

INIPA IMPRESA SOCIALE

BILANCIO SOCIALE 2024

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



INIPA

formazione e sviluppo

Indice

| | | |
|----|--|---------|
| | Lettera della Presidente del Consiglio di Amministrazione | pag. 7 |
| 1. | INTRODUZIONE | pag. 8 |
| 2. | NOTA METODOLOGICA | pag. 10 |
| 3. | INIPA IMPRESA SOCIALE: CHI SIAMO | pag. 12 |
| | CHI E' INIPA | pag. 14 |
| | COSA FACCIAMO | pag. 16 |
| | IL CONTESTO | pag. 18 |
| | CODICE ETICO | pag. 21 |
| | INIPA PER L'AMBIENTE | pag. 22 |
| | INIPA E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE | pag. 23 |
| 4. | VISION E MISSION | pag. 24 |
| 5. | I NOSTRI VALORI | pag. 28 |
| 6. | GOVERNO, AMMINISTRAZIONE E STRUTTURA | pag. 31 |
| | L'ASSEMBLEA | pag. 32 |
| | IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | pag. 33 |
| | IL PRESIDENTE | pag. 35 |
| | IL SISTEMA DI CONTROLLO | pag. 35 |
| 7. | STAKEHOLDER | pag. 39 |
| | MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO | pag. 42 |
| 8. | DIPENDENTI E COLLABORATORI | pag. 45 |
| | ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E QUALIFICANTE | pag. 48 |
| 9. | ATTIVITA' E PROGETTI | pag. 50 |
| | ATTIVITA' REALIZZATE NEL 2024 | pag. 52 |
| | FORMAZIONI FINANZIATE | pag. 53 |
| | FORMAZIONI NON FINANZIATE | pag. 59 |
| | PROGETTI E ATTIVITA' DA REALIZZARE NEL CORSO DEL 2025-2026 | pag. 62 |
| | FORMAZIONI FINANZIATE | pag. 62 |
| | FORMAZIONI NON FINANZIATE | pag. 63 |
| | 5 X MILLE | pag. 64 |

Indice

10. **RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO** pag. 65

SODDISFAZIONE DEI DISCENTI (*chi ha partecipato alle formazioni Inipa nel 2024*) pag. 66

LIVELLO DI SODDISFAZIONE pag. 67

COMMENTI E SUGGERIMENTI pag. 69

SODDISFAZIONE DEI COMMITTENTI (*chi ha commissionato a Inipa formazioni nel 2024*) pag. 70

PROFILO pag. 72

TIPOLOGIA DI CLIENTE pag. 72

ULTIMA ATTIVITA' FORMATIVA CON INIPA pag. 73

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA pag. 76

VALUTAZIONE DELL'OPERATO DELL'ENTE pag. 77

VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE pag. 78

PROFILO DI IMMAGINE DI INIPA pag. 80

FIDELIZZAZIONE E PROMOZIONE pag. 81

SODDISFAZIONE DEI FORNITORI (*i docenti che hanno collaborato con Inipa nel 2024*) pag. 82

PROFILO (*tipologia di docente*) pag. 84

LIVELLO DI SODDISFAZIONE pag. 86

VALUTAZIONE DELL'OPERATO pag. 87

PROFILO DI IMMAGINE DI INIPA pag. 88

11. **SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA** pag. 90

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO..... pag. 91

INDICI DI BILANCIO pag. 94

PREVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DI MEDIO PERIODO pag. 96

12. **ALTRE INFORMAZIONI** pag. 98

13. **CONCLUSIONI**..... pag. 99

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Cari stakeholders,

con piena gratitudine verso tutta la struttura di INIPA ho l'onore di introdurvi il Bilancio sociale 2024, in una nuova veste anche grafica che ne ripercorre i valori fondanti e valorizza ulteriormente l'alto risultato delle attività svolte.

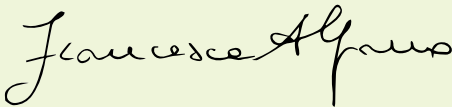
Riparto da uno dei valori richiamati che sottolinea il ruolo della formazione come leva sociale e necessariamente trasformativa del percorso umano e professionale degli uomini, delle donne e dei giovani formati e, nel contempo, del contesto in cui operano (ovunque lavorino).

Si tratta di una responsabilità connaturata al settore agroalimentare - per i suoi risvolti in termini di creazione di ricchezza e occupazione per il Paese, di tutela ambientale e di coesione sociale dei lavoratori - un'eredità che Inipa preserva e valorizza sin dalla Fondazione.

Grazie all'intelligenza artificiale questa responsabilità ha di fronte nuovi oneri ma anche nuove opportunità, entro i necessari margini di imprevedibilità e diverse aspettative da parte della società, ma che ha già posto le sue sfide in termini di impatto sull'economia del lavoro ed empatia umana.

Un campo che renderà ancora più complesso quanto rilevante conciliare l'innovazione delle competenze con l'emersione dei talenti e delle persone, sostenendo percorsi di futuro sostenibili per le nuove generazioni.

*La Presedente
Francesca Alfano*



INTRODUZIONE

INIPA Impresa Sociale
intende il bilancio sociale
come un'opportunità
per fermarsi e riflettere
sulla direzione del
proprio operato

La legge 6 giugno 2016, n. 106 *Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale*, ha assoggettato gli enti del Terzo settore agli obblighi di trasparenza e di informazione verso tutti coloro che abbiano interesse alla relativa attività.

Per assolvere tale obbligo il legislatore delegato ha in-

dividuato il **bilancio sociale** quale “strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione” (par. 2, D.m. 4 luglio 2019 *Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore*).

Si tratta, quindi, di un documento per sua natura

pubblico, rivolto a tutti gli stakeholder interessati a reperire informazioni sull'ente che lo ha redatto e attraverso il quale i lettori sono messi nella condizione di valutare il grado di attenzione e considerazione che l'organizzazione, nella relativa gestione, riserva alle esigenze degli stakeholder. Più nello specifico tale documento permette di conoscere la mission dell'ente o dell'impresa sociale che lo redige, i valori che la ispirano, gli obiettivi preposti e i risultati conseguiti e la coerenza del suo operato in relazione ad essi. E' quindi uno strumento di valutazione multidimensionale che consente a chiunque ne abbia interesse di conoscere i principali contenuti e orientamenti di questa impresa, i dettagli sulla gestione dell'organizzazione, stimare il suo valore e l'impatto sociale, ambientale ed economico da essa generato ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti.

Ma il bilancio sociale non può essere considerato solo nella sua funzione di atto, di prodotto finale, bensì nella dimensione dinamica del documento che rileva la messa in atto di processi interattivi e partecipativi di comunicazione sociale, interna ed esterna all'organizzazione ed evidenzia il coinvolgimento di tutti gli attori e gli interlocutori interessati.

Inipa Impresa Sociale intende valorizzare queste occasioni di scambio e interpreta il bilancio sociale come un'opportunità per fermarsi e riflettere sulla direzione del proprio operato, valutando il livello di riconoscimento del progetto dell'ente, nell'ottica di un processo di critica condivisa e costruttiva finalizzata al miglioramento continuo.

Destinatari del bilancio sociale, come indicato dal

paragrafo 4 delle Linee guida, 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. Si deduce da questo un perimetro di 'materialità sociale' ben superiore a quello dei soli stakeholder interessati al coinvolgimento nella gestione.

Tali considerazioni hanno guidato la stesura del presente bilancio sociale mirata a soddisfare le seguenti necessità:

- fornire informazioni non solo finanziarie, per integrare quelle fornite dal bilancio di esercizio;
- evidenziare 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 informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholder e degli impegni assunti nei loro confronti;
- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera.

Il presente bilancio sociale si riferisce alle attività svolte da Inipa Impresa Sociale nel periodo di competenza 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024. Come richiesto dalle Linee guida, si rende noto che non vi sono contenziosi/controversie rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.

NOTA METODOLOGICA

Rilevanza, Completezza,
Trasparenza, Neutralità,
Competenza, Comparabilità,
Chiarezza, Veridicità e
Verificabilità, Attendibilità,
Autonomia delle parti terze

Come già visto la funzione primaria del bilancio sociale è quella di fornire un'informazione strutturata e puntuale della gestione di un ETS che tenga conto, oltre che della situazione economica già descritta dal bilancio di esercizio, anche di tutti i fattori che costituiscono il valore sociale generato dall'impresa. Questa finalità si raggiunge attraverso un processo partecipato, dialettico,

consapevole, mirato alla condivisione dei valori tra gli stakeholder interni ed esterni e all'individuazione delle rispettive responsabilità.

Nella redazione del bilancio INIPA si è attenuta a quanto indicato dalle Linee Guida (D.M. 4 luglio 2019) tenendo in considerazione i seguenti principi:

RILEVANZA (la materialità sociale che si aggiunge a quella finanziaria del bilancio di esercizio): corrisponde all'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: si intende la necessità di mappare gli stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione così da inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire loro di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;

TRASPARENZA: significa rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare tutte le informazioni;

NEUTRALITÀ: la rappresentazione delle informazioni deve avvenire in modo imparziale, in maniera indipendente da interessi di parte e riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione;

COMPETENZA DI PERIODO: il bilancio deve riportare il periodo a cui afferiscono le attività e dei risultati sociali rendicontati;

COMPARABILITÀ: l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti dello stesso ente nel tempo) che, laddove possibile, spaziale (con altre organizzazioni operanti nello stesso settore);

CHIAREZZA: le informazioni devono essere esposte in modo comprensibile e accessibili anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;

VERIDICITÀ E VERIFICABILITÀ: i dati riportati devono essere veritieri e verificabili attraverso la chiara individuabilità delle fonti informative utilizzate;

ATTENDIBILITÀ: i dati riportati 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: deve essere garantita l'autonomia di terze parti eventualmente incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio o di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti.

Questo bilancio sociale è il risultato di un continuo processo democratico partecipativo che ha coinvolto stakeholder interni ed esterni.

L'ultimo passaggio è stato l'atto di delibera dell'assemblea dei soci, chiamata ad approvarlo con esplicita risoluzione.

INIPA IMPRESA SOCIALE CHI SIAMO

| | |
|--|---|
| 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 | Via Ventiquattro Maggio n. 43 CAP 00187 - Roma (RM) |
| DOMICILIO DIGITALE/PEC | inipa@pec.inipa.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 a quanto descritto in seguito.

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'agro-alimentare e dei servizi a supporto. Tali attività di formazione vengono svolte da oltre 70 anni.

CHI E' INIPA

È un ente di formazione senza scopo di lucro, che persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale attraverso la formazione, il supporto e la salvaguardia della Comunità Agricola

INIPA nasce come Istituto Nazionale Istruzione Professionale Agricola nel 1952 per volontà della Confederazione Nazionale Coldiretti, come struttura tecnica per la formazione professionale dei soci. Da allora e fino all'assunzione della forma di impresa sociale, avvenuta il 3 maggio 2022, INIPA è stato l'ente di formazione di Coldiretti a cui tuttora resta connessa in termini di valori, ponendosi per l'Organizzazione sindacale come leva strategica per perseguire quegli obiettivi di cambiamento e modernizzazione del comparto agricolo, necessari a rafforzare la resilienza del settore e a garantire alle imprese la capacità di cogliere nuove opportunità.

Da maggio 2022, lo status di Impresa sociale ha consolidato il ruolo dell'Istituto anche all'esterno: ad oggi Inipa Impresa Sociale è un ente di formazione senza scopo di lucro, che persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale attraverso la formazione, il supporto e la salvaguardia della comunità agricola.

L'attività professionale dell'ente si rivolge alla preparazione delle figure del comparto agroalimentare ovunque esse lavorino: nei sistemi di servizi e di rappresentanza, nelle imprese, nel-

le istituzioni, nelle scuole e nelle università, per promuovere il valore della formazione e sostenere il processo di rinnovamento del settore.

INIPA opera su tutto il territorio nazionale avvalendosi delle risorse presenti nella sede centrale, ma anche attraverso le articolazioni territoriali di livello regionale. L'eterogeneità dei territori che si incontrano, soprattutto in un contesto come quello agricolo, così legato alla natura, alla storia e alle tradizioni di ogni regione, apporta valore aggiunto sia nella fase di progettazione che al momento della fruizione: **valore di esperienze, conoscenze, abitudini e pratiche virtuose che nel percorso della formazione si intrecciano** e si scambiano in un flusso di informazioni pluridimensionale, arricchito dalle specificità e dalle differenze di ogni luogo.

Offre formazione professionale alle figure del comparto agroalimentare ovunque lavorino: nei sistemi di servizi e rappresentanza, nelle imprese, nelle istituzioni, nelle scuole e nelle Università

E' così che ad ogni passo il bagaglio di INIPA si riempie di sfumature nuove che vanno ad integrare un'esperienza professionale già notevole, rendendola sempre più completa e mirata, a servizio di un lungimirante processo di innovazione e sviluppo del comparto agricolo.

COSA FACCIAMO

Onboarding.
Upskilling e reskilling.
Nuove figure professionali.
Competenze tecniche.
Competenze trasversali.

Inipa Impresa Sociale (di seguito indicato come INIPA) è un ente di formazione che, come riportato nell'art. 1 del relativo Statuto, **opera “per lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze nel settore agroalimentare”, realizzando piani di formazione e aggiornamento continuo dedicati ai diversi ambiti di specializzazione necessari al comparto.** In particolare, l'Ente realizza:

- Piani di formazione per la **creazione di nuovi ruoli e figure professionali specializzate**, in direzione dell'innovazione dei servizi alle imprese agricole;
- Formazione per **promuovere innovazione strutturale, organizzativa e vocativa** nell'impresa agricola;
- Formazione per **diffondere la conoscenza scenariale del settore agricolo**, le sue necessità, le op-

portunità e le difficoltà.

L'attività dell'ente è diretta alla crescita culturale e professionale delle risorse umane operanti nel comparto agricolo, agro-alimentare, ambientale e dei servizi ad essi destinati e si rivolge alle strutture territoriali di rappresentanza, a quelle che offrono servizi alle imprese, agli organismi associativi e consortili, alle imprese e alle istituzioni che si relazionano con il comparto.

Nello specifico i corsi di formazione di INIPA sono destinati a:

- Imprenditori agricoli, dirigenti aziende agricole, società cooperative e consortili
- Dipendenti della Rete Consortile dei Servizi alle imprese e della Rappresentanza del Sistema Coldiretti
- Imprese ed enti privati correlati al sistema agricolo
- Enti e Istituzioni pubbliche
- Scuole

INIPA è inoltre in grado di realizzare e coordinare campagne nazionali di educazione alimentare e ambientale, di orientamento nelle scuole per i giovani e le famiglie per favorire l'integrazione tra istruzione, formazione e mondo del lavoro, in particolare nelle imprese agroalimentari.

Inoltre, è impegnata in:

- Partecipazione nelle sedi istituzionali di programmazione delle politiche nazionali ed europee per la formazione;
- Coordinamento unitario di livello nazionale per assicurare un'azione formativa di sistema, concertata e articolata territorialmente;

- Partnership con altri soggetti, per presentare progetti e piani complessi;
- Individuazione e attivazione di strumenti e canali innovativi per agevolare l'apprendimento e agevolare l'aggiornamento di chi opera a vario titolo del comparto agricolo.

L'Ente si avvale di un team stabile di risorse interne qualificate e di consulenti scientifico-didattici di alto profilo, mantenendo sistematici rapporti di collaborazione e di consulenza con Università e Centri di Ricerca e Sviluppo, di livello europeo e internazionale.

Come già accennato, per la realizzazione delle proprie attività INIPA può avvalersi anche della rete organizzativa Coldiretti, delle sedi e risorse operative regionali, nonché di apposite pattuizioni, di reti e strutture di servizio, pubbliche e private, operative a livello nazionale e territoriale. Questa capillarità organizzativa garantisce una costante presenza e presidio in tutti i territori italiani.

La gestione ordinaria e strategica di INIPA 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.

IL CONTESTO

Formazione come cambiamento, trasformazione, consapevolezza del contributo che possiamo offrire alla collettività

Per comprendere l'ambito in cui si muove l'attività di INIPA non si può prescindere dalla considerazione del particolare binomio fra formazione e agricoltura. La duplicità del contesto di riferimento, infatti, determina le azioni e le finalità dell'ente delineandone il sistema valoriale e gli indirizzi strategici da intraprendere. Entrambi i settori, quello della formazione e quello agricolo, sono profon-

damente connotati da peculiarità specifiche che ne descrivono i fondamenti e le prospettive e che, nell'incontro, tracciano un percorso definito, fatto di valori e visione.

La formazione professionale rappresenta un pilastro fondamentale per lo sviluppo personale e professionale di ogni individuo. Il termine "forma-

zione", infatti, richiama un cambiamento, esprime il senso "motorio" del passaggio da uno stato precedente ad uno successivo, fatto di crescita, evoluzione, tras-formazione. Se ad un primo impatto la formazione corrisponde all'ampliamento delle conoscenze e delle abilità utili all'attività professionale, più approfonditamente il processo formativo implica la crescita dell'individuo e una maggiore consapevolezza dell'apporto che ognuno di noi può conferire alla collettività. Gli effetti di questa evoluzione personale, già potenti, non restano limitati alla sfera individuale ma senz'altro si estendono ad una più ampia evoluzione della comunità professionale.

Spostando il punto d'osservazione dall'aspetto soggettivo a quello generale, infatti, **l'impatto della formazione professionale sulla vita sociale ed economica di una comunità è facilmente rilevabile: la partecipazione alle attività formative compensa il gap culturale generato dai cambiamenti del mercato del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche, favorendo l'occupazione sia quantitativamente che qualitativamente, ma anche la vita sociale e la cittadinanza attiva, con effetti importanti in termini di coesione sociale.**

E' chiaro, quindi, come **la formazione professionale degli adulti sia fondamentale sia indivi-**

dualmente che collettivamente per la crescita di una società 'sana', che crei valore e ricchezza e che si evolva con l'evolversi dei tempi. Proprio il carattere di leva sociale attribuito alla formazione è ciò che ispira INIPA nella sua attività, inserita peraltro in un contesto del tutto particolare, quello agricolo.

Formazione
come leva
sociale

Nella vita della comunità l'agricoltura non può essere considerata soltanto un settore economico, sebbene fondamentale nel contesto dell'economia italiana. Il suo valore trascende quello che è il cuore dell'attività produttiva in sé per sé e investe ambiti e 'sentimenti' più profondi. Innanzitutto, per sua natura l'attività agricola incide direttamente sull'immagine del Paese, disegnandone il paesaggio e valorizzando il patrimonio culturale e ambientale delle

aree rurali. E' inoltre il mezzo per garantire un obiettivo fondamentale come quello della sicurezza alimentare, sia in termini di fabbisogno che in termini di qualità del cibo, primo anello di una lunga catena che porta il prodotto dalla terra alla tavola. Ma Agricoltura è anche tradizione e cultura, pratiche e storia, identità stessa dei territori. A questo settore, ormai da anni, si impone una profonda necessità di trasformazione dovuta sia all'affermarsi della digitalizzazione e dell'automazione quanto alla crescente urgenza di sostenibilità e tutela dell'ambiente.



Per questi motivi la formazione professionale diventa per il settore agricolo un imprescindibile investimento strategico. Serve infatti acquisire le abilità necessarie per adattarsi ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, cogliere le nuove opportunità offerte dal mercato e dalla digitalizzazione e mantenere alto il livello di competitività e di qualità del nostro sistema agricolo, da sempre centrale nell'economia del Paese.

Le sfide che si pongono agli operatori del sistema agricolo richiedono competenze sempre più specifiche e multidisciplinari non solo per gestire il

cambiamento, ma per renderlo valore aggiunto.

INIPA, in questo contesto, interpreta il processo formativo come vettore strategico per tracciare le linee di indirizzo utili ad accogliere e agevolare la trasformazione.

In questo quadro, forte delle conoscenze, delle capacità, delle esperienze e degli incontri significativi sedimentati negli 80 anni di storia di Coldiretti, INIPA opera per sostenere il processo di innovazione dell'agricoltura, accrescendo le competenze dei suoi protagonisti e dando loro maggiori strumenti per affrontare le sfide del futuro.

IL CONTESTO

CODICE ETICO

Riduzione dell'impatto ambientale.
Sviluppo sostenibile.
Formazione del personale.
Sviluppo professionale.
Condivisione della cultura aziendale.
Miglioramento della performance aziendale

Il Codice Etico di INIPA (disponibile al seguente link www.inipa.it/adempimenti) individua i valori primari cui l'Ente intende conformare la sua attività al di là degli scopi che tipicamente caratterizzano la tipologia soggettiva giuridica di riferimento e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo (atto di autodisciplina). In osservanza del suddetto Codice, quale parte sostanziale del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/01 adottato nel 2008 e aggiornato periodicamente, l'Ente 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.

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

INIPA PER L'AMBIENTE

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 e 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 questa prospettiva, per quanto possibile, sono

favorite 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 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.

INIPA E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

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 skill), sia quella personale (competenze trasversali – soft skill).

INIPA considera la sicurezza e la salute dei lavora-



tori, 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.

VISION E MISSION

Essere leva sociale per il cambiamento, affinché la crescita individuale corrobora una trasformazione costante e consapevole dell'intera comunità a cui apparteniamo

Il cambiamento climatico e la digitalizzazione, il crescente fabbisogno mondiale di cibo e una sviluppata attenzione verso un'alimentazione di qualità, da anni hanno investito il comparto agricolo imponendo una profonda trasformazione del settore e rendendo la modernizzazione non più solo un'opzione ma un imperativo urgente per garantire la sicurezza alimentare, proteggere l'ambiente e promuovere lo sviluppo economico. Per la realizzazione di questa evoluzione sono necessarie delle competenze da mettere in campo, ma anche delle conoscenze che permettano a tutti di comprenderla, che la rendano in larga scala partecipata, inclusiva, non subita. Sull'orizzonte di questo scenario si disegna **la vision di INIPA che, prendendo le mosse dall'esigenza di modernizzazione e dalla**

profonda convinzione che la crescita personale e professionale di ogni individuo sia parte fondamentale di una trasformazione più ampia, si propone di essere leva sociale per il cambiamento, affinché la crescita individuale forgi e corrobora una trasformazione costante e consapevole dell'intera comunità a cui apparteniamo. La no-

stra ambizione è quella di diventare punto di riferimento per la crescita e l'aggiornamento professionale e personale degli operatori del mondo agricolo, affiancandoli in questa fase complessa di rinnova-

mento del comparto che non riguarda soltanto gli aspetti tecnici, strumentali, della produzione, ma investe i presupposti stessi dell'agricoltura, arrivando sul campo non come condizione ma come conseguenza di un cambiamento culturale dell'intero sistema. **La nostra mission è quella di innescare questo cambiamento e accompagnare i suoi protagonisti in un percorso che li renda partecipanti attivi della trasformazione,** mettendoli al riparo dal rischio di esclusione dovuto al gap culturale fra il vecchio e il nuovo.

Attraverso l'attività di formazione **INIPA vuole**

le fornire agli operatori del settore agricolo gli strumenti tecnici e culturali per comprenderne l'evoluzione e promuovere lo sviluppo di un modello di agricoltura e imprenditoria agricola innovativa, basata sui principi della responsabilità ambientale, sociale ed economica, nell'imprescindibile armonizzazione dell'interesse pri-

- agricoltura innovativa
- responsabilità economica, ambientale, sociale
- armonizzazione di interesse del produttore e interesse delle collettività
- operatori del settore partecipanti attivi
- consapevolezza del ruolo
- valorizzazione delle potenzialità

vato dei singoli produttori con l'interesse pubblico delle collettività. Riteniamo che il processo di formazione non si concluda con la trasmissione delle conoscenze o delle abilità tecniche oggetto di un corso ma che, anzi, questa sia la premessa per realizzare la finalità ultima del processo: **offrire gli strumenti culturali, le conoscenze, le competenze per svolgere l'attività professionale in maniera autonoma e creativa, accrescere la consapevolezza del ruolo e delle potenzialità di ogni singolo individuo, permettendogli di inserirsi con sicurezza e con successo in un meccanismo più complesso e contribuendo allo sviluppo di un sistema efficiente.**

In quanto ente erogatore di formazione, INIPA si impegna costantemente nel cercare metodi, strumenti e metodologie innovative ed efficaci per sostenere l'apprendimento ed è attiva nel promuovere il valore della formazione a tutti i livelli e sostenere tutte le iniziative in questa direzione.



In linea con la sua vision e attraverso la progettazione e la realizzazione di articolati piani formativi e il coordinamento di attività congiunte sul territorio, **INIPA persegue le seguenti macro-finalità:**

MACROFINALITÀ

- Sviluppare un modello di agricoltura moderna e competitiva, sostenibile a livello ambientale, sociale ed economico e capace di garantire la sicurezza alimentare, di proteggere il territorio e di promuovere lo sviluppo economico e sociale;
- Fornire solidità al sistema del comparto agricolo, nell'ottica del necessario adeguamento alle prospettive future di cambiamento e considerando il ruolo fondamentale che il settore svolge nel sistema economico nazionale;
- Contribuire alla tutela dell'ambiente, bene primario da salvaguardare, in considerazione del diritto delle generazioni presenti e future.

INIPA intende conseguire tali finalità, di carattere generale e macroeconomico, **attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi strategici:**

OBIETTIVI STRATEGICI

- Rafforzamento delle competenze specialistiche degli operatori del settore;
- Aggiornamento e riqualificazione del capitale umano;
- Accrescimento dell'autoconsapevolezza del ruolo all'interno del sistema, per favorire la formazione di lavoratori attivi, centrati, consapevoli delle potenzialità e del contesto;
- Innalzamento del livello qualitativo e di efficienza dei servizi a supporto dell'agricoltura così da consolidarne la rete;
- Individuazione e diffusione di soluzioni per una produzione sostenibile e per la dinamizzazione del comparto agricolo.

I NOSTRI VALORI

Sostenibilità, lealtà e correttezza, trasparenza, equità ed imparzialità, integrazione, tutela dell'ambiente, tutela e valorizzazione delle risorse umane

INIPA svolge la sua attività riferendosi ai valori e ai principi esposti nel proprio Codice etico, valori in cui si identifica e che forgianno la sua azione rappresentandone l'anima e al tempo stesso la direzione.

Tali valori etici e deontologici concorrono alla più generale realizzazione dell'obiettivo generale dello sviluppo etico, sostenibile ed equo.

SOSTENIBILITA' - nell'ottica di interpretare al meglio il concetto di sviluppo sostenibile l'ente, nello svolgimento della sua attività, considera le ricadute che essa avrà sul capitale naturale, sociale e umano di riferimento e, al fine di minimizzarne gli impatti, propone il rispetto di modelli che salvaguardino i diritti umani, la tutela ambientale e il benessere delle comunità. In questa direzione si pongono le politiche interne di work life balance e welfare aziendale che, da un lato, realizzano un innalzamento del benessere sociale favorendo l'armonizzazione fra vita privata e professionale dei lavoratori; dall'altro riducono le emissioni inquinanti determinate dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, integrando così misure di sostenibilità ambientale e sociale.

LEALTA' E CORRETTEZZA - INIPA si ispira, anche in tutti i rapporti professionali da essa instaurati con le controparti private e pubbliche, a principi comportamentali di lealtà, correttezza, e trasparenza.

TRASPARENZA - l'Ente orienta il proprio disegno strategico complessivo verso nuovi meccanismi di governance che aumentino l'accountability rendendo più trasparente il rapporto dell'ente con gli stakeholder e aumentando la legittimità, l'appoggio e il consenso per la sua immagine pubblica.

EQUITA' ED IMPARZIALITÀ - Nelle relazioni con le proprie controparti, INIPA evita qualunque forma di discriminazione in base all'età, al sesso, alle abitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle

credenze religiose dei suoi interlocutori.

INTEGRAZIONE - Per INIPA la visione e l'azione coordinata delle varie attività devono essere allineate, a livello orizzontale e verticale e lavorare verso obiettivi e valori condivisi. Questo, oltre a garantire coerenza (assicurando che la progettazione formativa e le altre attività siano in linea con la missione e i valori dell'ente):

- migliora l'efficienza evitando sovrapposizioni e ottimizzando l'utilizzo delle risorse;
- favorisce la collaborazione;
- aumenta la qualità della proposta.

TUTELA DELL'AMBIENTE - 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.

TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE - INIPA considera il personale dell'ente patrimonio fondamentale ed insostituibile per il successo della sua azione e per questo motivo favorisce la tutela dei diritti della persona, lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale. Promuove le pari oppor-



tunità, all'interno dell'Ente e nei rapporti con gli stakeholder esterni e, allo scopo di garantire un ambiente favorevole al benessere del personale, orienta le proprie politiche aziendali al raggiungimento di un buon equilibrio tra vita privata e lavoro.

Il personale è assunto esclusivamente sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

GOVERNO, AMMINISTRAZIONE E STRUTTURA

Inipa Impresa Sociale ha adottato un sistema di governo organizzato sulla base del principio di tripartizione del potere di indirizzo e controllo

Sono infatti organi di INIPA:

- L'Assemblea dei soci, a cui è affidato il potere di indirizzo;
- Il Consiglio di Amministrazione cui è affidato il potere di gestione, con possibilità di delega ad uno

o più dei suoi componenti;

- Il Presidente, rappresentante dell'Ente;
- Il Collegio sindacale cui è affidato il potere di controllo anche ai sensi dell'articolo 2409-bis del Codice civile.

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

| SOCI | N. | TIPOLOGIA |
|-------------------------------------|----|---------------------|
| Confederazione Nazionale Coldiretti | 1 | Associato fondatore |
| Federazioni Regionali Coldiretti | 19 | Associati ordinari |
| Totale | 20 | |

L'ASSEMBLEA

L'Assemblea è l'organo deliberante dell'associazione; in sede ordinaria delibera su:

- indirizzi generali dell'attività, obiettivi e programmi specifici;
- organizzazione, criteri di conduzione e gestione dell'Associazione;
- bilancio di esercizio, bilancio sociale e bilancio preventivo di INIPA (predisposti dal consiglio di amministrazione);
- la responsabilità dei componenti degli organi sociali, promuovendo l'azione di responsabilità nei loro confronti;

Inoltre:

- approva i regolamenti interni dell'Associazione (su proposta del CdA);
- elegge il consiglio di amministrazione;
- nomina i sindaci, la società di revisione legale o il revisore legale dei conti;
- revoca i componenti degli organi sociali e/o,

quando previsto il soggetto incaricato della revisione legale dei conti.

La compagine associativa di INIPA è composta da un Associato fondatore e da Associati ordinari. 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 2024: 1

1) 29 aprile 2024

- numero soci partecipanti: 18
- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

a) Esame ed approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2023, Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Gestione, Relazione del Collegio Sindacale – delibera all'unanimità;

b) Esame ed approvazione del Bilancio sociale 2023 – delibera all'unanimità.

Essa si riunisce almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio sociale.

Essa si riunisce almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio sociale.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 11 membri di nomina assembleare di cui:

- 4 membri su proposta della Confederazione Nazionale Coldiretti;
- 5 membri su proposta degli Associati ordinari, di concerto;
- 1 rappresentante del Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità alimentare e delle Foreste;
- 1 rappresentante del Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Gli amministratori durano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio. Il CDA ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. In particolare delibera su:

- ammissione degli Associati
- ammissione e decadenza degli aderenti;
- nomina del proprio Presidente e Vice Presidente;
- nomina del Direttore Generale;
- definizione della struttura organizzativa INIPA;
- modalità di investimento del patrimonio dell'impresa sociale;
- predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, del bilancio sociale e del bilancio preventivo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- predisposizione dei regolamenti interni;
- 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 Consiglio di Amministrazione

Data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024.

| NOME E COGNOME | CARICA |
|------------------------------|----------------------|
| Francesca Alfano | Presidente |
| Raffaele Grandolini | Consigliere Delegato |
| Margherita Sartorio Mengotti | Consigliere Delegato |
| Sara Paraluppi | Consigliere |
| Maria Letizia Gardoni | Consigliere |
| Elisabetta Montesissa | Consigliere |
| Carmelo Troccoli | Consigliere |
| Stefano Leporati | Consigliere |
| Patrizia Marini | Consigliere |

Numero di riunioni del CDA nel 2024: 2

1) 28 marzo 2024

- numero consiglieri partecipanti: 7
- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:
- a) Comunicazioni del Presidente;
- b) Valutazione della relazione predisposta dal Consigliere Delegato sulla cura e sullo stato dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile ai sensi

- dell'articolo 2086 c.c. – delibera all'unanimità;
- b) 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;
- c) Esame ed approvazione del bilancio di esercizio 31.12.2023 – delibera all'unanimità;
- d) Esame ed approvazione del Bilancio Sociale 2023 – delibera all'unanimità;

- e) Inipa Impresa Sociale, rinuncia accreditamento – delibera all'unanimità.

2) 11 dicembre 2024

- numero consiglieri partecipanti: 8
- Oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:
- a) Valutazione della relazione semestrale predisposta dal Consigliere Delegato sulla cura e sullo stato dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile ai sensi dell'articolo 2381 c.c. – delibera all'unanimità;
- b) Esame e valutazione di pareri, proposte e suggerimenti pervenuti dagli stakeholders;
- c) Esame ed approvazione bilancio preventivo 2025 – delibera all'unanimità.

IL PRESIDENTE

Il Presidente rappresenta INIPA di fronte a terzi e in giudizio. Tra i suoi compiti spicca la funzione di controllo e vigilanza sull'andamento generale dell'ente.

- In particolare al Presidente spettano i seguenti compiti:
- convocare e presiedere l'Assemblea;
 - convocare e presiedere il consiglio di amministrazione;
 - vigilare sull'andamento generale di INIPA e sull'osservanza dello Statuto;
 - sottoscrivere gli ordinativi di pagamento e riscossione;
 - provvedere, in conformità alle leggi e ai regolamenti, a tutto quanto è necessario per la gestione

- ordinaria di INIPA;
 - 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;
 - assumere decisioni in materia di disciplina economica e normativa del personale di INIPA, adottando i provvedimenti relativi al personale, compresi quelli disciplinari;
 - nominare procuratori alle liti e avvocati.
- In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vicepresidente.

IL SISTEMA DI CONTROLLO

Sistema di controllo interno:
il COLLEGIO SINDACALE

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, composto da tre membri effettivi e tre supplenti nominati dall'Assemblea e preposto al controllo e alla vigilanza dell'attività svolta dall'ente. Esso vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché rispetto all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento. I sindaci esercitano, inoltre, compiti 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 con la necessità di salvaguardare il perseguimento dei fini istituzionali, che si concretizzano

nel rispetto della causa non lucrativa connessa alla regola dell'etero destinazione del risultato. 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.

La costruzione del modello di governo ha inoltre considerato la necessità di assicurare un controllo pubblico diretto a tutelare gli interessi contemplati dallo statuto e dalla legge istitutiva dell'impresa sociale. In questa direzione concorrono 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.

I sindaci durano in carica per tre esercizi ma sono

rieleggibili. La carica scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo anno.

Sistema di controllo esterno
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.

Controlli e finalità della Pubblica amministrazione

Ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. n. 112/2017, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali assolve

Composizione del Collegio Sindacale

| NOME E COGNOME | CARICA |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Enza Amato** | Presidente del Collegio sindacale |
| Maria Luisa Grossi** | Sindaco effettivo |
| Settimio Desideri* | Sindaco effettivo |
| Alba Sonia Di Fonte** | Sindaco supplente |
| Fabio Marella* | Sindaco supplente |

* Data atto di nomina 08/06/2022, durata in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024
** Data atto di nomina 09/11/2022, durata in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024

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.

Modello di organizzazione e 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 e 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, prevedendo l'adozione di una nuova procedura di segnalazione c.d. whistleblowing (D.lgs. 24/2023), disponibile al seguente link: <https://www.inipa.it/adempimenti/>.

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 – Iaf 37,35).

L'obiettivo principale dell'Audit è determinare la conformità del sistema di gestione di Inipa impresa sociale 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.

STAKEHOLDER

È portatore di interesse (stakeholder) un individuo o un gruppo che ha un interesse sul quale le attività dell'azienda hanno o potrebbero avere un impatto sostanziale

Il paragrafo 4 delle Linee guida individua i destinatari del bilancio sociale facendo un generico riferimento a "tutti gli stakeholder interessati a re-

perire informazioni sull'ente del terzo settore che lo ha redatto".

Tra di essi il testo del decreto individua:

- **gli associati**, che approvando il bilancio annuale, devono essere messi nella condizione di comprendere e condividere le strategie di più lungo periodo e di verificare l'operato degli amministratori;
- **gli operatori, i decisori e gli amministratori interni** a cui la lettura del bilancio permette di correggere o riprogrammare le strategie a breve/medio termine, di dar conto dell'operato e verificare l'efficacia delle azioni intraprese;
- le **istituzioni** (autorità amministrative e decisori politici), che attraverso il documento possono acquisire informazioni sulla platea degli enti, nell'ottica di eventuali finanziamenti, convenzioni o collaborazioni e altresì possono verificare le modalità di impiego dei fondi pubblici;
- il pubblico dei **potenziali donatori** che grazie alla lettura del bilancio possono individuare in maniera attendibile un ente meritevole cui devolvere risorse e verificare ex post in che modo tali risorse sono poi state impiegate.
- **i lavoratori**

Tuttavia, per fornire un quadro completo degli stakeholder a cui può e deve rivolgersi il bilancio sociale, è utile estendere lo sguardo alla definizione che di essi danno i principali standard di rendicontazione internazionali, incentrata principalmente sulle ricadute degli impatti, positivi o negativi, dell'attività dell'ente. Per essi, infatti, è portatore di interesse (o stakeholder) "un individuo o un gruppo che ha un interesse sul quale le attività dell'azienda hanno o potrebbero avere un impatto sostanziale". Osservando la definizione da questa prospettiva è evidente come rientrino nella categoria degli stakeholder anche gli utenti, coloro a cui è rivolta e

che fruiscono dell'attività dell'ente e altri soggetti a vario titolo interessati.

In data 22 dicembre 2022 il CdA di INIPA 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, i diretti potenziali fruitori della formazione specifica erogata;
- b) I lavoratori. Il gruppo dei lavoratori include il personale che opera 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, lo stakeholder principale direttamente interessato alle ricadute sociali dell'attività di interesse generale esercitata da INIPA è in generale tutta la Comunità agricola. L'attività di formazione, infatti, ha ricadute dirette su chi la segue in prima persona ma altresì incidenza indiretta su coloro che fruiscono dei servizi erogati dai discenti. E' così che si propaga

l'impatto dell'attività formativa sull'intero sistema del comparto agricolo.

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 degli stakeholder consiste nel fornire loro informazioni adeguate, mettendoli nella condizione di poter proporre, laddove lo ritengano utile, pareri non vincolanti all'organo amministrativo.

In ultimo, vanno considerati tra gli stakeholder di INIPA tutti coloro che entrano in relazione lavorativa con l'ente come personale docente e fornitori che, attraverso il bilancio sociale, hanno l'oppor-

tunità di raccogliere informazioni, conoscere mission e principi dell'ente ed eventualmente valutare la sussistenza dei presupposti per la collaborazione.

Seguendo i criteri su indicati possiamo individuare quindi NUM categorie di stakeholder INIPA:

- utenti fruitori della formazione
- personale docente
- fornitori

Informazioni

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 verifichino 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 stakeholder 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 stakeholder 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 stakeholder 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 stakeholder 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 stakeholder con le modalità e nelle forme indicate nel Regolamento.

Nel bilancio sociale è previsto che venga data evidenza dei pareri, proposte e suggerimenti degli stakeholder che sono stati recepiti ed accolti dall'organo amministrativo, ferma restando la facoltà di tale organo di fornire risposta agli stakeholder anche singolarmente, presso l'indirizzo di posta elettronica

ca indicato contestualmente all'inoltro del parere, proposta o suggerimento.

All'interno della sezione dedicata, all'interno del sito internet di INIPA, gli stakeholder 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 stakeholder; pertanto, il consiglio non ha avuto la necessità di riunirsi per esaminarli.

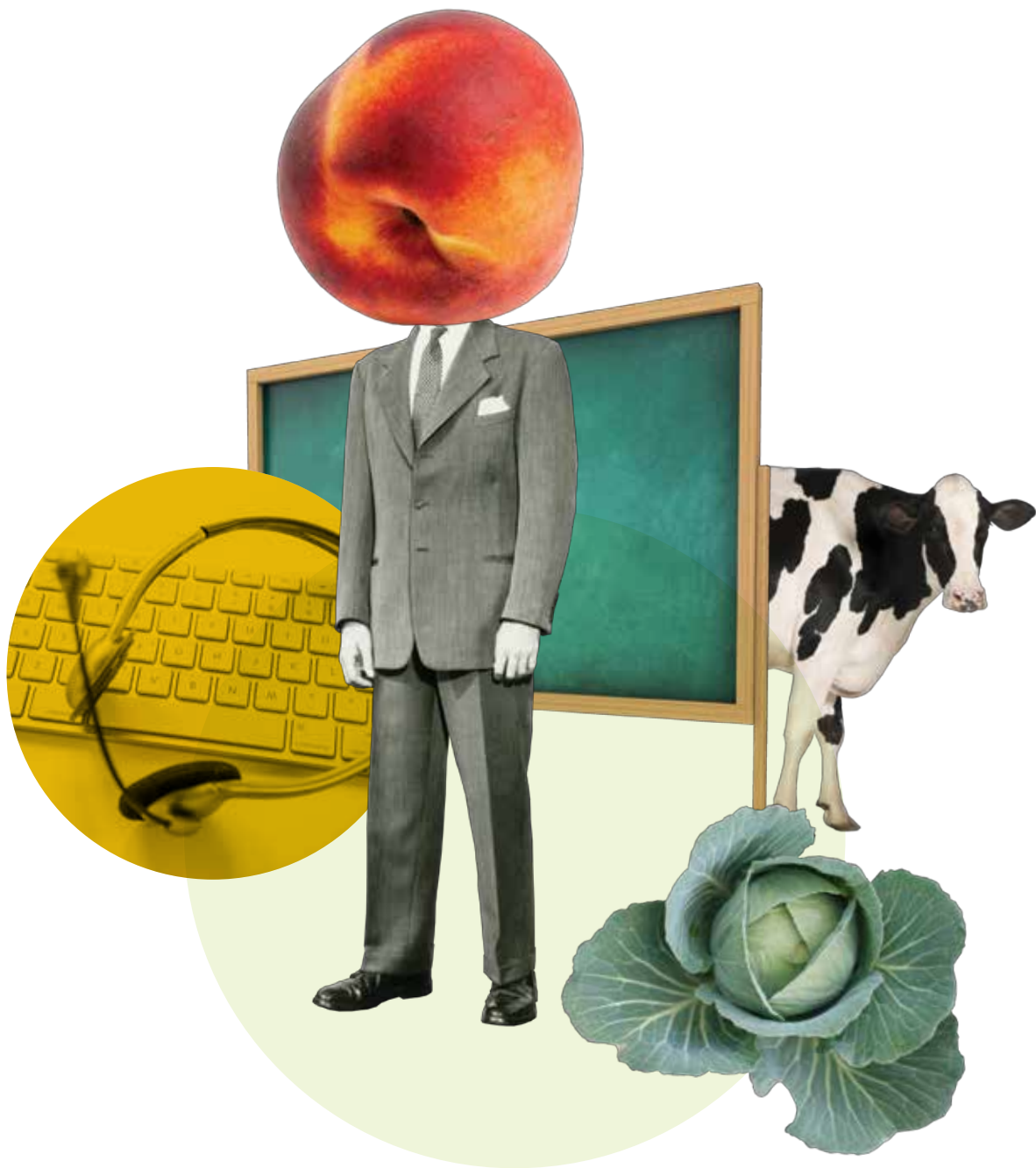
Di seguito la tabella sinottica delle categorie di stakeholder, della tipologia di relazione, del livello e della modalità di coinvolgimento.

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:

- svolgimento da parte dell'impresa in via principale delle attività di d'impresa di interesse generale di

| 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 |

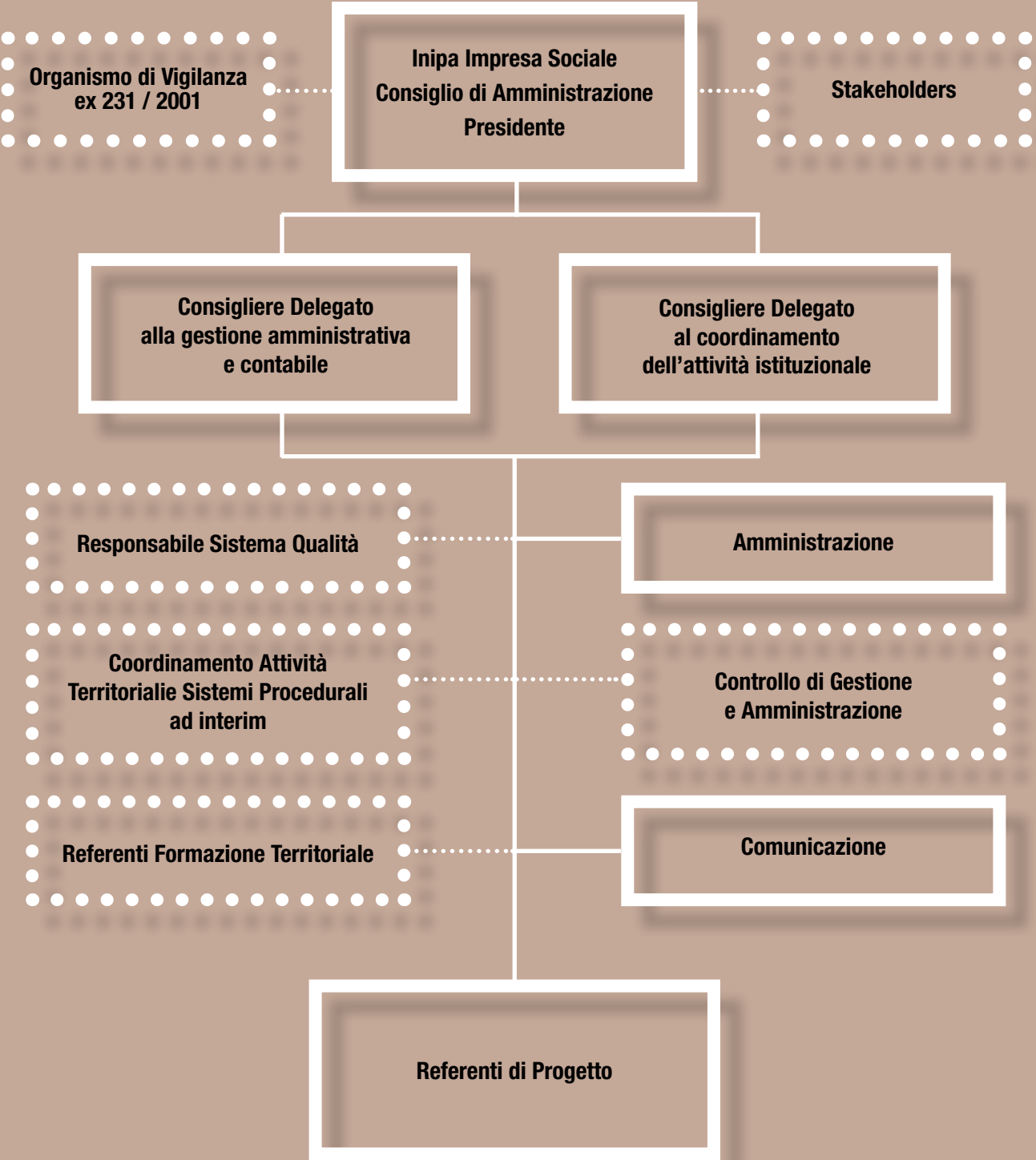


cui all’articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 112/2017. Le modalità con cui sono state svolte le attività di monitoraggio hanno interessato il controllo dell’azione concreta dell’Ente e la destinazione dell’attività. Esito del controllo: positivo;

- 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;

- 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;
- il coinvolgimento degli stakeholder interessati alle attività. Esito del controllo: positivo;
- 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.

DIPENDENTI E COLLABORATORI



Aggiornato al 23 Gennaio 2025

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. È presente un collaboratore esterno.

| TIPOLOGIA DI INQUADRAMENTO | N. | % |
|----------------------------|----|------|
| Tempo indeterminato | 8 | 100% |
| Tempo determinato | 0 | 0% |
| Totale | 8 | 100% |

| GENERE | N. | % |
|---------|----|------|
| Maschi | 2 | 25% |
| Femmine | 6 | 75% |
| Totale | 8 | 100% |

| ETÀ | N. | % |
|----------------|----|------|
| Fino a 40 anni | 4 | 50% |
| Dai 40 ai 60 | 4 | 50% |
| Oltre i 60 | 0 | 0% |
| Totale | 8 | 100% |

| NAZIONALITÀ | N. | % |
|----------------------|----|------|
| Italiana | 8 | 100% |
| Europea non italiana | 0 | 0% |
| Extraeuropea | 0 | 0% |
| Totale | 8 | 100% |

| LIVELLO CONTRATTUALE | DESCRIZIONE MANSIONI | N. TOTALE | DI CUI DONNE | DI CUI UOMINI |
|-------------------------|-------------------------------|-----------|--------------|---------------|
| Impiegato di 7° livello | Progettista | 4 | 3 | 1 |
| Impiegato di 8° livello | Progettista e amministrazione | 3 | 2 | 1 |
| Quadro | Progettista | 1 | 1 | 0 |
| Totale | | 8 | 6 | 2 |

| RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MINIMA | B) RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MASSIMA | RAPPORTO B/A |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------------|
| 17.556 | 42.564 | 2,42 |

Nel corso dell'anno 2024 non si sono avuti nuovi ingressi in organico. Al contrario un dipendente è uscito per aver raggiunto **il pensionamento**; ciò nonostante, lo stesso è rimasto in organico come collaboratore esterno.

Nell’arco dell’anno 2024 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% |

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 € |
|------------------------------|---|-----------|
| Francesca Alfano | Presidente CdA | 0 |
| Paolo Falcioni | Vicepresidente CdA | 0 |
| Raffaele Grandolini | Consigliere Delegato | 0 |
| Margherita Sartorio Mengotti | Consigliere Delegato | 0 |
| Maria Letizia Gardoni | Consigliere | 0 |
| Sara Paraluppi | Consigliere | 0 |
| Elisabetta Montesissa | Consigliere | 0 |
| Carmelo Troccoli | Consigliere | 0 |
| Stefano Leporati | Consigliere | 0 |
| Patrizia Marini | Consigliere | 0 |
| Enza Amato | Presidente del Consiglio di Amministrazione | 7.000 |
| Maria Luisa Grossi | Sindaco | 5.000 |
| Settimio Desideri | Sindaco | 5.000 |
| Alba Sonia Di Fonte | Sindaco supplente | 0 |
| Fabio Marella | Sindaco supplente | 0 |

ATTIVITA' E PROGETTI

Complessivamente nel 2024 sono stati realizzati 12 percorsi formativi di tipo finanziato e 4 non finanziati, che hanno coinvolto oltre 3000 partecipanti

Persone coinvolte, ore, e temi della formazione realizzata

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| N. utenti | 1024 For.Agri e circa 2000 altri |
| N. Corsi | 12 finanziati + 4 commerciali |
| Temi principali | Formazione in agricoltura |

INIPA in questi anni sta sviluppando il suo “core business” attraverso l’offerta di servizi formativi agli organismi associativi e consortili, alle imprese agricole e dell’agroalimentare e a tutti i soggetti che si relazionano con il comparto (imprese di servizi, istituzioni ed enti pubblici, imprese private) con l’obiettivo di diffondere competenze e conoscenze e sostenere lo sviluppo del settore.

Attraverso l’analisi delle prospettive, dei bisogni e delle attese del comparto agricolo e agroalimentare, INIPA progetta e realizza percorsi formativi strutturati, selezionando diversi metodi e strumenti in base al profilo dei destinatari, con l’obiettivo di garantire il maggior apprendimento possibile.

In merito alla modellistica utilizzata INIPA, già dallo scorso anno, adotta un articolato processo finalizzato *all’onboarding*, *l’upskilling* e il *reskilling* che comporta un’analisi dei fabbisogni di professionalizzazione e aggiornamento da realizzare con i metodi della ricerca per approdare ad un’offerta di contenuti ad hoc, aderenti alle diverse necessità, erogati con metodi e strumenti diversi ma con l’unico criterio del potenziamento dell’apprendimento.

Tale modello, adatto ai diversi contenuti professionali e imprenditoriali, si è rivelato di grande efficacia se si considerano i risultati ottenuti 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 e di processi nelle organizzazioni: è stato mutuato dalla ricerca sociale il metodo della

co-creazione per individuare, assieme ai target direttamente coinvolti, gli elementi (soggetti da coinvolgere e i benefit da ricercare) ed i passaggi cruciali utili a disegnare una procedura che garantisca al processo 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.

A livello organizzativo nel 2024 INIPA ha proseguito l’attività per il consolidamento ed il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- il consolidamento di procedure e modelli per fluidificare il lavoro;
- l’inserimento di nuovi partner;
- la definizione di un sistema gestionale completo;
- l’impiego di nuovi docenti e l’avvio di nuove collaborazioni;
- la realizzazione di una formazione specialistica destinata agli addetti alla formazione presenti sul territorio, così da completare un percorso di omogeneizzazione delle competenze;
- il proseguimento delle Scuole di formazione continua per operatori del settore agricolo.

Complessivamente nel 2024 sono stati realizzati 12 percorsi formativi finanziati che hanno coinvolto in aula 1025 partecipanti, per un totale di 843 ore di formazione erogata.

Inoltre, sempre nel 2024 INIPA ha realizzato anche 4 percorsi formativi non finanziati che hanno visto la partecipazione di circa 2000 utenti.

ATTIVITA' REALIZZATE NEL 2024

FORMAZIONI FINANZIATE

1. **Foragri Avv. 1/23 P. 59**
Consulenza fiscale specialistica; il ricambio generazionale in agricoltura
2. **Foragri Avv. 1/23 P. 86**
Scuola permanente per i servizi fiscali (in concl.)
3. **Foragri Avv. 1/23 P. 56**
Competenze innovative per l'accrescimento del personale di INIPA
4. **Foragri Avv.1/22 P. 69**
Formazione strategica sulla nuova politica agricola comune (in concl.)
5. **Foragri Avv. 1/23 P. 66**
Rafforzamento del ruolo politico-sindacale dei referenti Coldiretti per le imprese giovani
6. **Foragri Avv. 1/23 P. 65**
Formazione specialistica per la gestione amministrativa delle strutture territoriali
7. **Foragri Avv. 1/23 P. 82**
Referenti della formazione: gestione digitalizzata dei processi
8. **Foragri Avv. 2/23 P. 43**
La digitalizzazione nei Consorzi di Bonifica: ricerca, spazio, innovazione
9. **Foragri Avv. 2/23 P. 58**
Formazione al ruolo di consulente esperto per il florovivaismo
10. **Foragri Avv. 2/23 P. 56**
Scuola Permanente per i Servizi Fiscali
11. **Foragri Avv. 2/23 P. 59**
Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona (concluso a gennaio 2025)
12. **Coldiretti Bio**
AGRI Bio IT - Biologico Italiano

→ 1

FORAGRI AVV. 1/23 P. 59 CONSULENZA FISCALE SPECIALISTICA; IL RICAMBIO GENERAZIONALE IN AGRICOLTURA

Obiettivo: Il progetto è nato dal fabbisogno espresso dal Servizio Tributario Fiscale Coldiretti. Prende le mosse dalla necessità di istituire, presso gli uffici del Servizio Tributario Fiscale e i Caf di tutto il territorio nazionale, un apposito servizio per l'assistenza e consulenza per le pratiche di passaggio generazionale.

I consulenti manageriali con la partecipazione al corso hanno acquisito le principali competenze per 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. Inoltre, i partecipanti al corso hanno acquisito le conoscenze per poterli assistere 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.

- Destinatari: Funzionari e Quadri delle Imprese Verdi interessate
- Numero partecipanti: 150
- Numero ore: 16
- Edizioni: 4
- Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie: FAD, aula in presenza
- Soddisfazione: 8.6/10

→ 2

FORAGRI AVV. 1/23 P. 86 SCUOLA PERMANENTE PER I SERVIZI FISCALI

Obiettivo: Finalità del progetto è stato quello di dotare gli addetti fiscali, selezionati sulla base del livello di competenze, e degli addetti di primo ingresso 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 è stato raggiunto attraverso un'azione formativa su più livelli: piano civilistico e tributario-fiscale; 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.

- Destinatari: funzionari e addetti
- Numero partecipanti: 154
- Numero ore: 21 ore
- Edizioni: 7
- Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie: aula in presenza
- Soddisfazione: 9.2/10

→ 3

**FORAGRI AVV. 1/23 P. 56
COMPETENZE INNOVATIVE
PER L'ACCRESIMENTO
DEL PERSONALE DI INIPA**

Obiettivo: il progetto si è proposto di 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.

Oltre agli obiettivi di consolidamento e accrescimento delle competenze, il progetto si è posto altresì il fine di accrescere la reputazione e la competitività dell’impresa all’interno e all’esterno del Sistema Coldiretti.

- Destinatari:** dipendenti INIPA
- Numero partecipanti:** 9
- Numero ore:** 40
- Edizioni:** 1
- Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie:** FAD, aula in presenza
- Soddisfazione:** 9.4/10

→ 4

**FORAGRI AVV.1/22 P. 69
FORMAZIONE STRATEGICA
SULLA NUOVA POLITICA AGRICOLA
COMUNE**

Obiettivo: Il presente piano formativo si è proposto di realizzare e attuare una formazione strategica sulla nuova Politica Agricola Comune e su tutti i prodotti e servizi di innovazione e specializzazione agricola che da essa scaturiranno.

La politica agricola comune (PA, segue di pari passo la definizione del bilancio pluriennale dell’UE, il cosiddetto quadro finanziario pluriennale, da cui le riforme di tutte le politiche in materia agricola dipendono. Al tal fine, INIPA si è proposta agli Operatori del Centro Assistenza Agricola lo studio di tematiche come la condizionalità rafforzata, i regimi ecologici, lo sviluppo rurale, i programmi operativi, il clima e la biodiversità.

- Destinatari:** addetti e funzionari
- Numero partecipanti:** 100
- Numero ore:** 16
- Edizioni:** 4
- Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie:** FAD, aula in presenza.
- Soddisfazione:** 9/10

→ 5

**FORAGRI AVV. 1/23 P. 66
RAFFORZAMENTO DEL RUOLO
POLITICO-SINDACALE DEI
REFERENTI COLDIRETTI PER
LE IMPRESE GIOVANI**

Obiettivo: Il Piano, dedicato alle figure professionali che operano nelle Segreterie Regionali e Provinciali di Coldiretti, ha visto la partecipazione di Giovani Impresa a supporto dell’imprenditoria agricola under 30. E’ stato realizzato attraverso un percorso formativo specialistico e strategico finalizzato allo sviluppo di competenze e conoscenze necessarie per rispondere alle sfide dell’attuale fase di riposizionamento e di rinnovo della Rete Territoriale di Giovani Impresa.

L’obiettivo principale è stato quello di rinforzare ed innovare le competenze specialistiche relative al team building e alla 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.

- Destinatari:** segretari dei giovani Coldiretti provinciali e regionali
- Numero partecipanti:** 100
- Numero ore:** 20
- Edizioni:** 4
- Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico
- Metodologie:** FAD, aula in presenza
- Soddisfazione:** 8.8/10

→ 6

**FORAGRI AVV.1/23 P. 65
FORMAZIONE SPECIALISTICA PER
LA GESTIONE AMMINISTRATIVA
DELLE STRUTTURE TERRITORIALI**

Obiettivo: Il progetto ha visto la partecipazione dei responsabili amministrativi di diverse Società distribuite sull’intero territorio nazionale di Coldiretti. Il piano formativo è stato finalizzato ad aggiornare e consolidare nei destinatari le competenze essenziali nell’esercizio del loro ruolo. L’azione del responsabile amministrativo diventa in questo modo maggiormente efficace e adeguata ai più recenti cambiamenti in materia contabile e fiscale, determinando ricadute positive a partire dal territorio sull’intera organizzazione Coldiretti.

Obiettivi proposti dal piano sono stati quelli di 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 sull’intero sistema; consolidare le competenze tecniche specifiche nella gestione dei dati raccolti; garantire l’aderenza dell’azione amministrativa alla normativa vigente in materia fiscale e tributaria.

- Destinatari:** Funzionari e Quadri
- Numero partecipanti:** 56
- Numero ore:** 32
- Edizioni:** 3
- Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie:** FAD, aula in presenza.
- Soddisfazione:** 9.1/10

→ 7

FORAGRI AVV. 1/23 P. 82
REFERENTI DELLA FORMAZIONE:
GESTIONE DIGITALIZZATA
DEI PROCESSI

Obiettivo: il progetto si è proposto di formare il personale dei servizi di formazione territoriali Col-diretti all’uso del gestionale Jforma, per la gestione digitale di tutti gli aspetti delle attività formative. Destinatari: Funzionari e Quadri

- Numero partecipanti: 52
- Numero ore: 32
- Edizioni: 2
- Metodo: lavoro di gruppo, tutorial, consegna materiale didattico.
- Metodologie: FAD e aula in presenza
- Soddisfazione: 9/10

→ 8

FORAGRI AVV. 2/23 P. 43
LA DIGITALIZZAZIONE NEI
CONSORZI DI BONIFICA: RICERCA,
SPAZIO, INNOVAZIONE

Obiettivo: approfondire la conoscenza del proces-so di trasformazione tecnologica e digitale allo sco-po di efficientare le attività dei Consorzi di bonifica allineando ancor di più la loro azione con gli obiet-tivi dell’agroalimentare italiano.

Durante il corso sono state illustrate soluzioni innovative in campo irriguo, nuove tecnologie fi-nalizzate ad ottimizzare l’uso della risorsa idrica (IRRIFRAME); è stato affrontato il tema del pas-saggio alla digitalizzazione per il monitoraggio e la gestione automatizzata e telecontrollata delle reti di adduzione e distribuzione ed è stata approfondita la conoscenza di strumenti sempre più avanzati per la digitalizzazione dei cantieri e la gestione digitale delle varie fasi della realizzazione di un’opera edili-zia e/o impiantistica (sistemi Webgis e rendering).

- Destinatari: Funzionari e Quadri (ingegneri e architetti)
- Numero partecipanti: 75
- Numero ore: 21
- Edizioni: 3
- Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie: FAD, aula in presenza.
- Soddisfazione: 7.7/10

→ 9

FORAGRI AVV. 2/23 P. 58
FORMAZIONE AL RUOLO
DI CONSULENTE ESPERTO
PER IL FLOROVIVAISMO

Obiettivo: il piano si è posto l’obiettivo di formare responsabili territoriali per la consulenza alle im-prese del settore florovivaistico, in seno ai servizi in materia normativa, fiscale e tecnico-agricola delle Imprese Verdi Coldiretti. Durante il corso sono sta-ti affrontati temi come lo sviluppo di competenze di supporto all’innovazione delle procedure e alla crescita economico-produttiva del settore agricolo florovivaistico italiano.

- Destinatari: Funzionari e Quadri
- Numero partecipanti: 34
- Numero ore: 20
- Edizioni: 2
- Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie: FAD, aula in presenza
- Soddisfazione: 8.8/10

→ 10

FORAGRI AVV. 2/23 P. 56
SCUOLA PERMANENTE
PER I SERVIZI FISCALI

Obiettivo: L’intento è quello di fornire gli addetti fiscali selezionati delle necessarie competenze per offrire servizi e consulenza alle imprese agricole in materia di fiscalità agricola, considerando le tante innovazioni riconducibili alla digitalizzazione dei processi. La formazione specialistica affronta sia il piano civilistico sia quello tributario-fiscale, appro-fondisce i processi informatici e digitali e offre una formazione al ruolo di consulenza. In particolare, ci si focalizzerà sullo sviluppo della relazione col so-cio/cliente per facilitare il progressivo adattamento dell’impresa agricola alle istanze sempre crescenti in materia di digitalizzazione e condurlo verso l’au-tonomia gestionale.

- Destinatari: Addetti fiscali territoriali
- Numero partecipanti: 150
- Numero ore: 21
- Edizioni: 5
- Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico
- Metodologie: Aula in presenza
- Soddisfazione: 8.9/10

→ 11

**FORAGRI AVV. 2/23 P. 59
FORMAZIONE CONTINUA:
INNOVAZIONE DEL RUOLO DEI
SEGRETARI DI ZONA 1**

(concluso a gennaio 2025)

Obiettivo: nella più ampia prospettiva della formazione continua rivolta ai Segretari di Zona, il Piano si pone l'obiettivo di potenziare quelle competenze specialistiche necessarie al ruolo di consulente strategico, al fine di accrescere la competitività generale del sistema e rafforzare l'immagine e il valore sindacale dell'Organizzazione di riferimento.

- Destinatari:** Segretari di Zona
- Numero partecipanti:** 145
- Numero ore:** 20
- Edizioni:** 4
- Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.
- Metodologie:** Aula in presenza e FAD
- Soddisfazione:** 8.4/10

→ 12

**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA,
DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE
E DELLE FORESTE: AGRI BIO IT –
BIOLOGICO ITALIANO**

Obiettivo: all'interno di un progetto articolato a sostegno dell'agricoltura biologica in Italia, INIPA si è occupata di creare un'offerta formativa destinata agli operatori del settore e soprattutto agli imprenditori che si occupano o intendono avvicinarsi al biologico, per offrire conoscenze e competenze rilevanti per la gestione dell'attività e avviare un percorso di aggiornamento continuo.

Il secondo obiettivo è stato quello di costruire un percorso formativo al ruolo di consulente per il biologico all'interno delle sedi territoriali di Coldiretti, una figura in grado di indirizzare e sostenere gli imprenditori agricoli, che veicoli i valori, la mission e la visione dell'agricoltura biologica, che sia stimolo e al contempo supporto pratico sui diversi fronti, dell'imprendere e del gestire sulla base delle norme e regole vigenti.

- Per il corso e-learning su piattaforma multimediale:*
- Destinatari:** operatori del settore, chi intende avviare un'attività nel biologico, gli imprenditori già attivi.
 - Numero partecipanti:** illimitato
 - Numero ore:** 2
 - Metodologie:** percorso e-learning su piattaforma
- Per il corso in aula:*
- Destinatari:** dipendenti Coldiretti del territorio
 - Numero partecipanti:** 20
 - Numero ore:** 16
 - Metodo:** lezioni frontali con relatori esperti, materiale didattico
 - Metodologie:** Aula in presenza

ATTIVITA' REALIZZATE NEL 2024

FORMAZIONI NON FINANZIATE

- **Fondo NECST**
Creazione di una piattaforma e di corsi e-learning
- **AGEA-CAA**
Consulenza per la progettazione e l'organizzazione degli operatori sul nuovo sistema PAC
- **Campagna Amica**
Consulenza per la progettazione e la creazione di strumenti e contenuti per il corso Cuoco contadino
- **CAI Lab**
Sconda edizione della scuola per nuovi professionisti per Consorzi Agrari d'Italia

FONDO NECST – CREAZIONE DI UNA PIATTAFORMA E DI CORSI E-LEARNING

Obiettivo: UeCoop - Unione europea delle Cooperative - rappresenta oggi oltre 3.400 cooperative che operano in tutti i settori e alle quali fanno capo oltre cinquecentomila soci, tra persone fisiche e giuridiche. Fondo Necst S.p.A. – Fondo mutualistico per lo sviluppo e la promozione della cooperazione - Nuova Economia Cooperativa per lo Sviluppo dei Territori S.p.A., è stato creato da UeCoop per contribuire allo sviluppo delle imprese del movimento cooperativo attraverso la loro promozione e consolidamento, partendo da attività formative rivolte a soci ed amministratori. Con quest’obiettivo, Inipa Impresa Sociale è stata incaricata di progettare e realizzare un impianto formativo, calibrato considerando la molteplicità dei settori destinatari, la varietà di target in termini di ruolo, ambito di operatività e caratteristiche anagrafiche, le dimensioni del numero di destinatari e la loro diversificazione interna. La soluzione individuata è una piattaforma di e-learning in cui, ogni anno, verranno pubblicati corsi di diversi argomenti e materie. I corsi del 2024 sono due: utilizzo base ed avanzato di Excel e, in ambito soft skill, uno sull’inclusività.

Destinatari: amministratori delle cooperative aderenti
Numero partecipanti: 2.000
Metodologie: corsi multimediali su piattaforma e-learning

AGEA-CAA – CONSULENZA PER LA PROGETTAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE DEGLI OPERATORI SUL NUOVO SISTEMA PAC

Obiettivo: per rispondere all’elevato fabbisogno di formazione e capillare informazione per tutti i livelli di operatori CAA impegnati, a supporto degli agricoltori, nell’applicazione delle norme, nell’analisi dei dati storici e delle informazioni grafiche attuali, nella redazione degli atti amministrativi collegati e nella consulenza sulla gestione integrata degli impegni assunti. Agli operatori CAA impegnati presso le sedi periferiche è necessario trasferire tutto il know-how per sfruttare appieno le potenzialità informative e tecnologiche offerte dalle nuove infrastrutture tecnologiche e informatiche per permettere di compiere nei tempi e modi previsti tutti i processi operativi necessari per l’attuazione del PSP tramite la presentazione delle domande riguardanti la Campagna 2024.

Destinatari: operatori CAA
Numero partecipanti: 1.833
Numero ore: 8
Edizioni: 16
Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, materiale didattico.
Metodologie: Aula in presenza

CAMPAGNA AMICA – CONSULENZA PER LA PROGETTAZIONE E LA CREAZIONE DI STRUMENTI E CONTENUTI PER IL CORSO CUOCO CONTADINO

Obiettivo: Terranostra intende creare e promuovere un’offerta formativa di natura commerciale destinata ai cuochi operanti negli agriturismi iscritti, con l’obiettivo dare valore aggiunto alla figura del Cuoco Contadino, di garantire una qualità certa ed un modo di operare nell’attività agrituristicamente adeguato e di alto profilo. Inipa Impresa Sociale è stata chiamata ad affiancare l’associazione nella progettazione del nuovo corso per Cuochi Contadini e di seguire la realizzazione di un corso e-learning asincrono per la piattaforma.

Destinatari: cuochi di agriturismi iscritti a Terranostra
Numero ore del corso e-learning: 2
Metodologie: corso multimediale su piattaforma e-learning

CAI LAB – SECONDA EDIZIONE DELLA SCUOLA PER NUOVI PROFESSIONISTI PER CONSORZI AGRARI D’ITALIA

Obiettivo: CAI – Consorzi Agrari d’Italia – sta percorrendo una strada di grande trasformazione della funzione e del ruolo dei consorzi in generale e di riposizionamento strategico delle sedi sul territorio. In quest’ottica e in previsione di futuri pensionamenti, ritiene necessario prepararsi ad una sostanziosa integrazione di risorse umane, in particolare per i ruoli di agente e di tecnico. Per questo motivo nel 2021, con il supporto di Inipa Impresa Sociale, ha creato una Accademy aziendale – CAI Lab - attiva con percorsi di selezione, formazione e training on the job, per rispondere all’obiettivo di integrare il capitale umano di CAI con profili adeguati alla sua mission e vision da inserire stabilmente nelle sedi in differenti funzioni e ruoli. Inipa Impresa Sociale ha affiancato CAI nella creazione dell’Accademy ed è chiamata ad avviare il secondo anno di attività di CAI Lab per la selezione e formazione di nuovi candidati.

Destinatari: iscrizione attraverso candidatura spontanea
Numero partecipanti: 21
Durata: 6 mesi
Edizioni: 1
Metodo: lezioni frontali con relatori esperti, materiale didattico, training on the job
Metodologie: Aula in presenza e training on the job nelle diverse sedi CAI

PIANI E ATTIVITÀ DA REALIZZARE NEL CORSO DEL 2025

FORMAZIONI FINANZIATE

- 1. Foragri Avv. 1/23 P. 58**
Sviluppo della managerialità per il nuovo progetto di Consorzi Agrari d'Italia
- 2. Foragri Avv. 1/23 P. 87**
Digitalizzazione delle risorse in Consorzi Agrari d'Italia
- 3. Foragri Avv. 1/23 P. 81**
Protezione dei dati personali nella transizione tecnologica delle imprese
- 4. Foragri Avv. 2/23 P. 102**
Sicurezza informatica: strumenti e competenze a supporto delle imprese
- 5. Foragri Avv. 2/23 P. 44**
Formazione continua per il Centro Assist. Agricola Coldiretti: la nuova PAC
- 6. Foragri Avv. 2/23 P. 65**
Avv. 1/24 Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona 2
- 7. Foragri Avv. 1/24 P. 92**
Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona 3
- 8. Foragri Avv. 1/24 P. 94**
Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona 4
- 9. Foragri Avv. 1/24 P. 85**
Formazione continua per il Centro Assistenza Agricola Coldiretti
- 10. Foragri Avv. 1/24 P. 86**
Potenziare l'efficienza manageriale dei Responsabili del Servizio tributario e fiscale
- 11. Foragri Avv. 1/24 P. 93**
Preparare i dirigenti territoriali alla gestione del cambiamento

- 12. Foragri Avv. 1/24 P. 95**
Donne Impresa: Rafforzamento del ruolo e delle abilità comunicative
- 13. Foragri Avv. 1/24 P. 96**
Intelligenza artificiale: scenari e applicazioni per i responsabili IT
- 14. Foragri Avv. 1/24 P. 97**
Principi e metodi per l'individuazione e la validazione delle competenze
- 15. Foragri Avv. 1/24 P. 102**
Formazione Continua: Scuola per i Servizi Fiscali

PIANI NON FINANZIATI

- **Fondo NECST:** creazione di piattaforme e corsi (completamento)
- **Supporto al CAA:** formazione operatori sul nuovo sistema PAC - AGEA”
- **AGER - UNAPROL:** utilizzo di EXCEL (nuova edizione)
- **Consorzio Sistema Servizi:** corsi su piattaforma INIPA Academyonline
- **Coldiretti NEXT:** Polo Innovazione (bando Ministeriale)
- **Confederazione Coldiretti:** Co-design per un modello di gestione e formazione con Direttori Provinciali e Regionali
- **AGRI BIO IT - Biologico Italiano:** corso in presenza per formazione consulenti Bio

5 PER MILLE

Il 5x1000 rappresenta una fonte di finanziamento cruciale per le imprese sociali che operano nel settore della formazione. Questi fondi consentono di sostenere e ampliare le attività formative, offrendo opportunità di crescita e sviluppo a un pubblico più ampio.

Nel mese di dicembre 2024, Inipa Impresa Sociale ha incassato l'annualità del finanziamento del 5x1000 di competenza dell'anno 2023. Questi fondi rappresentano un supporto importante per realizzare la nostra mission contribuendo essi, attraverso il sostegno e l'ampliamento dell'offerta formativa, a favorire l'occupazione e sostenere la crescita e la competitività delle imprese agricole. Per l'anno di interesse, la somma ricevuta è stata utilizzata in parte per la copertura dei costi di struttura e in parte per le attività di ricerca e formazione realizzate.

Nel mese di gennaio 2025, inoltre, Inipa Impresa Sociale ha presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il "Rendiconto delle somme percepite del 5 per mille" relativo all'anno finanziario 2022 utilizzando le indicazioni e le linee guida emanate dal Ministero competente.

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO



SODDISFAZIONE DEI DISCENTI

CHI HA PARTECIPATO ALLE
FORMAZIONI INIPA NEL 2024

Discenti molto soddisfatti, riconoscono l'interesse per gli argomenti trattati e l'applicabilità degli apprendimenti nel proprio lavoro

METODOLOGIA: indagini quantitative realizzate al termine di ogni singola attività formativa attraverso la somministrazione a tutti i partecipanti di un questionario che riguarda gli aspetti principali che definiscono il vissuto circa la qualità dell'esperienza:

- soddisfazione complessiva
- interesse verso le attività formative
- utilità del percorso, in termini di applicabilità nelle attività lavorative

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.

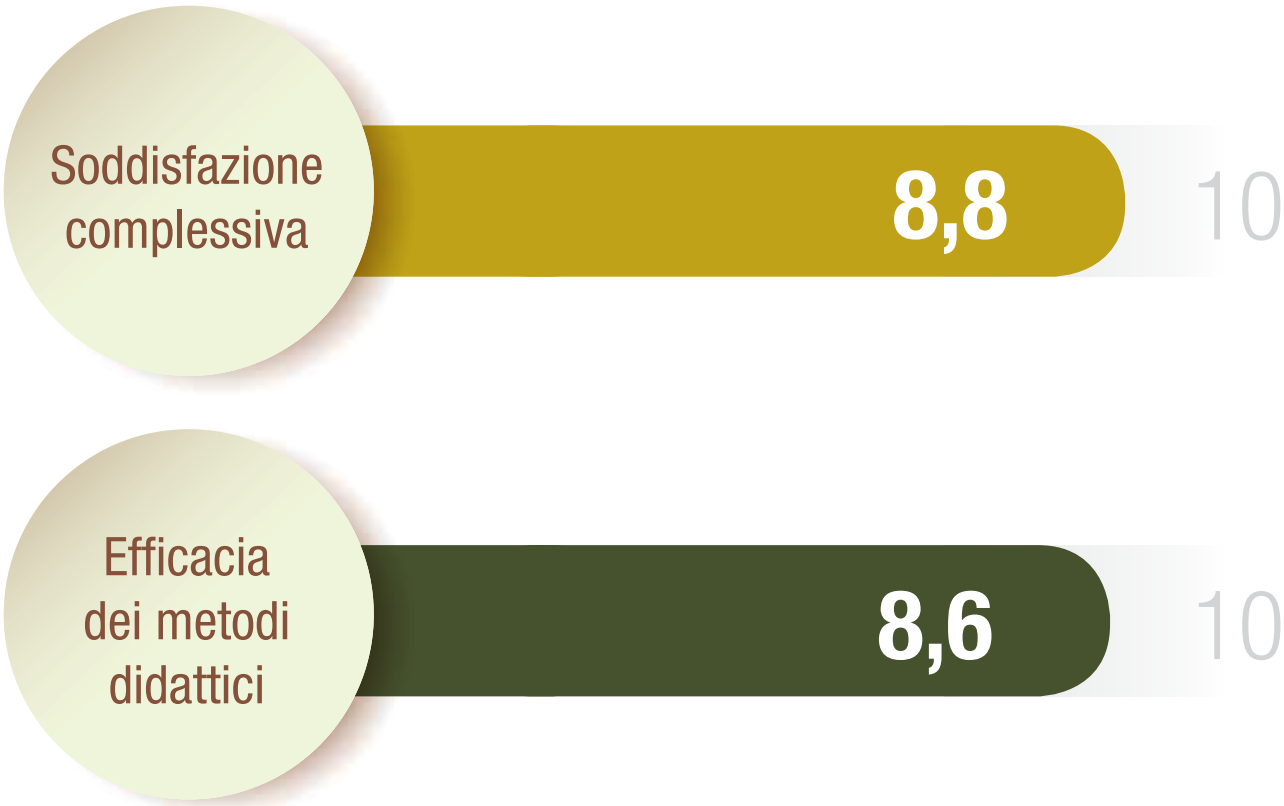
Metodo di raccolta dati:
interviste online (sistema CAWI)

Universo:
partecipanti nelle formazioni realizzate nel 2024

LIVELLO DI SODDISFAZIONE

Discenti molto soddisfatti, riconoscono l'interesse per gli argomenti trattati e l'applicabilità degli apprendimenti nel proprio lavoro.

PUNTEGGIO 1-10



LIVELLO DI SODDISFAZIONE

Facendo riferimento alle attività formative che avete realizzato con INIPA nell'ultimo anno, valuti i seguenti aspetti:



COMMENTI E SUGGERIMENTI

- »E' stato molto interessante il confronto con i colleghi di altre province, utile l'interscambio di conoscenze e di esperienze»

»Spesso abbiamo la presunzione di "sapere tutto", invece ogni qualvolta che partecipo ad un corso di formazione, porto a casa informazioni, punti di vista e spunti sempre nuovi»

»Consiglio di mantenere alto e frequente il livello di formazione. Credo che essere preparati da persone competenti e professionali come la vostra agenzia sia per me molto importante e fondamentale per il mio lavoro e quello dei miei colleghi»

»gli strumenti messi a disposizione, la loro potenzialità con il corretto utilizzo, aiutano ad affrontare le problematiche quotidiane nel rapporto con il socio/cliente»

»i metodi utilizzati sono stati di ottima fruibilità, soprattutto la modalità di esposizione del docente, che ha posto l'intera aula a proprio agio, senza condizioni di resistenza al dialogo»

»Un corso molto interattivo e coinvolgente. Sono stati forniti strumenti innovativi che hanno portato ad una nuova consapevolezza del ruolo per essere sempre più propositive. Proseguire su tematiche come "ascolto" e "silenzio interiore" sarebbe molto interessante»

»il corso è stato molto apprezzato e utile, docenti molto preparati»

»sono rientrato a casa con un bagaglio conoscitivo molto gradito»

»Ottima la scelta degli argomenti trattati. la capacità comunicativa dei relatori ha reso argomenti complessi
- facilmente fruibili»

»contenuti resi facilmente disponibili ed acquisibili, obbiettivi chiari e diretti»

»nonostante il tempo sia poco per tutti, penso che questo tipo di formazione andrebbe fatta con più frequenza»

»Il format del corso con ampia partecipazione è molto ben strutturato»

»Organizzazione curata, sede corso adeguata, servizio catering buono, accoglienza informale e piacevole»

»Sono molto soddisfatto del corso, gli argomenti trattati, anche se in parte conosciuti, sono stati ben spiegati. Mi è piaciuta molto la modalità dell'esercitazione pratica, il collegamento online con gli imprenditori, che ha simulato l'attività che svolgiamo ogni giorno con i nostri soci»

»Ho trovato il corso molto utile, motivo per il quale mi piacerebbe farne altri a breve»

»nessun consiglio, anzi vi ringrazio molto per averci dotato di strumenti utili per il nostro lavoro per migliorare e valorizzare le nostre aziende grazie di cuore»

»argomento interessante e necessario, docenti che hanno saputo coinvolgere e far mantenere alta l'attenzione, molto chiari nella loro esposizione»

»nessun consiglio, anzi vi ringrazio molto per averci dotato di strumenti utili per il nostro lavoro per migliorare e valorizzare le nostre aziende grazie di cuore»

»Facciamoli più spesso!»

SODDISFAZIONE DEI COMMITTENTI

CHI HA COMMISSIONATO A INIPA
FORMAZIONI NEL 2024

Valutazione di eccellenza e ottima accoglienza dei nuovi metodi e strumenti che INIPA ha implementato. L'apprezzamento si rende tangibile attraverso l'elevata fidelizzazione e la propensione dei clienti a promuovere l'ente

METODOLOGIA

Indagine quantitativa realizzata a chiusura anno attraverso l'invio all'intero universo dei committenti di un questionario che si concentra sugli aspetti principali che definiscono il vissuto circa la qualità dell'esperienza:

- soddisfazione complessiva
- operato dell'ente
- realizzazione dei percorsi formativi
- profilo d'immagine dell'impresa

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

Metodo di raccolta dati:

interviste online (sistema CAWI)

Universo:

clienti INIPA nel 2024

Dimensioni dell'universo:

31 casi

Dimensione Campionaria:

13 casi pari al 42% dell'universo

SINTESI

Quest'anno buona parte di coloro che hanno risposto al questionario hanno avuto relazione solo con INIPA, a differenza dell'anno scorso, in cui la gran parte aveva avuto rapporti anche con altre società; un aspetto che dà un colore diverso alle valutazioni,

quest'anno hanno una chiave più assoluta, l'anno scorso più comparativa.

Come negli anni precedenti buona parte dei committenti è ricorso ai finanziamenti di un fondo interprofessionale, ma quest'anno si affacciano anche committente di natura commerciale e legate a bandi. La maggioranza dei percorsi formativi su cui poggiano le valutazioni raccolte è composto da aule in presenza e in fad ma si allarga lo spettro metodologico con corsi e-learning su piattaforma, corsi solo in presenza e mixati tra presenza e online. La performance di INIPA nel 2024 conferma una valutazione di eccellenza (9.0 su un punteggio 1-10), sia complessivamente che negli elementi compositivi strutturali. Rispetto alla precedente rilevazione si colgono alcune flessioni che non possono essere considerate statisticamente significative. La soddisfazione dei committenti diventa tangibile quando dichiarano l'intenzione di avvalersi ancora di INIPA e di consigliarla ad altri.

COMMENTI E SUGGERIMENTI DEI COMMITTENTI

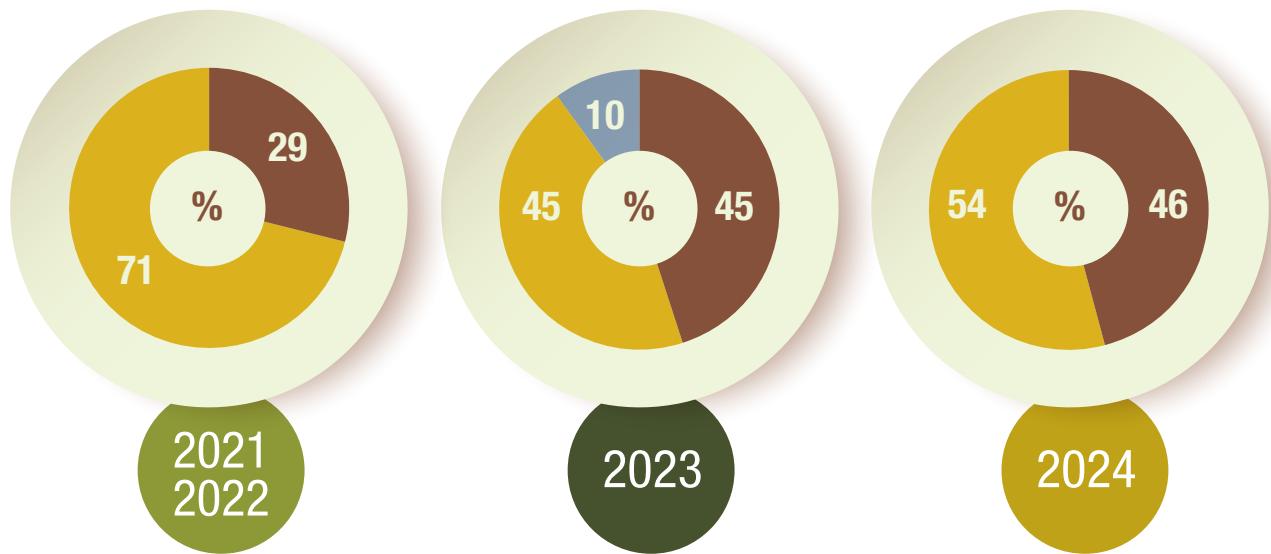
«Rispetto dei tempi in aula anche se è difficile, ampliare fase di analisi dei bisogni»

«A mio parere la formazione in presenza è molto più efficace specialmente se gli argomenti trattati sono molto tecnici»

PROFILO

TIPOLOGIA DI CLIENTE

- Area/servizio di Coldiretti
- Società o ente del sistema Coldiretti
- Società, impresa, ente, fondazione esterno al sistema Coldiretti

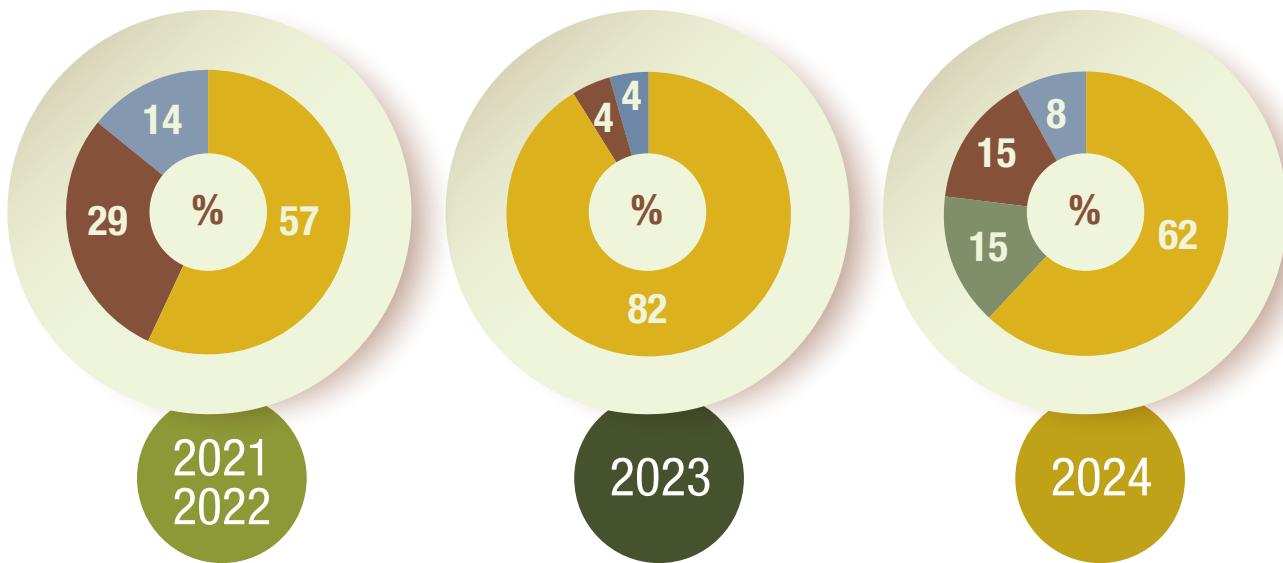


PROFILO

ULTIMA ATTIVITÀ FORMATIVA CON INIPA

Si affacciano anche committente di natura commerciale e legate a bandi

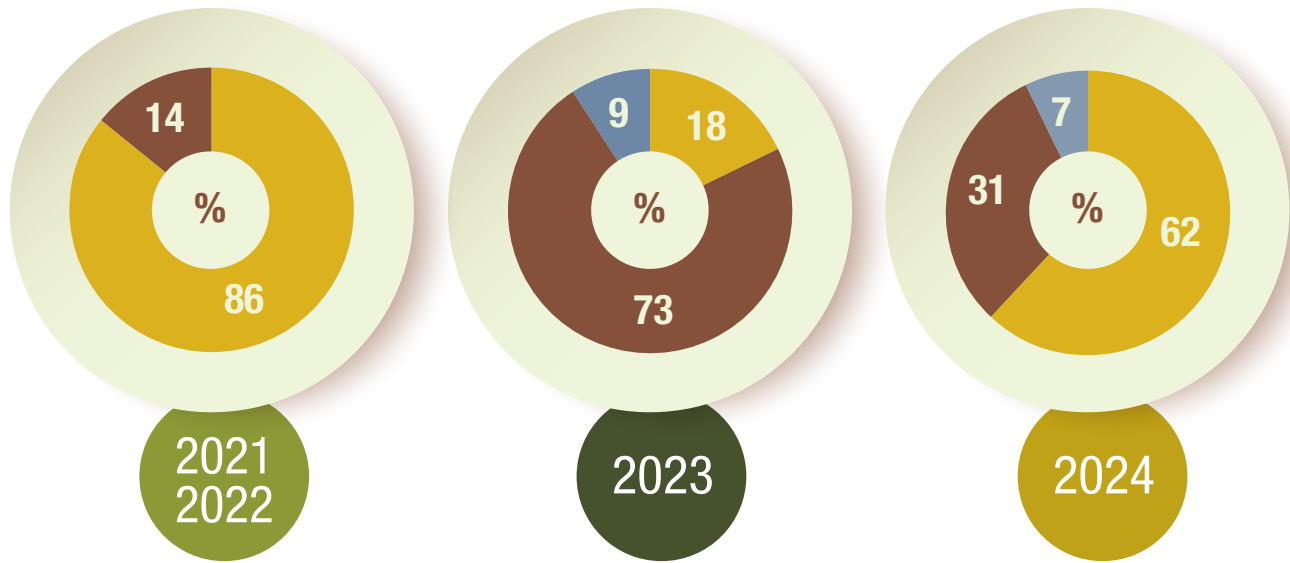
- Finanziata da fondo Foragri e/o Fondir
- Finanziata da altro fondo/bando nazionale/UE
- Non finanziata
- Non ricordo



PROFILO

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..)?

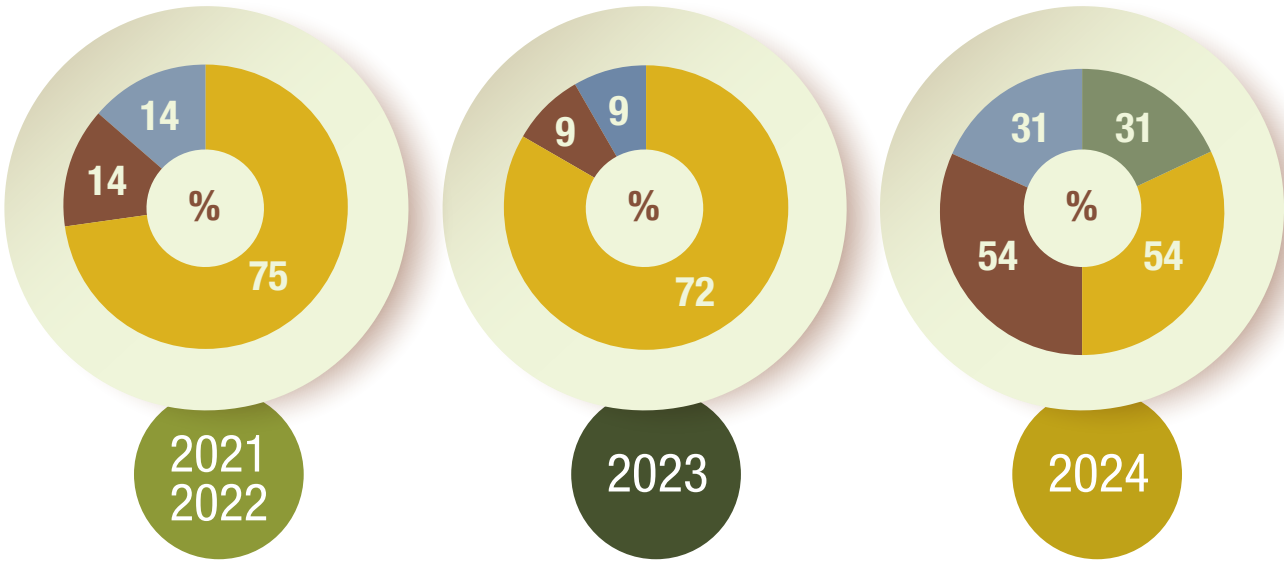
- Attività di Formazione realizzate esclusivamente con INIPA
- Attività di formazione realizzate anche con altre società/consulenti
- Non ricordo



PROFILO

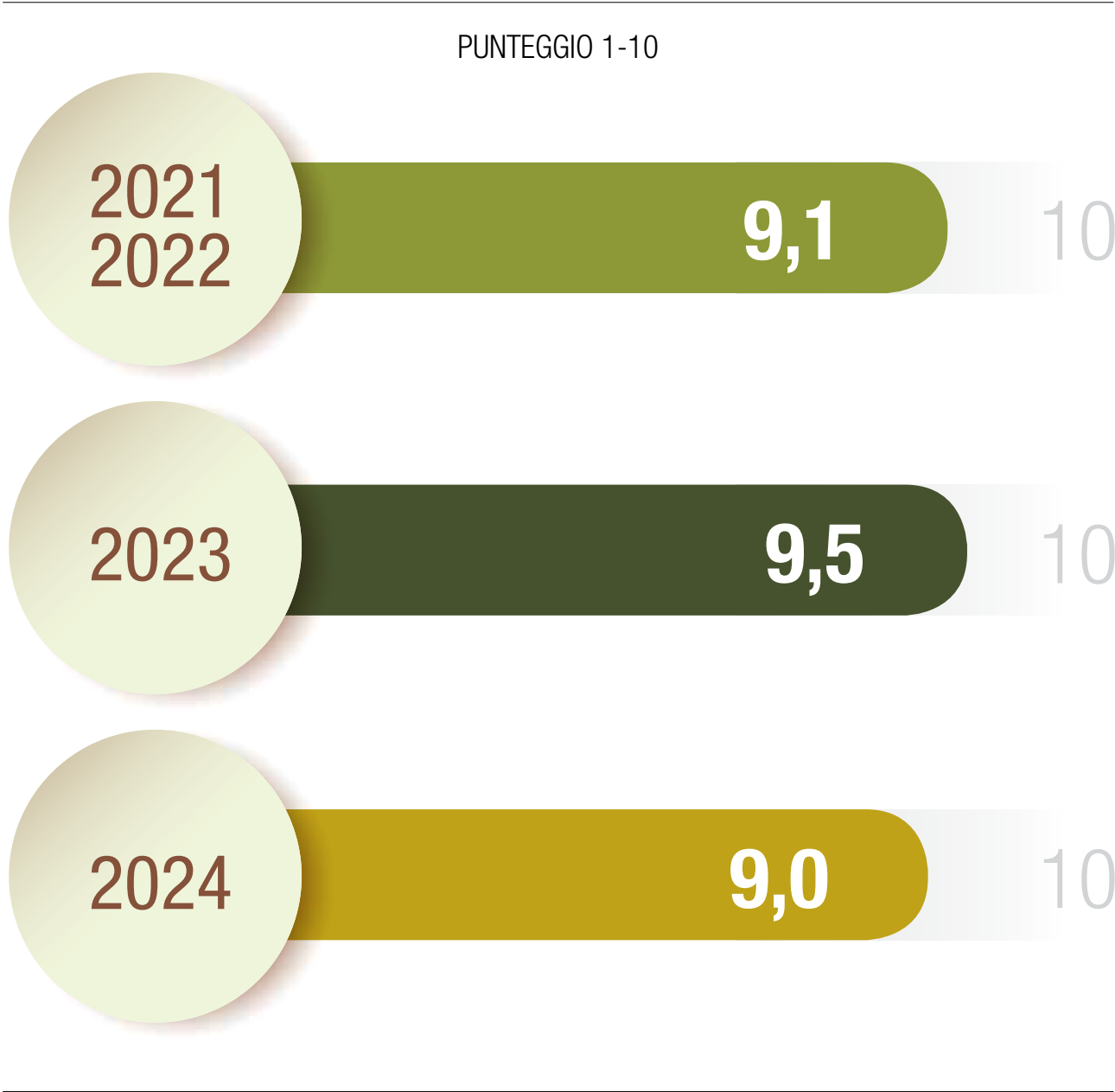
Facendo riferimento alle attività formative che avete realizzato con INIPA nell'ultimo anno, con quali metodi sono state erogate? Possibili più risposte

- Solo FAD
- Mix in presenza e online
- Solo in presenza
- Piattaforma con corsi e-learning asincroni



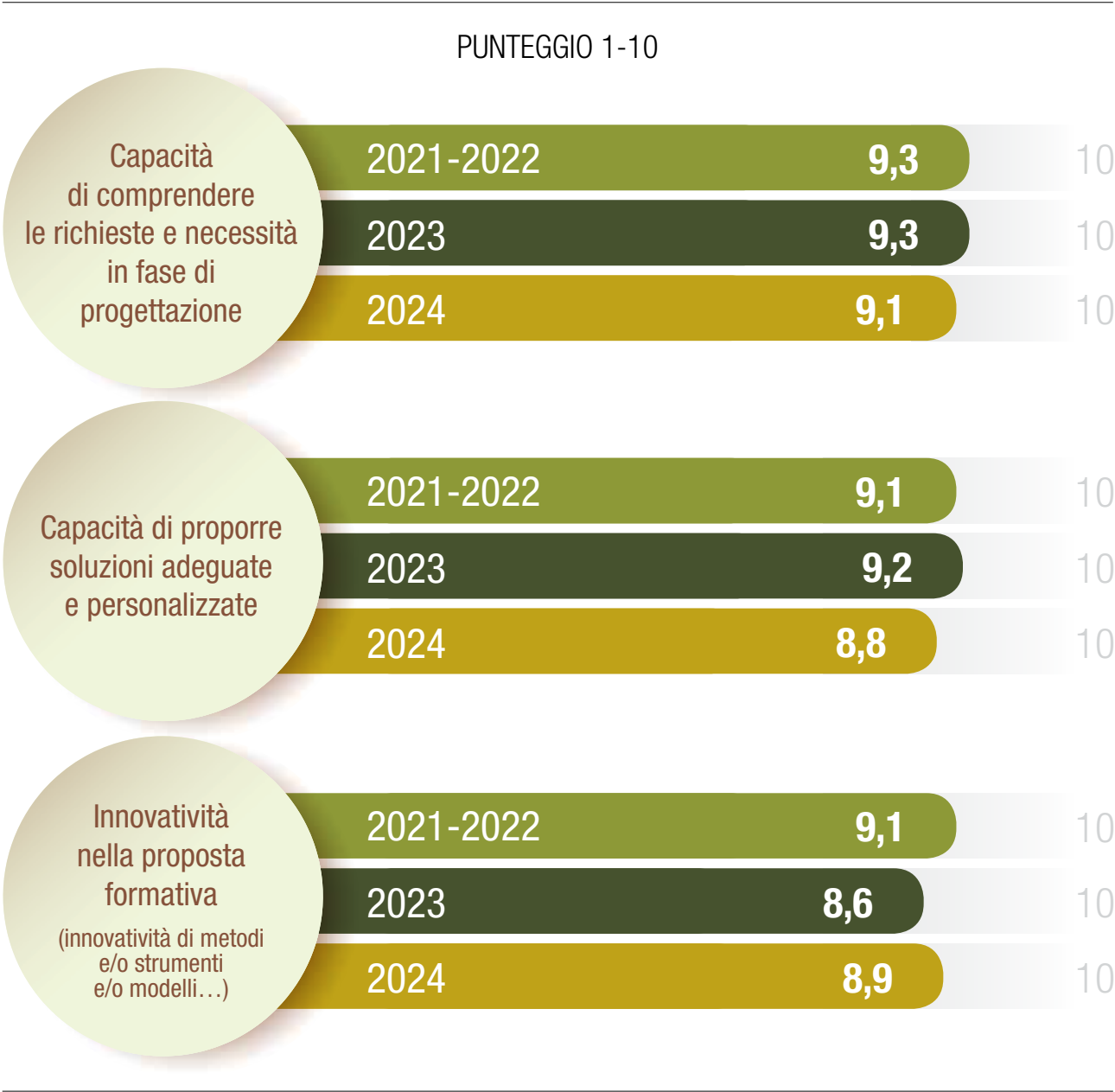
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

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



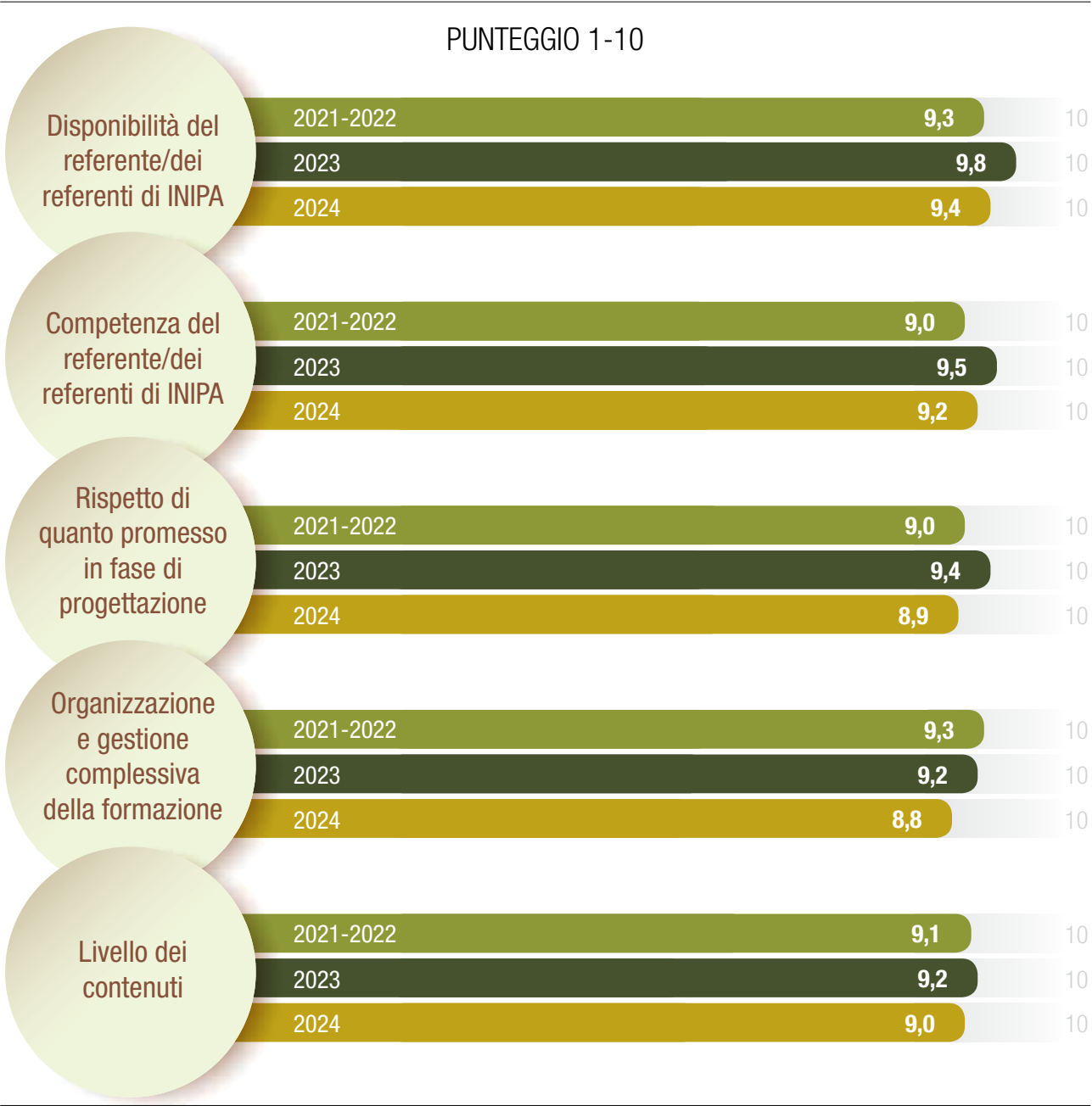
VALUTAZIONE DELL'OPERATO DELL'ENTE

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.

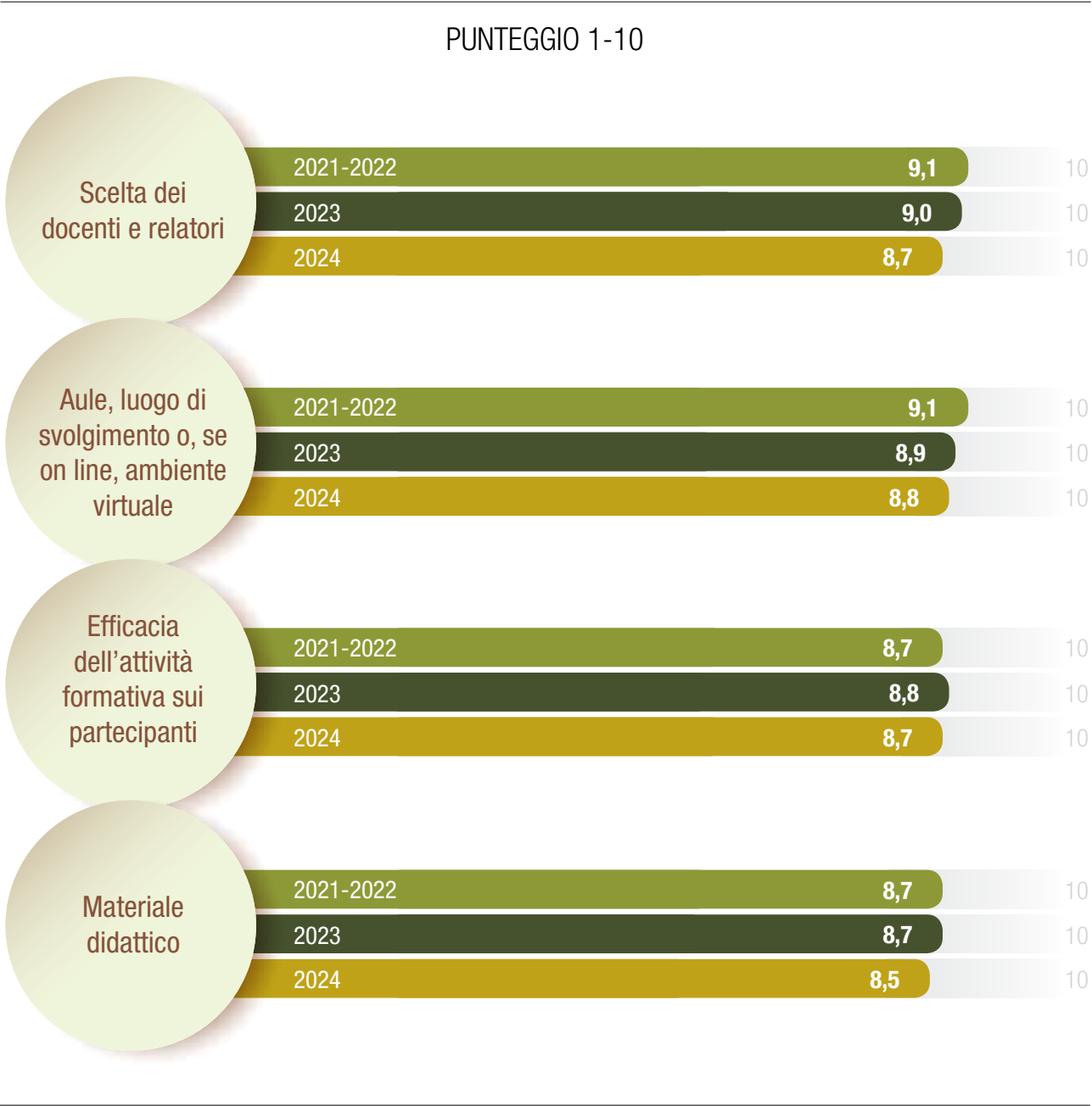


VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

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

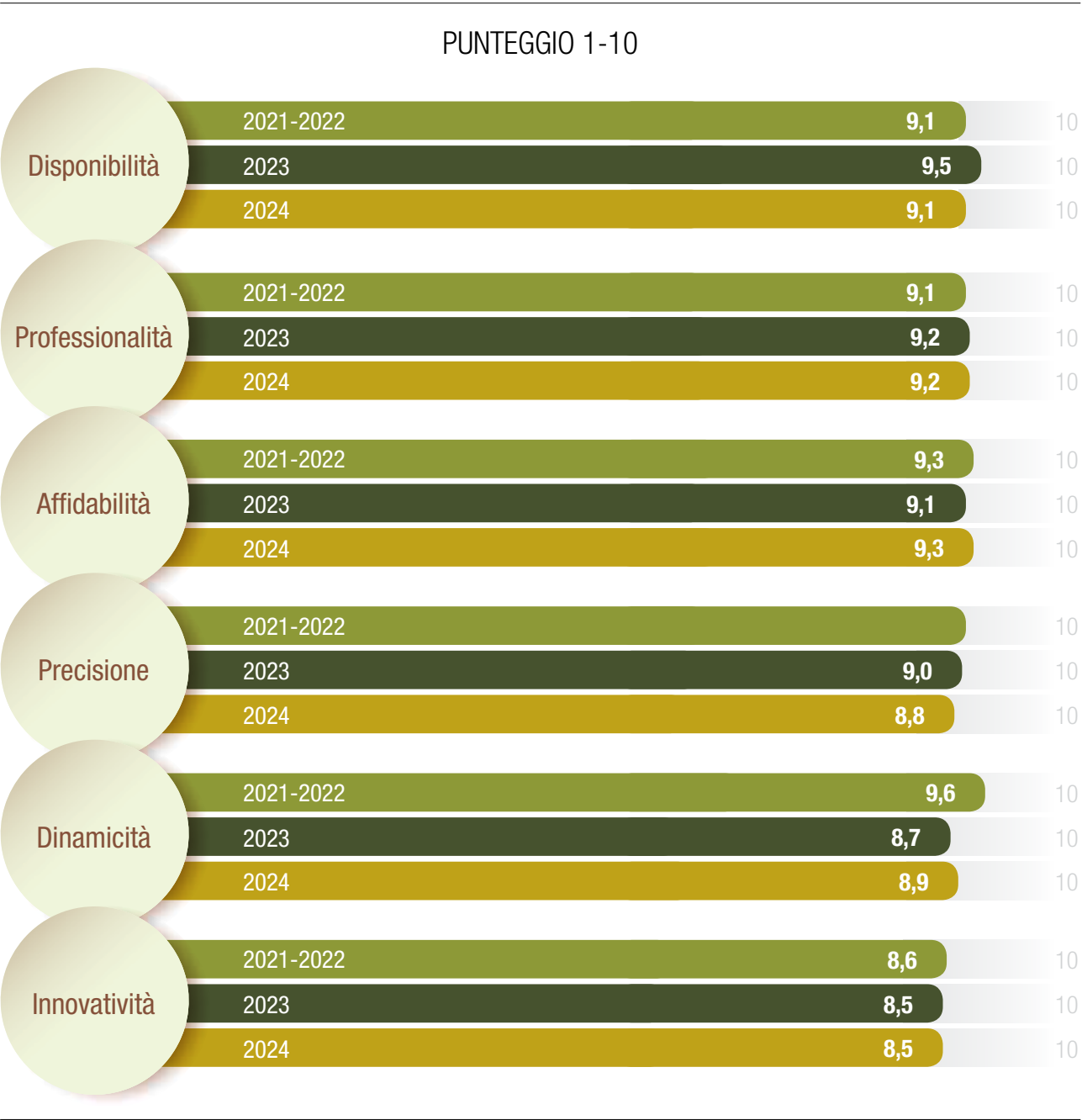


Valuti ora i seguenti aspetti della fase di realizzazione della formazione:



PROFILO D'IMMAGINE DI INIPA

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



FIDELIZZAZIONE E PROMOZIONE

Con che probabilità pensa di utilizzare INIPA per le prossime formazioni in ambito agricolo/agro-alimentare che realizzerà?



SODDISFAZIONE DEI FORNITORI

I DOCENTI CHE HANNO
COLLABORATO CON INIPA NEL 2024

INIPA ha saputo costruire
relazioni di qualità con
i docenti, basate su
collaboratività, supporto
costante e flessibilità

METODOLOGIA

Metodologia: indagine quantitativa realizzata a chiusura anno attraverso l’invio all’intero universo dei docenti impiegato nell’anno 2024 di un questionario che si concentra sugli aspetti principali che definiscono il vissuto circa la qualità dell’esperienza:

- soddisfazione complessiva
- operato dell’ente nella relazione con il docente
- Profilo d’immagine dell’impresa

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

Metodo di raccolta dati:
interviste online (sistema CAWI)

Universo:
docenti che hanno collaborato con Inipa nel 2023

Dimensioni dell’universo:
53 casi

Dimensione Campionaria:
25 casi pari al 47% dell’universo

SINTESI
La valutazione dei docenti della relazione con INIPA nel 2024 si conferma l’eccellenza, sia in termini globali sia nelle componenti strutturali, con tutti i punteggi di apprezzamento ben superiori al 9.

La reputazione di INIPA è molto elevata ed il posizionamento è eccellente in particolare per la disponibilità, il supporto offerto e la flessibilità..

**COMMENTI E SUGGERIMENTI
DEI COMMITTENTI**

«Purtroppo solamente i vincoli legati ai compensi, basati su regole relative ai fondi piuttosto che sulla qualità degli interventi formativi»

«il miglioramento continuo è utile sempre per tutti, l’organizzazione ha dimostrato una solida struttura»

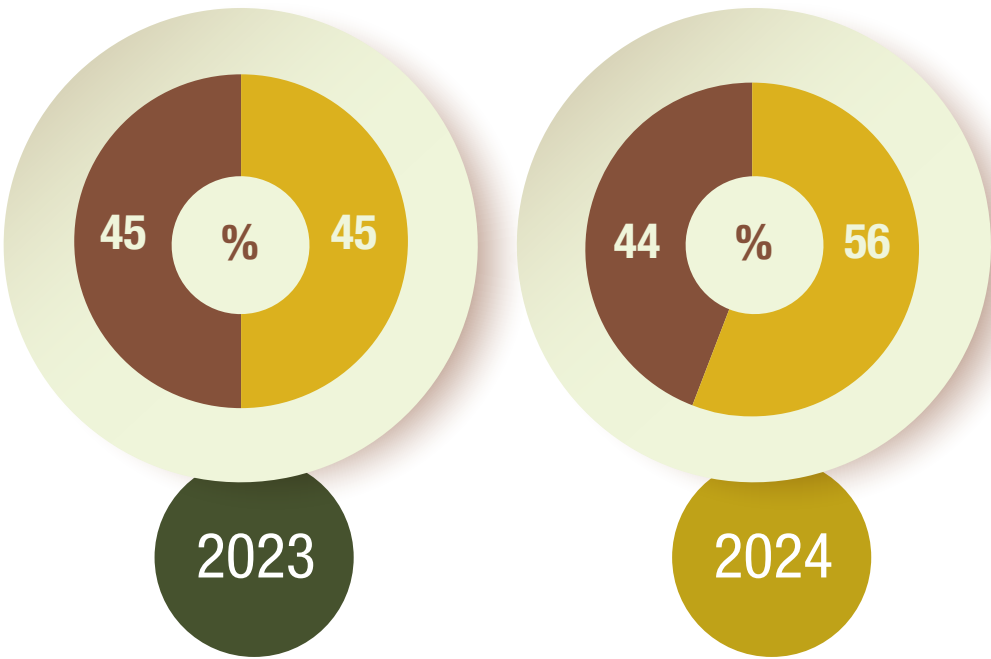
«Iniziare una o più collaborazioni con Università e scuole su temi di interesse per i soci, dipendenti del Sistema, ad es. Innovazione tecnologica, storia, economia politica, educazione civica»

«le valutazioni 10 che ho indicato non sono di forma, ma rappresentano il fatto che Inipa sa creare partnership reali profonde e autentiche grazie alla qualità professionale e umana delle persone che ci lavorano»

PROFILO

TIPOLOGIA DI DOCENTE

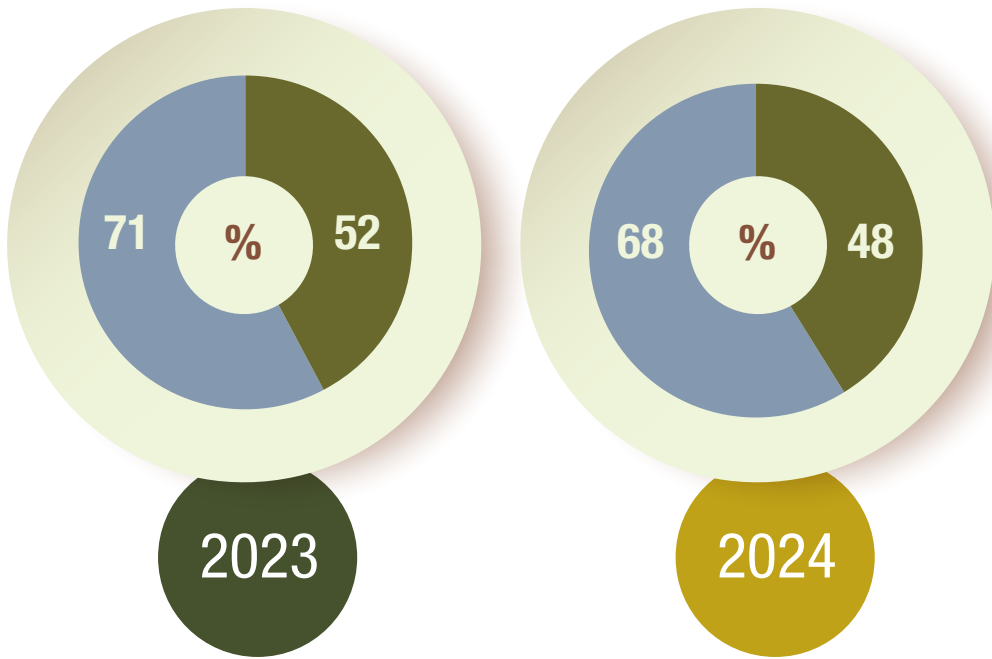
- Dipendente/collaboratore stabile del sistema Coldiretti
- Docente, relatore esterno a Coldiretti



PROFILO

Le tue docenze organizzate da INIPA nell'ultimo anno sono state: (possibili più risposte)

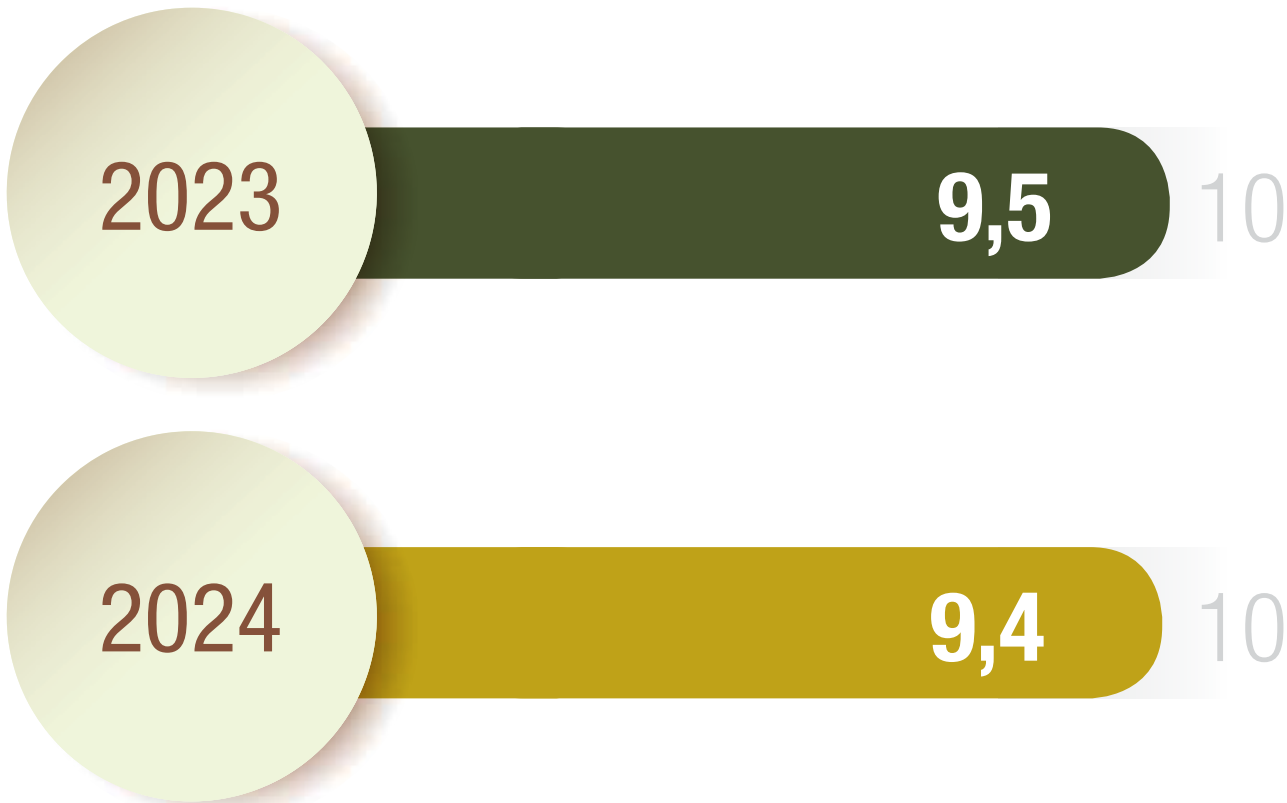
- In presenza
- Online (FAD)



LIVELLO DI SODDISFAZIONE

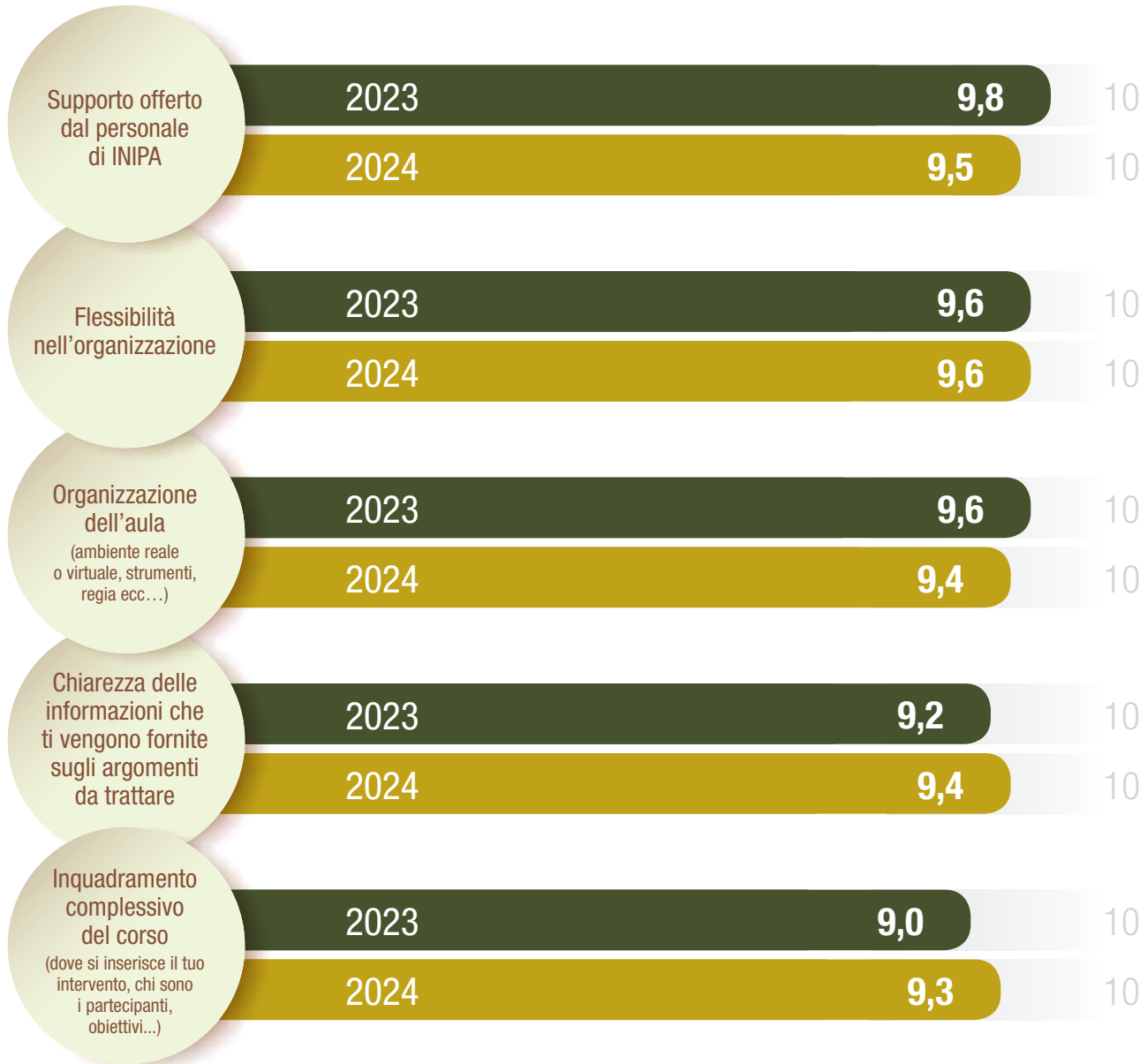
Nel complesso, quanto sei soddisfatto della collaborazione con INIPA nell'ultimo anno?

PUNTEGGIO 1-10



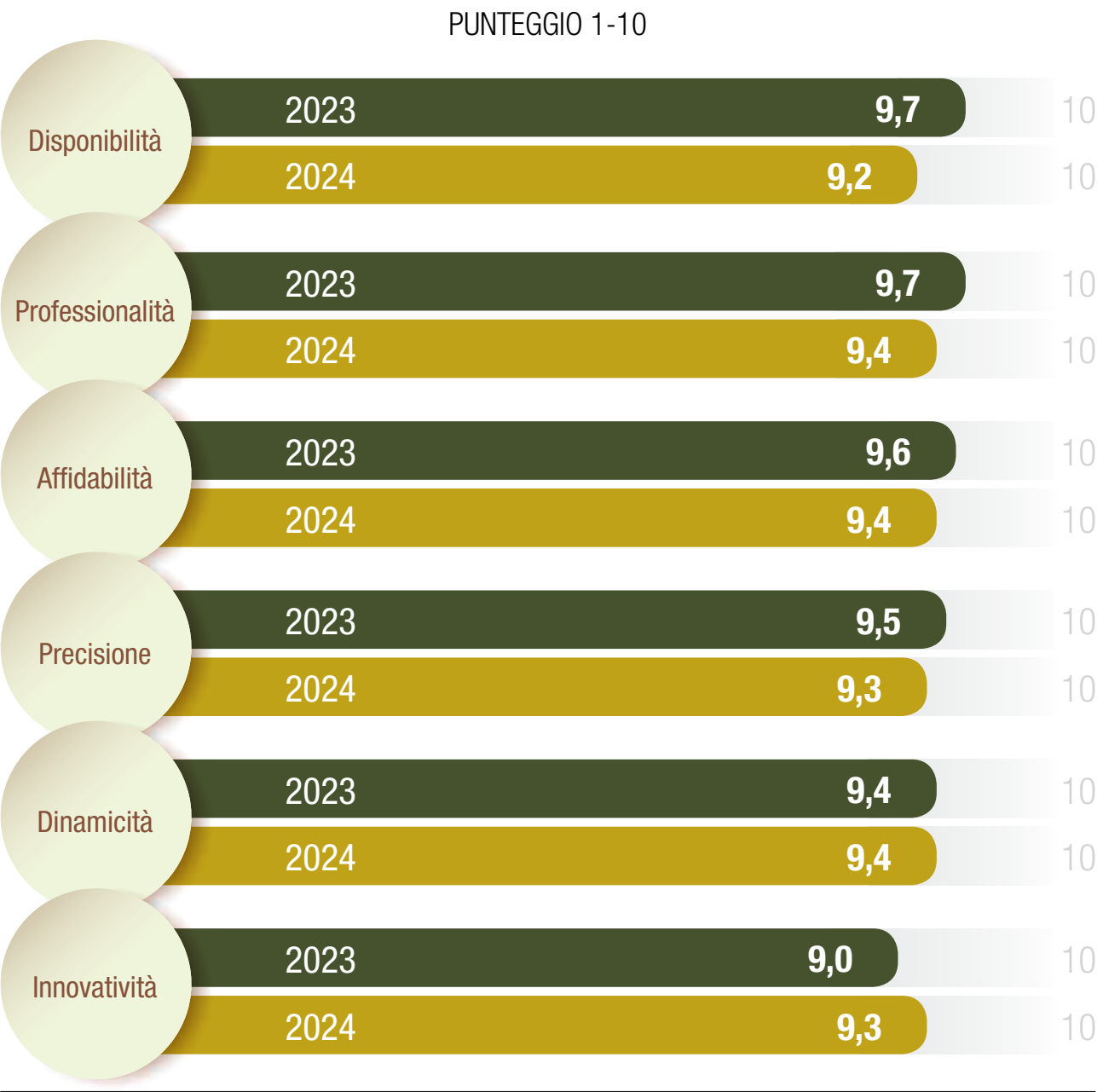
VALUTAZIONE DELL'OPERATO

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.



PROFILO D'IMMAGINE DI INIPA

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



La performance di INIPA nel 2024 conferma una valutazione di eccellenza, sia complessivamente che negli elementi compositivi strutturali

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Si riportano di seguito i principali dati economici e finanziari al 31/12/2024

| IMPIEGHI | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|------------------------------|------------|------------|
| Immobilizzazioni Materiali | 2.174 | 0 |
| Immobilizzazioni Finanziarie | 28.378 | 27.906 |
| A) ATTIVO FISSO | 30.552 | 27.906 |
| Crediti e ratei e risconti | 1.180.080 | 1.023.785 |
| Disponibilità liquide | 382.632 | 207.198 |
| B) ATTIVO CIRCOLANTE | 1.562.712 | 1.230.983 |
| TOTALE ATTIVO (A+B) | 1.593.264 | 1.258.889 |

| FONTI | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|---------------------------|------------|------------|
| A) PATRIMONIO NETTO | 753.236 | 681.092 |
| B) PASSIVITA' CONSOLIDATO | 137.298 | 135.386 |
| C) PASSIVITA' CORRENTI | 702.730 | 442.411 |
| TOTALE PASSIVO (A+B+C) | 1.593.264 | 1.258.889 |

Il totale dell'attivo è pari a 1.593.264 Euro, di cui crediti per 1.158.771 euro e disponibilità liquide per 382.632 Euro. L'attivo fisso include la partecipazione sociale (euro 2.500) in una società consor- tile che fornisce servizi amministrativi e informatici connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'En- te. Non sono stati effettuati investimenti nel 2024.

Il passivo patrimoniale è dato da un Patrimonio netto pari a 753.236 euro e debiti per 702.730 euro, di cui verso banche 45.026 Euro. Il patri- monio netto include un fondo di dotazione pari a 681.092 euro. L'Ente ha una posizione finanziaria netta pari a euro 337.606.

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO

Riclassificazione del conto economico secondo il metodo del valore aggiunto

Valore Aggiunto Globale:

| | 2024 | 2023 |
|--|-----------|-----------|
| A) Valore Della Produzione: | 1.319.172 | 1.095.341 |
| Ricavi delle vendite (A) 1) | 750.661 | 845.184 |
| Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti, variazione dei lavori in corso su ordinazione (A) 2), A) 3) | 0 | 0 |
| Incrementi di immobilizzazione per lavori interni (A) 4) | 0 | 0 |
| Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica, contributi in conto esercizio (A) 5) | 568.511 | 250.157 |
| Costi Intermedi Della Produzione | 718.151 | 550.262 |
| Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci (B) 6) | 7.348 | 3.412 |
| Servizi (B) 7) | 506.165 | 390.670 |
| Godimento beni di terzi (B) 8) | 143.409 | 111.327 |
| 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) | 61.229 | 44.853 |



RICLASSIFICAZIONE
A VALORE AGGIUNTO



| | 2024 | 2023 |
|---|---------|---------|
| A – B = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO | 601.021 | 545.079 |
| 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 | 601.021 | 545.079 |
| Ammortamenti (B) 10)) | 476 | 305 |
| A – B –/+ C – 14) = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO | 600.545 | 544.774 |
| + CONTRIBUTO ECONOMICO ATTIVITA' VOLONTARI: (Ore lavorate x remunerazione lorda oraria) | 0 | 0 |
| Valore Aggiunto Globale (Val.Aggr.Car.Netto+Contr.Vol.) | 600.545 | 544.774 |

RICLASSIFICAZIONE
A VALORE AGGIUNTO

Prospetto Di Riparto Del Valore Aggiunto Caratteristico Netto

| | 2024 | 2023 |
|---|---------|---------|
| Valore Aggiunto Globale (Val.Aggr.Car.Netto+Contr.Vol.) | 600.545 | 544.774 |
| Riparto: | | |
| Remunerazione del personale | | |
| Personale dipendente e non dipendente (B) 9) | 508.249 | 528.385 |
| Remunerazione della Pubblica Amministrazione | | |
| Imposte dirette ed indirette (B) 22) | 9.082 | 187 |
| Remunerazione del capitale di credito | | |
| Oneri per capitali a breve e lungo termine (B) 17) | 11.070 | 9.498 |
| Remunerazione del capitale proprio | | |
| Dividendi e ristorni (Destinazione Utile-Perdita esercizio) | 0 | 0 |
| Remunerazione dell'azienda | | |
| +/- Variazione delle riserve (Destinazione Utile-Perdite-Riserve) | 72.144 | 6.704 |
| Liberalità esterne | | |

Il conto economico presenta un valore della produzione pari a 1.319.172 euro con costi pari a 1.226.876 euro. Le imposte sono pari a 9.082 euro e il risultato netto è positivo per 72.144 euro. INIPA sostiene unicamente spese per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

I ricavi delle vendite e prestazioni (voce A1 del conto economico) si riferiscono per l’83% all’attività di formazione. Alla luce di ciò, si ritiene soddisfatta la condizione di prevalenza del 70% rispetto ai ricavi complessivi dell’Ente.

INDICI DI BILANCIO

| INDICE DI LIQUIDITÀ | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|--|------------|------------|
| α / β | 2,23 | 2,81 |
| 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.) | 1.569.455 | 1.242.148 |
| β: D (Deb.scad. entro es.) + E (ratei e risc.pass.) | 702.730 | 442.411 |

| RAPPORTO DI INDEBITAMENTO | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|---|------------|------------|
| α / β | 2,12 | 1,85 |
| α: Capitale Investito (Totale Attivo dello Stato Patrimoniale) | 1.593.264 | 1.258.889 |
| β: A – Patrimonio Netto | 753.236 | 681.092 |

| ROTAZIONE DEI CREDITI IN GIORNI | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|--|------------|------------|
| 365 / (α / β) | 31 | 9 |
| α: Ricavi delle Vendite e delle prestazioni | 750.661 | 845.184 |
| β: Media crediti commerciali (al netto di IVA) | 63.981 | 20.763 |

INDICI DI BILANCIO

| INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE SUL VALORE DELLA PRODUZIONE | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|---|------------|------------|
| α / β | 0,39 | 0,48 |
| α: B9 – Costo del personale | 508.249 | 528.385 |
| β: A – Valore della produzione | 1.319.172 | 1.095.341 |

| VALORE DELLA PRODUZIONE PER ADDETTO | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|--|------------|------------|
| α / β | 164.897 | 121.705 |
| α: A – Valore della produzione | 1.319.172 | 1.095.341 |
| β: Numero tot. Addetti medio esercizio | 8 | 9 |

PREVISIONE
ECONOMICO-FINANZIARIA
DI MEDIO PERIODO

| | ANNO 2025 |
|---|------------------|
| Ricavi delle vendite e prestazioni | 992.617 |
| Altri ricavi e proventi | 550.000 |
| VALORE DELLA PRODUZIONE | 1.542.617 |
| Costo materie prime, sussidiarie, merci | 1.500 |
| Costo per servizi | 821.434 |
| Costo per godimento beni terzi | 114.233 |
| Costo del personale | 512.500 |
| Ammortamenti e svalutazioni | 400 |
| Accantonamenti per rischi | 0 |
| Oneri diversi di gestione | 3.920 |
| COSTI DELLA PRODUZIONE | 1.453.987 |



PREVISIONE
ECONOMICO-FINANZIARIA
DI MEDIO PERIODO



| | ANNO 2025 |
|--|---------------|
| DIFFERENZA A B | 88.630 |
| Interessi attivi e proventi finanziari | 3500 |
| Interessi passivi e oneri finanziari | 18.000 |
| RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE | 74.130 |
| Imposte esercizio | 30.000 |
| UTILE-PERDITA ESERCIZIO | 44.130 |
| Contributo economico prestaz. volontari | 0 |
| UTILE-PERDITA ESERCIZIO CON APPORTO VOLONTARI | 44.130 |

ALTRE INFORMAZIONI

ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI

Non sono presenti.

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

In merito alla nostra attività, guidati dalla profonda consapevolezza che INIPA e chi ci lavora è al servizio dei discenti, con l'unico obiettivo di offrire conoscenze e competenze che possano sostenere un miglioramento del quotidiano lavorativo, segnalare prospettive e rinsaldare l'identità professionale, l'impegno per il prossimo anno è quello di potenziare quanto più possibile l'efficacia della nostra funzione formativa, esplorando ogni possibilità che prometta il consolidamento degli apprendimenti, una facilitazione nel veicolarli ed il coinvolgimento.

Guidati da questo obiettivo privilegiamo la strada della **formazione continua** convinti che, d'accordo con la teoria di Raymond Cattell, questa contribuisca a potenziare e a mantenere aggiornata l'intelligenza cosiddetta cristallizzata – quella riferita alle conoscenze e alle abilità acquisite – che proprio attraverso l'esperienza e l'apprendimento nel tempo si forma e si sviluppa. Se poi assumiamo, in linea con la teoria del costruttivismo, che **l'apprendimento sia un processo attivo in cui l'individuo costruisce nuove conoscenze attraverso l'interazione con l'ambiente e l'esperienza diretta**, ancor di più la formazione continua diviene fonamen-

tale, poiché offre ai discenti l'opportunità di rivedere, aggiornare e ampliare le proprie conoscenze in modo attivo e contestualizzato. Attraverso esperienze pratiche, feedback e riflessione, la continuità dei percorsi stimola un processo di apprendimento, favorendo lo sviluppo di competenze, l'autosufficienza e la capacità di adattamento.

Ancora, riteniamo la formazione continua strategica per la realizzazione di un ulteriore obiettivo ugualmente primario nell'azione di INIPA, ovvero **la creazione di una rete di Comunità**: la condivisione di un comune percorso formativo diviene, infatti, un appuntamento garantito e costante dedicato all'incontro e confronto fra persone che condividono compiti, interessi e valori comuni e che su questa base costruiscono insieme un **network solidale**.

Solo attraverso l'appartenenza ad una Comunità e ad una Rete in continuo confronto e di continuo stimolo è possibile offrire solidità e veicolare solidarietà al comparto agricolo, per affrontare efficacemente le prospettive future di cambiamento e le sfide mutevoli e continue.

