumentare il coinvolgimento del personale e di garantire un miglioramento della qualità del lavoro e del clima organizzativo.

6.2) Progetti di interesse nazionale

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del Codice del Terzo Settore, si riportano di seguito i progetti di interesse nazionale realizzati da INIPA rivolti a tutti gli operatori del settore.

INIPA ha confermato le finalità strategiche di sviluppo dell'agricoltura italiana attraverso la pianificazione e realizzazione di articolati piani formativi a carattere nazionale, rivolti

prevalentemente a imprenditori agricoli ed enti e società di servizi, con uno sguardo rivolto verso il mercato per ascoltare i bisogni di diversi target e stakeholder.

Nel 2023 INIPA ha operato a livello organizzativo per:

- il consolidamento di procedure per fluidificare il lavoro e modelli per uniformare l'output così da consentire all'ente di portare a termine tutti i progetti in proroga causa il blocco delle attività nel periodo pandemico;
- l'inserimento nuovi partner che al momento attuale sono già pienamente operativi;
- l'organizzazione dei dati nel sistema gestionale e la promozione sul territorio del suo impiego e della relativa formazione per l'uso;
- l'apertura al mercato;
- l'utilizzo di nuovi strumenti di grafica e di natura multimediale;
- l'impiego di nuovi docenti e l'avvio di nuove collaborazioni;
- la costruzione della rete di connessione degli addetti alla formazione presenti sul territorio e la realizzazione di una formazione specialistica a loro destinata così da iniziare un percorso di omogeneizzazione delle competenze.

Complessivamente nel 2023 sono stati realizzati 8 percorsi formativi di tipo finanziato, di cui alcuni molto articolati, per un totale di 580 ore e destinati a 975 partecipanti, e 6 percorsi formativi non finanziati destinati a circa 100 partecipanti.

Le iniziative di rilievo realizzate nel 2023 hanno riguardato:

- Campagna Amica: leadership del cibo locale e management dei farmers market (For.Agricoltura Avviso 1 2021 prot. 85)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo innovativo, finalizzato allo sviluppo di competenze e conoscenze di supporto al miglioramento e alla crescita complessiva dei mercati di Campagna Amica. Tra le finalità del piano quello di cercare di rafforzare il rapporto con le aziende, con le istituzioni e condividere regole, obiettivi e valori
 - b) N. partecipanti: 137
 - c) N. ore: 64
 - d) Metodo: Lezioni in FAD
 - e) Metodologie: Docenza, testimonianze, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 7/8
- Il sindacato di filiera nella gestione manageriale dei servizi – Piano Sud (For.Agricoltura Avviso 1 2021 prot. 95)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo pluriennale, dedicato alla figura del Segretario di Zona o Responsabile di Unità locale che assume il ruolo di manager dell'ufficio di zona e consulente principale delle imprese agro-alimentari. L'obiettivo generale del progetto è accrescere nei destinatari le competenze qualificate come essenziali nell'esercizio del loro ruolo
 - b) N. partecipanti: 193

- c) N. ore: 96
 - d) Metodo: n.2 giornate di incontro a Roma in presenza, completate da n.3 lezioni in FAD per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 8
- Strumenti e principi di organizzazione manageriale degli uffici di zona (For.Agricoltura Avviso 1 2021 prot. 96)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo volto a consolidare e accrescere conoscenze e competenze trasversali nell'ambito del management e della gestione (con brevi cenni anche sul reclutamento e sulla formazione) delle risorse umane. All'interno del percorso vengono sviluppate le competenze richieste per comprendere le dinamiche relazionali, le capacità decisionali ed analitiche per trasformare la strategia in risultati, le competenze di leadership indispensabili per guidare un team di persone e un atteggiamento di problem-solving creativo
 - b) N. partecipanti: 100
 - c) N. ore: 64
 - d) Metodo: n.4 lezioni in FAD per edizione
 - e) Metodologie: Docenza e testimonianze, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 9
- Il sindacato di filiera nella gestione manageriale dei servizi – Piano Centro (For.Agricoltura Avviso 1 2021 prot. 97)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo pluriennale, dedicato alla figura del Segretario di Zona o Responsabile di Unità locale che assume il ruolo di manager dell'ufficio di zona e consulente principale delle imprese agro-alimentari. L'obiettivo generale del progetto è accrescere nei destinatari le competenze qualificate come essenziali nell'esercizio del loro ruolo
 - b) N. partecipanti: 189
 - c) N. ore: 96
 - d) Metodo: n.2 giornate di incontro a Roma in presenza, completate da n.3 lezioni in FAD per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 8
- Il sindacato di filiera nella gestione manageriale dei servizi – Piano Nord (For.Agricoltura Avviso 1 2021 prot. 98)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo pluriennale, dedicato alla figura del Segretario di Zona o Responsabile di Unità locale che assume il ruolo di manager dell'ufficio di zona e consulente principale delle imprese agro-alimentari. L'obiettivo

- generale del progetto è accrescere nei destinatari le competenze qualificate come essenziali nell'esercizio del loro ruolo
- b) N. partecipanti: 192
 - c) N. ore: 96
 - d) Metodo: n.2 giornate di incontro a Roma in presenza, completate da n.3 lezioni in FAD per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 8
- Nuove competenze per la sicurezza informatica nelle organizzazioni (For.Agri Avviso 1 2021 prot. 99)
 - a) Obiettivo: preparazione propedeutica al miglioramento della sicurezza informatica dell'organizzazione (interna/esterna). Il corso fornirà un kit di risposta rapida a fronte del verificarsi di un evento critico di sicurezza cibernetica, che consentirà ai partecipanti, fin dall'insorgere dell'attacco informatico, di predisporre le prime misure operative in grado di assicurare la continuità delle attività aziendali
 - b) N. partecipanti: 20
 - c) N. ore: 44
 - d) Metodo: Lezioni in FAd e 2 giornate in presenza (residenziale) per edizione
 - e) Metodologie: Docenza e testimonianze in aula e a distanza, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 9
 - Formazione specialistica per la gestione amministrativa delle strutture confederali (For.Agri Avviso 1 2022 prot. 68)
 - a) Obiettivo: aggiornare e consolidare competenze essenziali nell'esercizio del loro ruolo, rendere agevoli le procedure amministrative per assicurare un servizio funzionale all'intera organizzazione; uniformare le competenze in materia tributaria, fiscale e contabile all'interno del quadro normativo relativo per permettere a ciascun membro dell'amministrazione di prendere coscienza del proprio ruolo e della ricaduta delle proprie responsabilità; consolidare le competenze tecniche specifiche nella gestione dei dati raccolti; garantire l'aderenza dell'azione amministrativa alla normativa vigente in materia fiscale e tributaria
 - b) N. partecipanti: 24 funzionari amministrativi
 - c) N. ore: 32
 - d) Metodo: n.2 giornate di incontro a Roma in presenza, completate da n.4 lezioni in FAD
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico
 - f) Voto di soddisfazione: 9
 - Consulenza manageriale per la gestione patrimoniale e la successione nei rapporti agrari (For.Agri Avviso 1 2022 prot. 70)

- a) Obiettivo: disamina dell'istituto della successione agraria, delle caratteristiche del diritto agrario rispetto al regime ordinario delle successioni, delle diverse normative che nel tempo si sono ripromesse di fornirne una regolamentazione organica e diversificata rispetto a quella di diritto comune dettata per la successione mortis causa in generale.
- b) N. partecipanti: 120
- c) N. ore: 88
- d) Metodo: Lezioni in FAD
- e) Metodologie: docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.
- f) Voto di soddisfazione: 9

Infine, i 6 percorsi formativi non finanziati destinati a società terze interessate hanno avuto l'obiettivo di rispondere al fabbisogno comune di approfondire aspetti normativi, operativi ed anche organizzativi e comunicazionali, destinati ad una platea variegata di partecipanti con percorsi professionali differenti. Sono stati messi a disposizione docenti esperti, fornito materiale didattico a supporto e svolti focus group.

In merito ai progetti avviati nel 2023, si riportano di seguito quelli da portare a conclusione nel corso del 2024:

- Formazione strategica sulla nuova politica agricola comune (For.Agrì Avviso 1 2022 prot. 69)
 - a) Obiettivo: conoscenza approfondita della nuova Politica Agricola Comune e su tutti i prodotti e servizi di innovazione e specializzazione agricola che da essa scaturiranno, secondo le implementazioni previste dal quadro normativo e dalla nuova architettura ambientale della PAC: condizionalità rafforzata; regimi ecologici; sviluppo rurale; programmi operativi; clima e biodiversità
 - b) N. partecipanti: n.100
 - c) N. ore: 72
 - d) Metodo: n.1 sessione da 2 ore in FAD asincrona, n. 2 sessioni da 4 ore ciascuna in FAD sincrona e n.1 giornata in presenza a Roma da 8 ore, per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico

- Scuola permanente per i servizi fiscali (For.Agrì Avviso 1 2023 prot. 86)
 - a) Obiettivo: dotare gli addetti fiscali selezionati delle necessarie competenze per offrire servizi e consulenza alle imprese agricole in materia di fiscalità agricola, alla luce delle tante innovazioni riconducibili alla digitalizzazione dei processi. Questo obiettivo verrà raggiunto attraverso un'azione su più livelli: formazione specialistica, sia sul piano civilistico che sul piano tributario-fiscale; formazione ai processi informatici; formazione al ruolo di consulenza, in particolare nel rapporto col socio/cliente per facilitare il progressivo adattamento dell'impresa agricola alle istanze sempre crescenti in materia di digitalizzazione e condurlo verso una crescente autonomia gestionale
 - b) N. partecipanti: n.154
 - c) N. ore: 147
 - d) Metodo: n.3 giornate in presenza a Roma per edizione

- e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico

Infine, tra i progetti approvati dal Consiglio di Amministrazione di For.Agri e che saranno avviati nel 2024 troviamo:

- Competenze innovative per l'accrescimento del personale di INIPA (For.Agri Avviso 1 2023 prot. 56)
 - a) Obiettivo: aggiornare e potenziare le conoscenze professionali del personale di INIPA, dotando i destinatari delle competenze sulle più innovative modalità di didattica e training e perfezionando le loro abilità riguardo alla fase di ideazione e progettazione dell'offerta formativa.
 - b) N. partecipanti: n.9
 - c) N. ore: 40
 - d) Metodo: n. 5 giornate di incontro a Roma
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, lezioni in presenza con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

- Sviluppo della managerialità per il nuovo progetto di Consorzi Agrari d'Italia (For.Agri Avviso 1 2023 prot. 58)
 - a) Obiettivo: trasmettere una comprensione fondamentale dei concetti chiave necessari per gestire con successo il business del mercato agricolo e agroalimentare in un mondo in rapida evoluzione, high-tech, orientato al consumatore.
 - b) N. partecipanti: n.70
 - c) N. ore: 72
 - d) Metodo: n. 4 giornate di presenza per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

- Consulenza fiscale specialistica: il ricambio generazionale in agricoltura (For.Agri Avviso 1 2023 prot. 59)
 - a) Obiettivo: dotare gli addetti fiscali delle competenze necessarie per offrire assistenza e consulenza per le pratiche di passaggio generazionale. I consulenti manageriali, partecipanti al corso, saranno in grado così di assistere il cliente/socio e orientarlo verso le operazioni che dovranno essere eseguite per la redazione delle pratiche di cessione di azienda e di quote, conferimento di azienda, affitto di azienda, donazione e patto di famiglia. Saranno inoltre in grado di assisterli in tutti gli interventi riguardanti le agevolazioni e gli incentivi a favore dell'imprenditoria giovanile e del subentro, nonché al regime fiscale di vantaggio per il passaggio generazionale.
 - b) N. partecipanti: n.150
 - c) N. ore: 64
 - d) Metodo: Lezioni in FAD
 - e) Metodologie: Video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico

- Formazione specialistica per la gestione amministrativa delle strutture territoriali (For.Agricoltura Avviso 1 2023 prot. 65)
 - a) Obiettivo: aggiornare e consolidare nei destinatari le competenze essenziali nell'esercizio del loro ruolo. L'azione del responsabile amministrativo diventerà in questo modo maggiormente efficace ed adeguata ai più recenti cambiamenti in materia contabile e fiscale, rendendo più agili e funzionali le procedure fiscali ed amministrative.
 - b) N. partecipanti: n.56
 - c) N. ore: 32
 - d) Metodo: n. 2 giornate di incontro a Roma completate da 4 edizioni in FAD.
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

- Rafforzamento del ruolo politico-sindacale (For.Agricoltura Avviso 1 2023 prot. 66)
 - a) Obiettivo: realizzazione di un percorso formativo specialistico e strategico finalizzato allo sviluppo di competenze e conoscenze necessarie nell'attuale fase di riposizionamento e di rinnovo dei giovani imprenditori. L'obiettivo principale è quello di rinforzare e ad innovare le competenze specialistiche relative al team building e gestione dei gruppi di lavoro, alla gestione delle priorità e self management e all'organizzazione di eventi, necessarie per accrescere nei giovani imprenditori le capacità manageriali e sindacali proprie dell'organizzazione di cui fanno parte.
 - b) N. partecipanti: n.100
 - c) N. ore: 80
 - d) Metodo: n. 2 giornate di incontro a Roma completate da n. 1 FAD, per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

- La protezione dei dati personali nella transizione tecnologica delle imprese (For.Agricoltura Avviso 1 2023 prot. 81)
 - a) Obiettivo: Condividere i principi generali della normativa e le sue applicazioni più recenti, al fine di contenere i rischi derivanti da una mancata osservanza delle prescrizioni in materia e dai danni aziendali che potrebbero essere prodotti da una inappropriata modalità di trattamento dei dati.
 - b) N. partecipanti: n.175
 - c) N. ore: 80
 - d) Metodo: n. 4 giornate in FAD, per edizione
 - e) Metodologie: video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

- Referenti della formazione: gestione digitalizzata dei processi (For.Agricoltura Avviso 1 2023 prot. 82)
 - a) Obiettivo: semplificare e razionalizzare le attività di coordinamento e gestione della formazione e quello di liberare tempo e risorse automatizzando attività ripetitive, quali a titolo esemplificativo la produzione dei registri e degli attestati, la convocazione dei partecipanti, la calendarizzazione, le trasmissioni di dati ai soggetti certificatori o finanziatori.

- b) N. partecipanti: n.52
 - c) N. ore: 64
 - d) Metodo: n. 1 giornata di incontro a Roma e n. 6 giornate in FAD, per edizione
 - e) Metodologie: Docenza in aula, lavoro di gruppo, video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.
- Digitalizzazione delle risorse in Consorzi Agrari d'Italia (For.Agrì Avviso 1 2023 prot. 87)
 - a) Obiettivo: integrare le conoscenze e sviluppare le competenze digitali in generale e qui nello specifico degli operatori, in risposta alla crescente domanda di digitalizzazione dei processi e di investimento nella cultura informatica.
 - b) N. partecipanti: n.95
 - c) N. ore: 112
 - d) Metodo: Lezioni in FAD
 - e) Metodologie: Video-lezioni con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

Misurazione della soddisfazione dei partecipanti alle formazioni, dei clienti e committenti dei servizi offerti e dei docenti

Inipa ha a cuore la soddisfazione di coloro che partecipano alle attività di formazione che realizza e, al contempo, di coloro che commissionano le attività medesime e ritiene cruciale verificare l'efficacia del suo operato.

Muovendo da questo, Inipa ha attivato tre prassi:

1. Misurazione della soddisfazione dei partecipanti rilevata, attraverso interviste su questionario quantitativo, a conclusione di ogni evento e percorso formativo (nel paragrafo 6.2 Progetti di interesse nazionale – sono riportate le valutazioni medie ottenute da ciascun progetto)
2. Monitoraggio periodico della Customer Satisfaction dei clienti e/o committenti delle attività di formazione. Annualmente viene realizzata un'indagine quantitativa che, attraverso un questionario e interviste online, misura soddisfazione dei clienti e Committenti per le attività formative che hanno realizzato con Inipa. Qui di seguito riportiamo i risultati riferiti al 2023.
3. Monitoraggio periodico della Customer Satisfaction dei docenti che hanno preso parte alle attività di formazione. Annualmente viene realizzata un'indagine quantitativa che, attraverso un questionario e interviste online, misura soddisfazione dei docenti che hanno collaborato con Inipa. Qui di seguito riportiamo i risultati riferiti al 2023.

Valutazione dei partecipanti

La valutazione della formazione professionale viene rilevata attraverso la somministrazione a tutti i partecipanti di un questionario di soddisfazione al termine di ogni attività formativa e riguarda diverse aree valutative.

In particolare, ci si concentra su quattro aspetti principali che, complessivamente, definiscono il vissuto dei partecipanti circa la qualità della formazione, nella forma e nel contenuto:

1. **soddisfazione** complessiva;

2. **interesse** verso le attività formative;
3. **utilità** del percorso, in termini di applicabilità nelle attività lavorative;
4. **padronanza dei contenuti da parte di docenti e relatori**;

Il giudizio dei partecipanti è misurato su una scala che va da 1 a 10, dove 1 rappresenta il minimo di soddisfazione e 10 il massimo.

Per i corsi svolti sono stati presi in considerazione i valori medi relativi ai 4 principali ambiti di soddisfazione e da essi desunta una media complessiva con l'intento di descrivere la soddisfazione media attribuita dai discenti all'attività formativa svolta da Inipa nel 2023. Di seguito la tavola sinottica dei risultati:

Soddisfazione complessiva per i progetti formativi 2023	8.8
Soddisfazione per interesse dei temi trattati	8.8
Soddisfazione per utilità e applicabilità dei contenuti	8.7
Soddisfazione per padronanza dei contenuti di docenti e relatori	8.9

Valutazione dei committenti

Sulla base dell'opinione dei committenti e clienti, la performance di INIPA nel 2023 conferma una valutazione di eccellenza (9.5 su un punteggio 1-10), ancora migliorata rispetto alla precedente rilevazione.

La capacità di comprendere le richieste e di trovare soluzioni è elevata e costante rispetto ai dati 2021/2022, la capacità di innovare, seppur positiva, perde un po' di smalto.

In una situazione di soddisfazione molto elevata per ciascuna delle componenti analizzate, si registrano netti miglioramenti nelle valutazioni in merito a disponibilità dei referenti interni, che peraltro corrisponde al picco di qualità massima, competenza e rispetto di quanto promesso in fase di progettazione.

Il posizionamento dell'ente conferma un'immagine focalizzata sulla disponibilità, seguita da professionalità, affidabilità e precisione. Valutazioni elevate ma inferiori al 9 per dinamicità e innovatività.

La propensione espressa dai clienti a ripetere esperienze formative con INIPA in futuro è positiva per la totalità degli intervistati.

Inoltre, a conferma dell'apprezzamento dell'esperienza, si registra un Net Promoter Score di 9.5 (su scala 1-10).

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine svolta:

Negli ultimi 3 anni vi è capitato di fare attività di formazione solo con INIPA o vi siete rivolti anche ad altri fornitori (società, liberi professionisti)?

Attività di Formazione realizzate esclusivamente con INIPA	18%
Attività di formazione realizzate anche con altre società/consulenti	73%

Facendo riferimento alle attività formative che avete realizzato con INIPA nell'ultimo anno, con quali metodi sono state erogate?

mix in presenza e online	91%
solo in presenza	9%
piattaforma con corsi e-learning asincroni	9%

Nel complesso quanto siete soddisfatti della formazione realizzata con INIPA nell'ultimo anno?

Punteggio 1-10

Soddisfazione complessiva	9.5
---------------------------	-----

Facendo riferimento alle attività formative che avete realizzato con INIPA nell'ultimo anno, le chiediamo di valutare una serie di aspetti in merito all'operato dell'ente.

Punteggio 1-10

Capacità di comprendere le richieste e necessità in fase di progettazione	9.3
Capacità di proporre soluzioni adeguate e personalizzate	9.2
Innovatività nella proposta formativa (innovatività di metodi e/o strumenti e/o modelli...)	8.6

Valuti ora i seguenti aspetti della fase di realizzazione della formazione:

Punteggio 1-10

Disponibilità del referente/dei referenti di Inipa	9.8
Competenza del referente/dei referenti di Inipa	9.5
Rispetto di quanto promesso in fase di progettazione	9.4
Organizzazione e gestione complessiva della formazione	9.2
Livello dei contenuti	9.2
Scelta dei docenti e relatori	9.0
Aule, luogo di svolgimento o, se on line, ambiente virtuale	8.9
Efficacia dell'attività formativa sui partecipanti	8.8
Materiale didattico	8.7

Per ciascuna caratteristica, indichi quanto, secondo lei, descrive INIPA:

Punteggio 1-10

Disponibilità	9.5
Professionalità	9.2
Affidabilità	9.1
Precisione	9.0
Dinamicità	8.7
Innovatività	8.5

Valutazione dei docenti

La valutazione dei docenti della relazione con INIPA nel 2023 ottiene una valutazione di eccellenza (9.5 su un punteggio 1-10).

In una complessiva situazione di soddisfazione molto elevata, i picchi sono corrispondenti alla disponibilità dei referenti interni e alla flessibilità nell'organizzazione.

La reputazione di INIPA è molto elevata ed il posizionamento è eccellente in particolare per la disponibilità, la professionalità e l'affidabilità. Inferiore alle altre, benché comunque molto elevata, la valutazione per innovatività.

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine svolta:

Le tue docenze organizzate da INIPA nell'ultimo anno sono state:

In presenza	52%
Online (FAD)	71%

Nel complesso, quanto sei soddisfatto della collaborazione con INIPA nell'ultimo anno?

Soddisfazione complessiva	9.5
---------------------------	-----

Facendo riferimento alle docenze per INIPA nell'ultimo anno, ti chiediamo di valutare una serie di aspetti:

Supporto offerto dal personale di Inipa	9.8
Flessibilità nell'organizzazione	9.6
Organizzazione dell'aula (ambiente reale o virtuale, strumenti, regia ecc...)	9.6
Chiarezza delle informazioni che ti vengono fornite sugli argomenti da trattare	9.2
Inquadramento complessivo del corso (dove si inserisce il tuo intervento, chi sono i partecipanti, obiettivi, etc.)	9.0

Per ciascuna caratteristica, indichi quanto, secondo lei, descrive INIPA:

Disponibilità	9.7
Professionalità	9.7
Affidabilità	9.6
Precisione	9.5
Dinamicità	9.4
Innovatività	9.0

SEZIONE 7) SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Si riportano di seguito i principali dati economici e finanziari al 31/12/2023.

IMPIEGHI	31/12/2023	31/12/2022
<i>Immobilizzazioni Materiali</i>	27.906	26.964
A) ATTIVO FISSO	27.906	26.964
<i>Crediti e ratei e risconti</i>	1.023.785	1.015.979
<i>Disponibilità liquide</i>	207.198	195.892
B) ATTIVO CIRCOLANTE	1.230.983	1.211.871
TOTALE ATTIVO (A+B)	1.258.889	1.238.835
FONTI	31/12/2023	31/12/2022
A) PATRIMONIO NETTO	681.092	674.388
B) PASSIVITA' CONSOLIDATO	135.386	121.235
C) PASSIVITA' CORRENTI	442.411	443.212
TOTALE PASSIVO (A+B+C)	1.258.889	1.238.835

Il totale dell'attivo è pari a 1.258.889 Euro, di cui crediti per 1.009.544 Euro e disponibilità liquide per 207.198 Euro.

L'attivo fisso include la partecipazione sociale (Euro 2.500) in una società consortile che fornisce servizi amministrativi e informatici connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Non sono stati effettuati investimenti nel 2023.

Il passivo patrimoniale è dato da un Patrimonio netto pari a 681.092 Euro e debiti per 442.411 Euro, di cui verso banche 146.890 Euro.

Il patrimonio netto include un fondo di dotazione pari a 674.388 Euro.

L'Ente ha una posizione finanziaria netta pari a Euro 60.308.

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO Riclassificazione del conto economico secondo il metodo del valore aggiunto

- Valore Aggiunto Globale:

	2023	2022
A) Valore Della Produzione:	1.095.341	784.610
Ricavi delle vendite (A) 1)	845.184	993.099
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti, variazione dei lavori in corso su ordinazione (A) 2) , A) 3)	0	(419.251)
Incrementi di immobilizzazione per lavori interni (A) 4)	0	
Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica, contributi in conto esercizio (A) 5)	250.157	210.762
Costi Intermedi Della Produzione	550.262	398.093
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci (B) 6)	3.412	4.579
Servizi (B) 7)	390.670	306.441

Godimento beni di terzi (B) 8)	111.327	86.058
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci (B) 11)	0	0
Accantonamenti per rischi (B) 12)	0	0
Altri accantonamenti (B) 13)	0	0
Oneri diversi di gestione (B) 14)	44.853	1.015
A – B = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	545.079	386.517
Componenti Accessori E Straordinari	0	0
Saldo gestione accessoria: Ricavi accessori (A) 5) – C) 15) 16) 17 bis) – D) 18)) – Costi accessori (B) 14) – C) 17bis) – D) 19))	0	0
A – B –/+ C = VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	545.079	386.517
Ammortamenti (B) 10))	305	693
A – B –/+ C – 14) = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	544.774	385.824
+ CONTRIBUTO ECONOMICO ATTIVITA' VOLONTARI: (Ore lavorate x remunerazione lorda oraria)	0	0
Valore Aggiunto Globale (Val.Agg.Car.Netto+Contr.Vol.)	544.774	385.824

Il conto economico presenta un valore della produzione pari a 1.095.341 Euro con costi pari a 1.078.952 Euro. Le imposte sono pari a 187 Euro e il risultato netto è positivo per 6.704 Euro. Inipa sostiene unicamente spese per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Prospetto Di Riparto Del Valore Aggiunto Caratteristico Netto

	2023	2022
Valore Aggiunto Globale (Val.Agg.Car.Netto+Contr.Vol.)	544.774	385.824
Riparto:		
Remunerazione del personale		
Personale dipendente e non dipendente (B) 9)	528.385	369.098
Remunerazione della Pubblica Amministrazione		
Imposte dirette ed indirette (B) 22)	187	3.214
Remunerazione del capitale di credito		
Oneri per capitali a breve e lungo termine (B) 17)	9.498	5.450
Remunerazione del capitale proprio		
Dividendi e ristorni (Destinazione Utile-Perdita esercizio)	0	0
Remunerazione dell'azienda		
+/- Variazione delle riserve (Destinazione Utile-Perdite-Riserve)	6.704	8.062
Liberalità esterne		

INDICI DI BILANCIO

Indice di Liquidità	Dati al 31/12/2023	Dati al 31/12/2022
α/β	2,81	2,78
α : A (Cred.V.so soci) + B III 2 (Cred.attivo immob.) + CII (Cred. Entro es.succ.) + C III (Att. Fin. Non imm.) + C IV (Dispon. Liq.)	1.242.148	1.231.065
β : D (Deb.scad. entro es.) + E (ratei e risc.pass.)	442.411	443.212

Rapporto di indebitamento	Dati al 31/12/2023	Dati al 31/12/2022
α/β	1.85	1,84
α : Capitale Investito (Totale Attivo dello Stato Patrimoniale)	1.258.889	1.238.835
β : A – Patrimonio Netto	681.092	674.388

Rotazione dei crediti in giorni	Dati al 31/12/2023	Dati al 31/12/2022
α/β (l'indice non tiene conto degli acconti da clienti, considerati i quali l'indice è pari a 277)	326	325
α : Media voce C II (Crediti Attivo Circolante) x 360 gg	764.643	1.333.068
β : Ricavi delle Vendite e delle prestazioni	845.184	993.099

Incidenza del costo del personale sul valore della produzione	Dati al 31/12/2023	Dati al 31/12/2022
α/β	0,48	0,47
α : B9 – Costo del personale	528.385	369.098
β : A – Valore della produzione	1.095.341	784.610

Valore della produzione per addetto	Dati al 31/12/2023	Dati al 31/12/2022
α/β	121.705	87.179
α : A – Valore della produzione	1.095.341	784.610
β : Numero tot. Addetti medio esercizio	9	9

PREVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DI MEDIO PERIODO

	Anno 2024
Ricavi delle vendite e prestazioni	770.706
Altri ricavi e proventi	253.000
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.023.706
Costo materie prime, sussidiarie, merci	1.500
Costo per servizi	342.933
Costo per godimento beni terzi	93.633
Costo del personale	550.000
Ammortamenti e svalutazioni	305
Accantonamenti per rischi	0
Oneri diversi di gestione	3.920
COSTI DELLA PRODUZIONE	992.351
DIFFERENZA A B	31.355
Interessi attivi e proventi finanziari	0
Interessi passivi e oneri finanziari	14.000
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	17.355
Imposte esercizio	9.000
UTILE-PERDITA ESERCIZIO	8.355
Contributo economico prestaz. volontari	0
UTILE-PERDITA ESERCIZIO CON APPORTO VOLONTARI	8.355

ANALISI ENTRATE E PROVENTI

INIPA ha il 100% dei ricavi delle vendite e prestazioni (voce A1 del conto economico) relativi alla sua attività principale (la formazione). Il rapporto tra i ricavi derivanti dall'attività di interesse generale ed il totale del valore della produzione è pari al 72,6%. Pertanto, alla luce di quanto esposto, si ritiene soddisfatta la condizione di prevalenza del 70% rispetto ai ricavi complessivi dell'Ente.

SEZIONE 8) ALTRE INFORMAZIONI

8.1) Attività di raccolta fondi

Non sono presenti.

8.2) Altre informazioni non finanziarie

Inipa non ha contenziosi o controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.

Inipa, per la sua attività di formazione non gestisce attività comportanti un impatto ambientale importante e non trascurabile.

L'organizzazione ha definito il perimetro e la materialità inerenti agli aspetti sociali, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, che coinvolgono anche la filiera di fornitori e partner che lavorano con Inipa. A tal riguardo il consiglio di amministrazione afferma che le condizioni di lavoro presenti in Inipa sono monitorate e sono dignitose.

L'azienda "riconosce" il lavoratore, apprezza il suo lavoro, lo coinvolge nei problemi aziendali, eventuali conflitti muovono gli organi gestori a trovare soluzioni, le potenzialità professionali sono completamente utilizzate. Mansioni e compiti sono assegnati sulle base delle capacità e competenze: i ruoli e le responsabilità sono chiari.

I criteri di scelta dei fornitori si basano su referenze, qualità dei prodotti e servizi, possesso di certificazioni. I fornitori ingaggiati presentano un'organizzazione strutturata e rispettosa della dignità dei lavoratori e sono formati per il tipo di lavoro che devono svolgere, evitando ogni forma di caporalato e sfruttamento delle persone. Non si rilevano anelli della filiera che presentano rischi di violazione della dignità umana.

Per quanto attiene solidarietà e giustizia sociale praticata lungo la filiera di fornitura, si indica come la durata media della relazione per molti fornitori è di oltre 10 anni, così come la determinazione dei prezzi e i termini di pagamento è nei termini ed usi commerciali. Alcune relazioni di partnership offrono l'occasione di perpetrare un'influenza positiva che garantisce un comportamento reciprocamente equo e solidale.

Anche la selezione degli istituti bancari è complessa e basata sul rapporto diretto con l'Ente. Le ultime direttive emanate dalle autorità dedicate alla regolazione e controllo del sistema bancario, introducono la necessità di valutare l'impatto sociale delle attività del prestatore di credito. Inipa è molto attenta agli aspetti, seppur ridotti, degli impatti ambientali legati all'attività che esplica. L'attenzione è estesa lungo la filiera privilegiando i fornitori certificati. L'obiettivo di miglioramento è mantenere l'attenzione sugli impatti ambientali della filiera.

Nelle relazioni con i fornitori Inipa è trasparente e disponibile allo scambio di informazioni necessarie ad una buona relazione.

CONCLUSIONI

Il Bilancio Sociale 2023, è il secondo bilancio sociale dell'associazione riconosciuta Inipa impresa sociale iscritta al Runts ed al registro delle imprese in data 3 maggio 2022.

In questo secondo anno di attività, Inipa ha consolidato la sua posizione quale ente del terzo settore realizzando progetti di interesse generale così come voluto dal d.lgs. n. 112/2017. Difatti, Inipa si è sempre più focalizzata su una gestione più attenta alla rendicontazione non finanziaria e il presente bilancio sociale risponde in modo completo, esaustivo e conforme al dettato normativo.

I risultati raggiunti sono considerati soddisfacenti, ma rimane vivo l'impegno di migliorarsi sempre più negli anni futuri, con particolare focus alla "produzione" di beni di interesse generale, sviluppando contestualmente l'aspetto orizzontale delle governance, il coinvolgimento degli stakeholder, riducendone il profilo verticale, gerarchico.

Il proposito per il prossimo futuro è quello di aumentare ulteriormente la democraticità dell'Ente, affinché si possa meglio declinarne la missione che la Comunità è chiamata ad effettuare verso più ampi e diversi sistemi.