

INIPA IMPRESA SOCIALE

BILANCIO SOCIALE

2025

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

Iniziativa
per apprendere

INIPA IMPRESA SOCIALE

BILANCIO SOCIALE 2025

Indice

	<i>Lettera della Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	pag. 7
1.	INTRODUZIONE	pag. 9
2.	NOTA METODOLOGICA	pag. 14
3.	INIPA IMPRESA SOCIALE: CHI SIAMO	pag. 18
	CHI È INIPA IMPRESA SOCIALE	pag. 20
	COSA FACCIAMO	pag. 22
	IL CONTESTO	pag. 24
	CODICE ETICO	pag. 27
	INIPA IMPRESA SOCIALE PER L'AMBIENTE	pag. 28
	INIPA IMPRESA SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	pag. 29
4.	VISION E MISSION	pag. 30
5.	I NOSTRI VALORI	pag. 34
6.	GOVERNO, AMMINISTRAZIONE E STRUTTURA	pag. 37
	L'ASSEMBLEA	pag. 38
	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	pag. 39
	IL PRESIDENTE	pag. 41
	IL SISTEMA DI CONTROLLO	pag. 42
7.	STAKEHOLDER	pag. 45
	MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO	pag. 48
8.	DIPENDENTI E COLLABORATORI	pag. 51
	ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E QUALIFICANTE	pag. 54
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	pag. 55
9.	ATTIVITA' E PROGETTI	pag. 60
	ATTIVITA' REALIZZATE NEL 2025	pag. 60
	FORMAZIONI FINANZIATE	pag. 61
	FORMAZIONI NON FINANZIATE	pag. 68
	PIANI E ATTIVITA' DA REALIZZARE NEL CORSO DEL 2026	pag. 70
	ACCREDITAMENTI: REGIONE LAZIO E FORMAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (ECM) - VETERINARIA	pag. 79
	5 X MILLE	pag. 80

Indice

10. RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO	pag. 81
SODDISFAZIONE DEI DISCENTI	pag. 82
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA (le valutazioni dei discendenti)	pag. 84
SODDISFAZIONE IN MERITO AI CONTENUTI	pag. 85
SODDISFAZIONE IN MERITO ALL'IMPIANTO DIDATTICO	pag. 86
SODDISFAZIONE IN MERITO ALLA DOCENZA	pag. 87
VALUTAZIONE DELLA DURATA DELLA FORMAZIONE	pag. 88
ALCUNI COMMENTI E SUGGERIMENTI	pag. 89
PROFILO (le valutazioni dei committenti)	pag. 92
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA (le valutazioni dei committenti)	pag. 96
VALUTAZIONE DELL'OPERATO DELL'ENTE	pag. 97
VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	pag. 98
REPUTAZIONE E PROFILO DI IMMAGINE DI INIPA	pag. 100
FIDELIZZAZIONE E PROMOZIONE	pag. 101
SODDISFAZIONE DEI FORNITORI DI SERVIZIO	pag. 102
PROFILO (<i>tipologia di docente</i>)	pag. 104
LIVELLO DI SODDISFAZIONE	pag. 106
VALUTAZIONE DELL'OPERATO	pag. 107
PROFILO DI IMMAGINE DI INIPA	pag. 108
11. SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	pag. 110
RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO	pag. 111
INDICI DI BILANCIO	pag. 114
PREVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DI MEDIO PERIODO	pag. 116
12. ALTRE INFORMAZIONI	pag. 118
13. CONCLUSIONI	pag. 119

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMISTRAZIONE

Cari Stakeholders,

il 2025 è stato per INIPA Impresa Sociale un anno di consolidamento normativo e di successo, in cui la robusta competenza ha continuato a svolgere la nostra funzione di promozione sociale, spesso anticipando frontiere di bisogno e attivando nuovi reti di training a supporto della competitività degli operatori in campo agroalimentare.

Vorrei esprimere un caro e profondo ringraziamento a tutti i professionisti di INIPA e al Direttore Margherita Sartorio, per la dedizione e il lavoro costantemente svolto sul doppio binario dell'accurata analisi e della nuova costruzione, in termini di progetti e strumenti.

Confido che il percorso intrapreso di qualificazione per operare nel Sistema Nazionale di Certificazione delle competenze determinerà un potenziale ulteriore di estensione degli ottimi risultati del 2025 e dell'ampio grado di soddisfazione dei nostri utenti.

Continueremo a lavorare affinché ogni lavoratore e professionista possa vedere riconosciuto il proprio valore, continuando ad accompagnare gli obiettivi di solidità e crescita innovativa di sistema produttivo che è lo scheletro del nostro Paese.

Augurandomi che la lettura del nostro Bilancio sociale sia gradita,

*La Presidente
Francesca Alfano*



INTRODUZIONE

A CURA DI SANDRO MIDDEI
(RESPONSABILE AREA PROGETTAZIONE SAIP FORMAZIONE SRL,
CONSIGLIERE NAZIONALE AIF)

Garantire i presupposti tecnico operativi per la piena operatività dell'ente nel Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze (SNCC)

Il 2025 ha rappresentato per INIPA Impresa Sociale l'anno che ha segnato **l'avvio di un percorso** di qualificazione interna volta a **garantire i presupposti tecnico operativi per la piena operatività dell'ente nell'ambito del costituendo Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze (SNCC)**, istituito dal D.lgs. 13/2013¹. Un percorso avviato in concomitanza dell'adozione da parte del Ministero del Lavoro,

in qualità di Soggetto Titolare designato dal suddetto decreto, di un proprio atto volto alla regolamentazione e organizzazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (di seguito IVC) rientranti sotto la propria egida.

Con il decreto n.115 del 9 luglio 2024², infatti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato un processo di disciplina dei servizi IVC riferiti alle quali-

ficazioni di propria titolarità. Il provvedimento definisce ambiti di applicazione, soggetti coinvolti, standard procedurali e requisiti dei servizi, rafforzando l'interoperatività tra i diversi sistemi e ampliando le opportunità di riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, in coerenza con il principio del diritto all'apprendimento permanente.

Un passaggio normativo che consolida il SNCC e ne estende la platea dei potenziali beneficiari, aggiungendosi alle disposizioni già adottate dalle Regioni a seguito del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015³ e implementata, successivamente, dallo stesso Ministero con la recente adozione del Decreto 31 luglio 2025⁴. Nello specifico il decreto 115 investe ambiti applicativi di notevole importanza del sistema formativo nazionale, tra i quali la formazione erogata tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Potremmo forse
giungere ad affermare
che la più elevata utilità
sociale del servizio (o
quantomeno la più
immediata) risiede
nelle prime due
lettere dell'acronimo
IVC: Individuazione e
Validazione

Proprio quest'ultimi soggetti sono chiamati, a rivestire la fondamentale funzione di soggetti "Titolari delegati" (ex art. 4 Decreto 115/2024), definendo a loro volta

standard di sistema, processo e attestazione ai quali le agenzie formative che operano nel sistema dei Fondi sono chiamate a conformarsi nella erogazione dei servizi IVC.

Sebbene la costruzione dei sistemi da parte dei soggetti Titolari delegati sia tutt'oggi in fieri (nel momento in cui si scrive sono all'esame del Ministero i protocolli metodologici redatti dai diversi fondi interprofessionali), INIPA Impresa Sociale ha inteso cogliere sin da subito questa sfida emergente. La motivazione all'origine di tale scelta va oltre la mera acquisizione del pur ampio

spettro di competenze tecniche necessarie per agire nell'ambito dei servizi IVC, e guarda, in un'ottica prospettica, al principio fondante dell'adozione delle pratiche di convalida degli apprendimenti acquisiti

¹ DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13 Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

² Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 9 luglio 2024, n. 115, adottato in attuazione del D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 e delle Linee guida di cui al D.I. 5 gennaio 2021, ai fini dell'interoperatività tra i soggetti titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

³ Decreto interministeriale 30 giugno 2015, istitutivo del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali (QNQR) ai fini della correlazione e confrontabilità delle qualificazioni nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

⁴ Decreto 31 luglio 2025 – Definizione dei criteri per il riconoscimento in ambito scolastico e lavorativo delle competenze acquisite nello svolgimento di attività o percorsi di volontariato (GU Serie Generale n.248 del 24-10-2025).

in ogni contesto: **riconoscere ad ogni competenza il proprio legittimo “valore d’uso”**⁵.

Un principio che seppur valido in assoluto, assume una particolare connotazione strategica se ricondotto al settore di pertinenza dell’ente. Il settore agricolo rappresenta, infatti, uno dei comparti nel quale la trasmissione di saperi e pratiche all’interno delle filiere costituisce il patrimonio genetico della qualità distintiva della produzione. Saperi taciti, non formalizzati, che nel nostro paese rappresentano un patrimonio che oggi può trovare spazi di ufficiale valorizzazione. L’impegno di INIPA Impresa Sociale verso l’affermazione e la piena applicazione dei servizi IVC parte dalla convinzione che conferire trasparenza e riconoscimento a queste competenze significhi generare l’inclusione, valorizzare il capitale umano e sostenere la competitività del settore.

OLTRE IL CERTIFICATO: IL VALORE TRASFORMATIVO DEL PERCORSO IVC

Sebbene le pratiche IVC si differenzino dal punto di vista applicativo a seconda dei soggetti Titolari e degli ambiti di utilizzo e sperimentazione (a volte parziale)

che in questi anni si sono affermati, è senz’altro utile in questa sede ripercorrere alcuni elementi che al loro interno incarnano il principio dell’apprendimento permanente⁶ affermatosi a livello europeo a partire dai primi anni duemila.

A tal fine è utile enucleare alcuni aspetti del sistema che troppo spesso vengono derubricati a tecnicità di carattere operativo, ma che nella loro espletazione consentono, ove propriamente promosse e correttamente condotte da operatori abilitati e soggetti titolari, di offrire opportunità reali di valorizzazione delle competenze. Sebbene nel dibattito pubblico i servizi IVC siano generalmente associati a quello che rappresenta l’esito ultimo del processo di servizio, la “certificazione”, questo output può essere ottenuto attraverso alcuni passaggi – aventi funzione endoprocedimentale – volti alla identificazione e successiva validazione delle competenze acquisite nei contesti informali e non formali che sono, di per sé, portatori di elevato valore sociale di riconoscimento degli apprendimenti. Potremmo forse giungere ad affermare che la più elevata utilità sociale del servizio (o quantomeno la più immediata) risiede nelle prime due lettere dell’acronimo IVC: Individuazione e Validazione. È in queste due prime fasi che il soggetto in apprendimento è

⁵ Cfr. O. Turrini (a cura di), *Individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Diritti e scenari futuri*, FrancoAngeli, Milano, 2023, sul ruolo dei dispositivi IVC nella valorizzazione sociale delle competenze.

⁶ Il principio del lifelong learning e il riconoscimento degli apprendimenti comunque acquisiti trovano fondamento nella normativa e nelle politiche dell’Unione europea a partire dal Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente (Commissione europea, 2000) e sono stati progressivamente rafforzati attraverso strumenti e dispositivi comuni quali il Quadro europeo delle qualifiche – EQF (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, 23 aprile 2008, rifiuta nel 2017), il sistema ECVET per l’attribuzione e il trasferimento dei crediti dell’istruzione e formazione professionale (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, 18 giugno 2009), e il quadro Europass per la trasparenza delle qualificazioni e delle competenze (Decisione (UE) 2018/646).

Un riferimento centrale è rappresentato dalla Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell’apprendimento non formale e informale, che invita gli Stati membri ad adottare sistemi nazionali per l’individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze, favorendone la spendibilità anche in termini di crediti e riconoscimenti parziali. Tali indirizzi sono stati ulteriormente aggiornati e integrati dalla Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa a un approccio europeo alle microcredenziali, che rafforza la logica di cumulabilità, portabilità e riconoscimento dei risultati di apprendimento nell’ambito dei sistemi di apprendimento permanente.

chiamato a costruire una sua autobiografia cognitiva fondata su evidenze, traducendo la propria esperienza di vita in un linguaggio condiviso. In questa fase l'operatore IVC ha un ruolo fondamentale di supporto metodologico, sebbene mai sostitutivo, verso il soggetto, volto a facilitare la "messa in trasparenza" delle proprie esperienze ai fini di una loro "apprezzabile" riconducibilità ai descrittori di competenza presi a riferimento dell'esercizio di validazione, supportando la redazione di un documento di parte prima detto documento di trasparenza, una sorta di curriculum mirato ed "aumentato" costruito in relazione alla descrizione del lavoro proposta dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni e degli altri strumenti repertoriali indicati dal soggetto Titolare nell'ambito del quale il servizio viene promosso.

Questa prima fase articolata nella identificazione e ricostruzione delle esperienze consente una vera e propria "geolocalizzazione" del beneficiario del servizio e dei propri saperi, rispetto agli strumenti repertoriali e pur costituendo il presupposto tecnico operativo per una successiva fase di validazione degli stessi, ha in se un elevato valore sociale: la persona riconosce e organizza competenze, attività e contesti di esercizio a cui corrispondono risultati attesi, muovendosi entro un sistema comune di descrizione che rende le competenze portabili e leggibili tra attori diversi (formazione, servizi per il lavoro, imprese).

Un percorso, dunque, quello propedeutico alla eventuale certificazione, che porta con se già ed indipendentemente da questa, alcuni importanti risultati:

- Empowerment e consapevolezza del lavoratore:

la traduzione dall'"oralità del sé" alla forma scritta rafforza autostima e agency, sostenendo il passaggio dall'esperienza implicita alla competenza argomentata (il soggetto apprendente diviene consapevole del proprio sapere);

- Standardizzazione della lettura delle esperienze: il processo di identificazione e ricostruzione fornisce un outcome consistente in un lessico e una struttura condivisi (attività, competenze, contesti), facilitando l'incontro tra domanda e offerta di competenze;
- Integrazione con ulteriori prospettive d'uso delle competenze validate in ottica implementativa o di specializzazione (dal riconoscimento dei crediti all'accesso alla qualificazione)

L'IVC NEL SISTEMA AGROALIMENTARE E NEI SERVIZI DI SUPPORTO:

Offrire un servizio formativo a sostegno di un sistema produttivo di eccellenza per il nostro Paese come quello agroalimentare, richiede, al cospetto della triplice transizione, la promozione di processi di apprendimento innovativi non solo nei contenuti, ma nel formato e nella loro capacità di integrazione e generatività. Processi formativi capaci di generare benefici non solo per il singolo ma anche per la collettività.

Una delle principali innovazioni alla quale gli attori della formazione sono chiamati è quella di superare la dimensione tradizionalmente individuale dell'apprendimento e collocarla in una dimensione pubblica e sociale, una dimensione interagente, dove il sapere diventa patrimonio condiviso e riconoscibile.

In questa prospettiva, adottare un approccio formativo fondato sull'IVC significa garantire che gli apprendimenti non si esauriscano nel cambiamento del soggetto, ma diventino leggibili, riconoscibili e spendibili all'interno della comunità professionale e del mercato del lavoro; un obiettivo al quale sono chiamati a concorrere tutti coloro che operano nella filiera di servizio, nessuno escluso (orientatori, analisti dei fabbisogni, progettisti, formatori, coordinatori ⁷).

Le agenzie di apprendimento del futuro non potranno limitarsi ad attestare che i beneficiari dei percorsi abbiano conseguito degli apprendimenti: dovranno assicurare che questi siano tracciabili e traducibili in standard condivisi, equivalenti sul piano sociale agli apprendimenti prodotti attraverso canali formali e istituzionalizzati.


SCENARI E PROSPETTIVE

Perché questo avvenga, è senz'altro necessaria la piena applicazione dei dispositivi regolamentari e degli strumenti di interoperabilità progressivamente prodotti, ma è necessario che anche gli stakeholder operanti nel sistema produttivo e nelle politiche attive del lavoro conoscano e conferiscano valore agli sforzi fatti nel nostro paese, ormai da oltre dieci anni, per giungere ad un sistema di convalida che conferisca pari valore sociale a tutti

gli apprendimenti ⁸.

Un obiettivo al quale strutture come INIPA Impresa Sociale sono chiamate a concorrere non solo con compito di carattere tecnico applicativo, ma anche con una funzione di promozione sociale e divulgazione.

Il percorso intrapreso nel 2025 intende porre le basi per un impegno consapevole e competente di INIPA Impresa Sociale affinché la competenza nel settore agroalimentare si configuri sempre più come un vero e proprio bene sociale di scambio: una moneta comune che consente la traducibilità dell'apprendimento tra sistemi diversi, resa possibile da dispositivi normativi che ne garantiscono trasparenza, riconoscibilità e spendibilità.



Riconoscere ad ogni
competenza il proprio legittimo
“valore d’uso”

⁷ FOR. Rivista per la formazione, Valorizzare le competenze: il formatore nei sistemi IVC, n. 1, gennaio–aprile 2025, Milano, FrancoAngeli. ISSN 0392-7245. Pubblicazione dell'AIF – Associazione Italiana Formatori.

⁸ Cfr. Council of the European Union. (2012). *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non formal and informal learning* (2012/C 398/01). *Official Journal of the European Union*, C 398, 22 December 2012, pp. 1–5. Disponibile su: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01)).

NOTA METODOLOGICA

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

La legge 6 giugno 2016, n. 106 recante *“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

individuato 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. Inoltre, tale documento permette di conoscere la mission dell'ente o dell'impresa sociale che lo redige, i valori che la ispirano, gli obiettivi prefissati e i risultati conseguiti e la coerenza del suo operato in relazione ad essi.

La funzione primaria del bilancio sociale è quindi 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.

Il bilancio sociale è quindi uno strumento di valutazione multidimensionale che consente a chiunque ne abbia interesse di conoscere i principali contenuti e orientamenti dell'Ente, 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.

Il processo di rendicontazione 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.

Nella redazione del bilancio INIPA Impresa Sociale 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 i 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.

Destinatari del bilancio sociale, come indicato dal § 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 gli 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 2025 – 31 dicembre 2025.

Come richiesto dalle Linee guida, si rende noto che non vi sono contenziosi/controversie rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.

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 GIURIDICAAssociazione riconosciuta, Impresa Sociale
iscritta al RUNTS il 3 maggio 2022**QUALIFICAZIONE
DELL'ENTE IN BASE
AL CODICE DEL
TERZO SETTORE**

Impresa Sociale

SEDE LEGALEVia 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
Impresa Sociale, quale ente di formazione,
nasce nel 1952

AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ:

INIPA Impresa Sociale (si seguito “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, ar-

tistiche 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 È 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

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

È 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 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 ruo-**

li 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 opportunità 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.

INIPA opera "per lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze nel settore agroalimentare"

L'Ente si avvale di un gruppo 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

Accompagnare lo sviluppo delle persone e, attraverso di esse, l'evoluzione del sistema agroalimentare italiano

INIPA opera in un territorio culturale e professionale caratterizzato dall'intreccio tra formazione e agricoltura, due ambiti che, pur nella loro specificità, condividono la stessa vocazione rivolta alla crescita e alla trasformazione. Questa duplice identità orienta le scelte strategiche dell'Ente e ne definisce la missione: accompagnare lo sviluppo delle persone e, attraverso di esse, l'evoluzione del sistema agroalimentare italiano.

Il processo formativo è per sua natura un percorso di cambiamento: non si limita ad arricchire il patrimonio di conoscenze tecniche di chi apprende, ma agisce sulla consapevolezza delle proprie capacità e sul modo in cui ciascuno può contribuire al contesto professionale e sociale in cui si muove. All'interno del nuovo Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze istituito dal D.lgs. 13/2013 (e successive integrazioni), il percorso di consapevo-

lezza e crescita che caratterizza il processo formativo trova oggi un quadro di riconoscimento strutturato, che poggia le basi sul portato esperienziale della competenza e sul valore aggiunto che conferisce alla persona in termini di conoscenze e capacità. Nel nuovo sistema, infatti, le competenze possono essere riconosciute anche se apprese al di fuori del sistema di istruzione formale, purché siano comprovabili attraverso evidenze oggettive e riferibili a qualificazioni comprese nei repertori pubblici riconosciuti (nazionali o regionali).

Questo approccio assume un rilievo particolare quando si confronta con le dinamiche del settore agricolo, dove il sapere è tradizionalmente trasmesso attraverso pratiche condivise, esperienze sul campo e competenze maturate nei contesti produttivi più che nelle aule.

L'agricoltura italiana, infatti, porta con sé un patrimonio di conoscenze diffuse che raramente trovano riconoscimento formale: tecniche colturali affinate nei decenni, saperi legati alla specificità dei territori, competenze organizzative maturate nella gestione delle filiere. Si tratta di un capitale umano che incide sulla qualità delle produzioni, sulla sostenibilità ambientale, sulla tenuta economica e sociale delle aree rurali. Eppure, proprio perché acquisito al di fuori dei percorsi formativi tradizionali, questo sapere è rimasto spesso invisibile, privo di quella traducibilità necessaria alla piena valorizzazione nel mercato del lavoro e nei percorsi di sviluppo professionale.

INIPA, attraverso l'attività di formazione rivolta agli operatori del sistema e il conseguente rafforzamento della rete di servizi che supporta il mondo

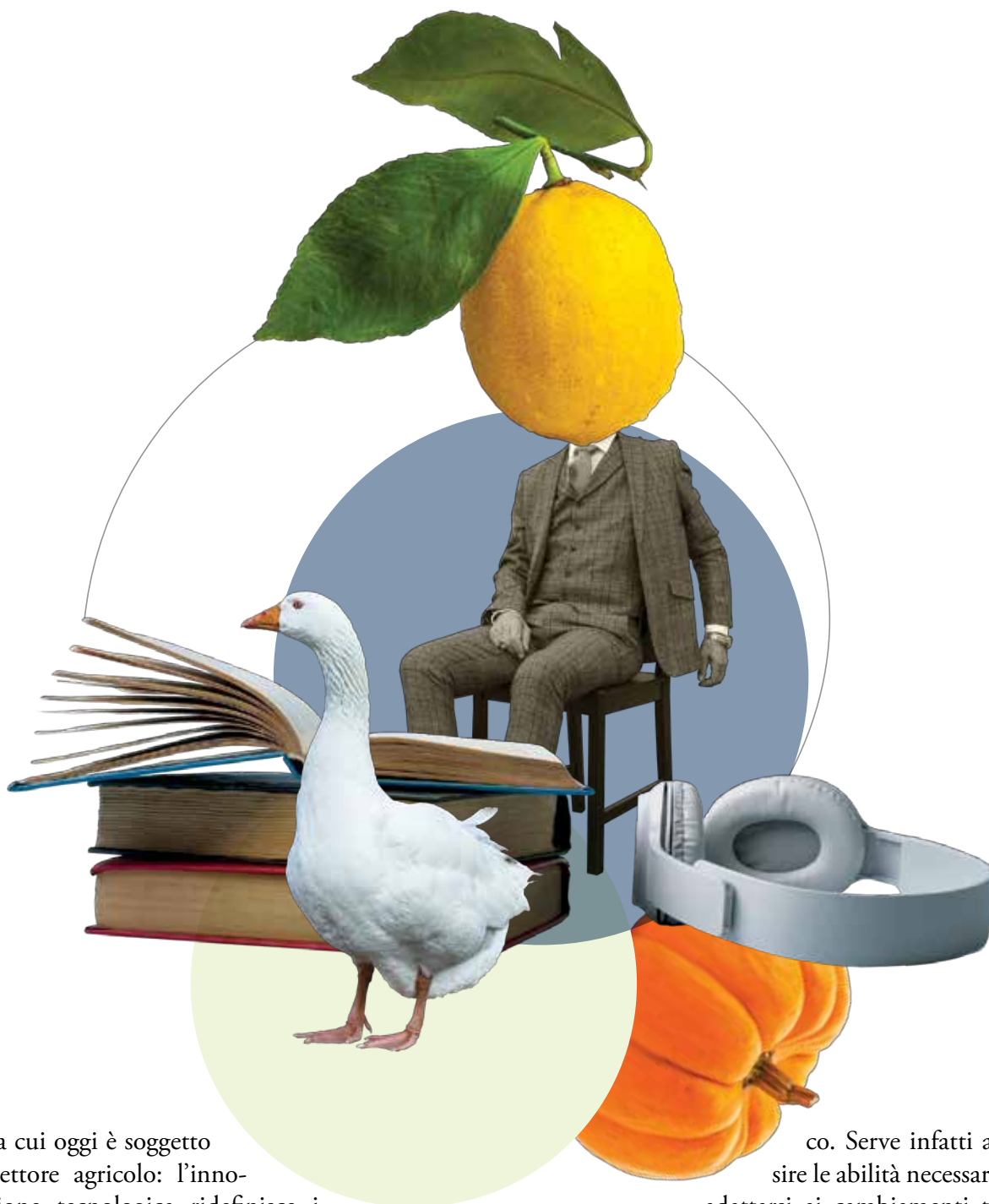
agricolo, vuole dare voce a questo patrimonio sommerso.

In questa prospettiva, la decisione di INIPA di strutturare al proprio interno le competenze necessarie per operare nell'ambito del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze non solo rappresenta un adeguamento tecnico, ma anche il mezzo per accompagnare la crescita professionale e individuale della persona dando visibilità e legittimazione anche a quelle competenze "esperienziali" che finora non erano state valorizzate, accrescendo così la consapevolezza di quelle identità professionali utili a supportare il sistema agroalimentare italiano.

Il valore dei servizi di individuazione e validazione, infatti, non si esaurisce nel rilascio del certificato finale, ma trova la sua vera rilevanza nel percorso stesso che conduce ad esso. Quando un lavoratore ricostruisce la propria esperienza professionale traducendola in un linguaggio condiviso, quando mette in evidenza le attività svolte e le collega a descrittori di competenza riconoscibili, sta compiendo un'operazione di consapevolezza che ha effetti immediati sulla definizione della propria identità, personale e professionale.

La sfida che INIPA intende raccogliere è quella di integrare questa prospettiva nella propria offerta formativa, facendo in modo che ogni intervento non si limiti a produrre apprendimenti misurabili al termine di un corso, ma contribuisca a costruire un ecosistema in cui le competenze siano sempre riconoscibili, portabili, spendibili.

Un altro aspetto che non va sottovalutato del contesto in cui ci muoviamo è la profonda trasformatio-



ne a cui oggi è soggetto il settore agricolo: l'innovazione tecnologica ridefinisce i processi produttivi, la sostenibilità ambientale diventa un requisito necessario, la digitalizzazione modifica le competenze richieste a ogni livello della filiera. In questo scenario, la formazione non può essere pensata soltanto come trasferimento di nuove conoscenze, ma deve configurarsi come un dispositivo capace di rendere leggibile il valore di ciò che già esiste, di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di competenze, di sostenere l'adattamento continuo che il cambiamento richiede. La formazione professionale diventa per il settore agricolo un imprescindibile investimento strategi-

co. 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.

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) 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 IMPRESA SOCIALE 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 considera-

zione 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 con il 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 (c.d. 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 ridurre il dispendio energetico determinato dalla loro trasmissione.

Inoltre l'Ente nei propri uffici aziendali, ha adottato una politica Plastic Free attraverso il contenimento

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

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

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

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

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-

- 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

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'irrinunciabile armonizzazione dell'interesse privato



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, 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 con il 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 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 2025: 1

1) 7 maggio 2025

- numero soci partecipanti: 19
- oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

a) Comunicazioni del Presidente;

b) Bilancio di esercizio al 31/12/2024, delibere inerenti e conseguenti – delibera all'unanimità;

c) Bilancio sociale al 31/12/2024, delibere inerenti e conseguenti – delibera all'unanimità;

d) Elezione del Consiglio di Amministrazione ex artt. 11.4 e 12 dello Statuto, delibere inerenti e conseguenti – delibera con nomina per la durata di tre esercizi e sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2027 dei Consiglieri;

e) Nomina dei sindaci ex artt. 11.5 e 16 dello Statuto, delibere inerenti e conseguenti – delibera con nomina in prorogatio sino alla ricezione delle designazioni ministeriali.

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 Vicepresidente;
- 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

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Data atto di nomina 07/05/2025, durata in carica sino ad approvazione del bilancio al 31/12/2027.

NOME E COGNOME	CARICA
Francesca Alfano	Presidente
Luca Saba	Vicepresidente
Raffaele Grandolini	Consigliere Delegato
Margherita Sartorio Mengotti	Consigliere Delegato
Sara Paraluppi	Consigliere
Dominga Cotarella	Consigliere
Fabio Refrigeri	Consigliere
Carmelo Troccoli	Consigliere
Stefano Loporati	Consigliere
Patrizia Marini	Consigliere

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

Numero di riunioni del CDA nel 2025: 3

1) 27 marzo 2025

- numero consiglieri partecipanti: 7
- oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative

maggioranze:

- a) Comunicazioni del Presidente;
- b) Relazione organo delegato ex art. 2381, comma 5, c.c. secondo semestre 2024. Valutazione della relazione dell'organo delegato sulla cura degli assetti aziendali ai sensi dell'art. 2086 del c.c.;
- c) Lettura dell'attestazione rilasciata dal Collegio Sindacale degli esiti del monitoraggio effettuato

sull'osservanza delle finalità sociali da parte di Inipa Impresa Sociale e contenute nel Bilancio Sociale;

d) Esame ed approvazione del bilancio di esercizio 31.12.2024 – delibera all'unanimità;

e) Esame ed approvazione del Bilancio Sociale 2024 – delibera all'unanimità;

f) Nomina componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs.231/2001 – delibera con nomina per la durata di tre esercizi e sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2027 dei componenti dell'organismo di Vigilanza.

2)13 maggio 2025

- numero consiglieri partecipanti: 6
- oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

a) Insediamento del Consiglio di Amministrazione;

b) Nomina del Presidente e del Vicepresidente (art. 14 c.2, punti 3-4 dello Statuto) – delibera all'unanimità

c) Nomina di due Consiglieri delegati e attribuzione delle relative deleghe (art. 14 u.c. dello Statuto) – delibera all'unanimità.

3)22 dicembre 2025

- numero consiglieri partecipanti: 7
- oggetto delle delibere adottate nell'anno e relative maggioranze:

a) Comunicazioni del Presidente;

b) 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.;

c) Esame e valutazione di pareri, proposte e sugge-

rimenti pervenuti dagli stakeholders;

d) Esame ed approvazione del bilancio preventivo 2026 – 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'en-

te 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,

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

Il Collegio Sindacale è in prorogatio in attesa delle designazioni ministeriali.



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 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 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 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 2025 – 06 Maggio 2028.

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 devolvono 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 discendenti. 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'opportu-

nità 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/adempimenti/>

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.

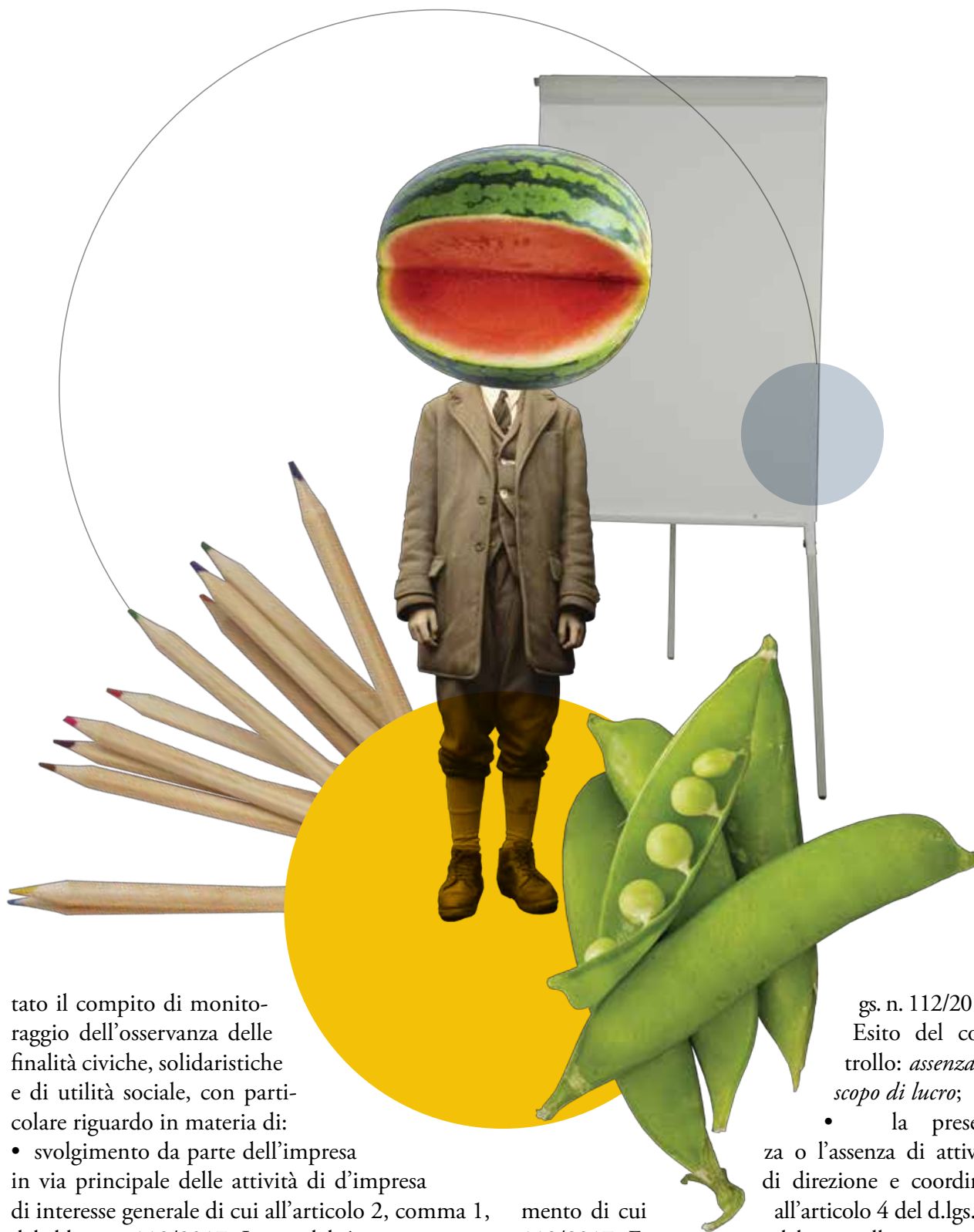
MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale di Inipa Impresa Sociale comunica per gli esatti adempimenti dell'articolo 10, comma 3 del d.lgs. n. 112/2017, gli esiti del monitoraggio effettuato dal Collegio con riferimento all'esercizio 2025.

Ai sensi dell'articolo 10, comma 3 del d.lgs. n. 112/2017, si dà atto che l'organo di controllo interno con riferimento all'esercizio 2025 ha eserci-

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	È specifico in relazione al tipo di fornitura
Banche	Acquisto prodotti e servizi finanziari	Coinvolgimento sul bisogno	È specifico in relazione al tipo di fornitura



tato 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 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 nella forma indiretta di cui all'articolo 3 del d.l.

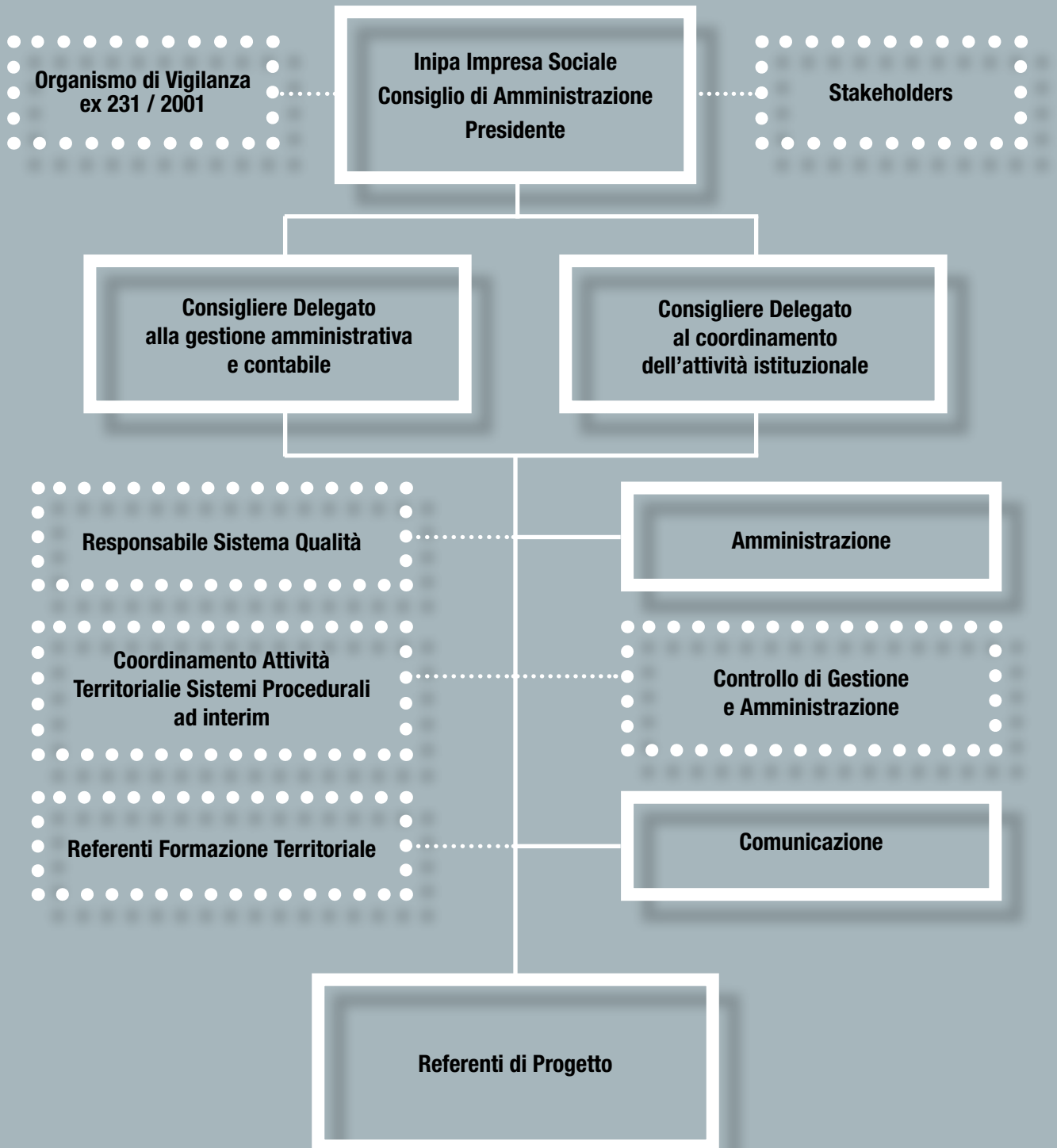
mento di cui 112/2017. Esito *direzione e coordinamento*;

- 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*.

gs. n. 112/2017. Esito del controllo: *assenza di scopo di lucro*;

- la presenza o l'assenza di attività di direzione e coordinamento all'articolo 4 del d.lgs. n. del controllo: *assenza di*

DIPENDENTI E COLLABORATORI



INIPA si avvale di un gruppo 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 lavo-

ratrici 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	9	90%
Tempo determinato	1	10%
Totale	10	100%

GENERE	N.	%
Maschi	2	20%
Femmine	8	80%
Totale	10	100%

ETÀ	N.	%
Fino a 40 anni	5	50%
Dai 40 ai 60	5	50%
Oltre i 60	0	0%
Totale	10	100%

NAZIONALITÀ	N.	%
Italiana	10	100%
Europea non italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	10	100%

LIVELLO CONTRATTUALE	DESCRIZIONE MANSIONI	N. TOTALE	DI CUI DONNE	DI CUI UOMINI
Impiegato di 7° livello	Progettista	6	5	1
Impiegato di 8° livello	Progettista e amministrazione	3	2	1
Quadro	Progettista	1	1	0
Totale		10	8	2

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MINIMA	B) RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MASSIMA	RAPPORTO B/A
26.640	47.178	1,77

Nel corso dell'anno 2025 si sono avuti due nuovi ingressi in organico.

Nell'arco dell'anno 2025 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

I compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale sono determinati dall'Assemblea tenendo conto della complessità dell'incarico, della dimensione e delle caratteristiche della società, nonché dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse alla funzione svolta, con riguardo alla prassi professionale.

Organo di amministrazione e controllo

NOMINATIVO	TIPOLOGIA	IMPORTO €
Francesca Alfano	Presidente CdA	0
Luca Saba	Vicepresidente CdA	0
Raffaele Grandolini	Consigliere Delegato	0
Margherita Sartorio Mengotti	Consigliere Delegato	0
Dominga Cotarella	Consigliere	0
Sara Paraluppi	Consigliere	0
Fabio Refrigeri	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 2025 sono stati realizzati 15 percorsi formativi di tipo finanziato e 5 non finanziati, che hanno coinvolto oltre 20.000 partecipanti

Persone coinvolte, ore, e temi della formazione realizzata

N. utenti	1.510 ForAgri e più di 19.600 altri
N. Corsi	15 finanziati + 5 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 2025 INIPA ha proseguito l’attività per il consolidamento ed il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- implementazione 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;
- adeguamento delle competenze interne necessarie ad operare nell'ambito del costituendo Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze
- il proseguimento delle Scuole di formazione continua per operatori del settore agricolo.

Per rispondere all'esigenza formativa dei soggetti tenuti all'ottemperanza dell'obbligo di formazione in tema di sanità animale, previsto dall'art. 11 del Regolamento (UE) 2016/429 e disciplinato dal DM 6 settembre 2023, INIPA ha partecipato alla promozione e alla diffusione di corsi asincroni fruibili in modalità e-learning in materia di bovini, suini, ovino-caprini, equidi, pollame e altri volatili.

Attraverso tale attività di promozione INIPA ha contribuito a rendere più accessibile l'offerta formativa, favorendo una partecipazione più ampia da parte degli operatori del settore che hanno mostrato di apprezzare la flessibilità della fruizione e-learning.

Alla comodità organizzativa, inoltre, si aggiunge

un'ulteriore ricaduta positiva che potremmo definire "didatticamente" rilevante: l'avvicinamento di migliaia di operatori del settore zootecnico ad un servizio digitale, infatti, rappresenta una forma di meta-formazione di base sugli strumenti digitali, favorendo l'utilizzo dei device e una prima familiarizzazione con pratiche, problematiche e difficoltà legate alle impostazioni dei dispositivi, alla connessione alla rete internet e, più in generale, all'uso dei servizi digitali.

Complessivamente nel 2025 sono stati realizzati 15 percorsi formativi finanziati che hanno coinvolto in aula 1.510 partecipanti, per un totale di 1.072 ore di formazione erogata.

Inoltre, sempre nel 2025 INIPA ha realizzato anche 5 percorsi formativi non finanziati che hanno visto la partecipazione di oltre 19.600 utenti.





ATTIVITA' REALIZZATE NEL 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. 81

La protezione dei dati personali nella transizione tecnologica delle imprese

3. Foragri Avv. 1/23 P. 87

Digitalizzazione delle risorse in Consorzi Agrari d'Italia

4. Foragri Avv. 2/23 P. 44

Formazione continua per il Centro Assistenza Agricola Coldiretti: la nuova PAC

5. Foragri Avv. 2/23 P. 56

Scuola Permanente per i Servizi Fiscali

6. Foragri Avv. 2/23 P. 59 e P. 65 e Avv 1/24 P. 92

Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona (P. 92 concluso a febbraio 2026)

7. Foragri Avv. 2/23 P. 102

Sicurezza informatica: strumenti e competenze a supporto delle imprese

8. Foragri Avv. 1/24 P. 85

Formazione continua per il Centro Assistenza Agricola Coldiretti (concluso a febbraio 2026)

9. Foragri Avv. 1/24 P. 86

Potenziare l'efficienza manageriale dei Responsabili del Servizio tributario e fiscale

10. Foragri Avv. 1/24 P. 95

Donne Impresa: Rafforzamento del ruolo e delle abilità comunicative

11. Foragri Avv. 1/24 P. 97

Principi e metodi per l'individuazione e la validazione delle competenze

12. Foragri Avv. 1/24 P. 102

Formazione Continua: Scuola per i Servizi Fiscali (concluso a gennaio 2026)

13. Foragri Avv. 1/25 P. 96

Formazione continua per consulenti esperti per il florovivaismo (in conclusione nel 2026)

→ 1

FORAGRI AVV. 1/23 P. 58 SVILUPPO DELLA MANAGERIALITÀ PER IL NUOVO PROGETTO DI CONSORZI AGRARI D'ITALIA

Obiettivo: il corso si è proposto di fornire ai dirigenti e ai quadri con mansioni di alta responsabilità gli strumenti necessari per sviluppare le loro capacità manageriali, potenziando le abilità relative alla gestione del personale, dei rapporti interni e con i diversi attori del mercato, al fine di aumentare la competitività della società. L'attenzione della formazione è stata focalizzata sulle soft skills utili ai profili manageriali e ha utilizzato metodiche di apprendimento esperienziale con esercitazioni e simulazioni.

Destinatari: dirigenti, quadri, funzionari

Numero partecipanti: 70

Numero ore: 72

Edizioni: 3

Articolazione didattica del percorso: 4 sessioni in presenza.

Modalità: aula in presenza con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso: 8.3/10

→ 2

FORAGRI AVV. 1/23 P. 81 LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI NELLA TRANSIZIONE TECNOLOGICA DELLE IMPRESE

Obiettivo: il corso si è proposto di fornire ai dirigenti e ai Il progetto formativo - rivolto ai referenti territoriali dei servizi dipendenti delle strutture Coldiretti interessate dalla normativa in materia di dati personali (GDPR) - ha ripreso i temi fondamentali della disciplina applicabile dal 2018, già oggetto di un intervento formativo realizzato nel quadro dell'avviso 1/2018 integrandone le novità, gli interventi giurisprudenziali e del Garante. In generale, l'obiettivo organizzativo del progetto è stato condividere i principi generali della normativa e le sue applicazioni più recenti, al fine di contenere i rischi derivanti da una mancata osservanza delle prescrizioni in materia e dai danni aziendali producibili da una inappropriata modalità di trattamento dei dati. Inoltre, il corso si è proposto di aumentare il grado di consapevolezza organizzativa in merito all'importanza e al valore dei dati, considerati i processi di digitalizzazione in atto, interni all'organizzazione e nei rapporti con le imprese agricole.

Destinatari: funzionari e quadri

Numero partecipanti: 175

Numero ore: 80

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: 4 sessioni in FAD.

Modalità: aule FAD con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso: 8.8/10

→ 3

**FORAGRI AVV. 1/23 P. 87
DIGITALIZZAZIONE DELLE RISORSE
IN CONSORZI AGRARI D'ITALIA**

Obiettivo: il presente piano ha dato seguito alla necessità di CAI di integrare le conoscenze e sviluppare le competenze digitali dei suoi operatori, in risposta alla crescente digitalizzazione dei processi e di investimento nella cultura informatica. L'obiettivo del piano era quello di fornire gli operatori delle competenze necessarie per padroneggiare le molteplici funzionalità comuni dell'ERP utilizzato da CAI nei propri sistemi informatici e, in generale, migliorare le skill digitali per comprendere le potenzialità degli strumenti che hanno a disposizione quotidianamente nelle abituali attività lavorative.

Destinatari: esperti / addetti informatici

Numero partecipanti: 95

Numero ore: 112

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 7 sessioni in FAD.

Modalità: FAD con relatori esperti, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso:
7.9/10

→ 4

**FORAGRI AVV. 2/23 P. 44
FORMAZIONE CONTINUA PER IL
CENTRO ASSISTENZA AGRICOLA
COLDIRETTI: LA NUOVA PAC**

Obiettivo: il corso ha inteso realizzare una formazione strategica sulla nuova Politica Agricola Comune (PAC) e sui prodotti e servizi di innovazione e specializzazione agricola che da essa scaturiscono. Destinatari del progetto sono stati i responsabili e i funzionari dei Centri territoriali di Assistenza Agricola Coldiretti (CAA) che si occupano di fornire consulenza per la gestione e lo sviluppo delle attività agricole e per la diffusione della conoscenza sulle opportunità di finanziamento alle imprese.

Destinatari: operatori e responsabili provinciali

Numero partecipanti: 100

Numero ore: 72

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 4 sessioni di cui due in presenza, una in fad sincrona, una fad asincrona.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, gruppi di lavoro, tutorial, materiale didattico, video-lezioni su piattaforma asincrona.

Soddisfazione complessiva per il percorso:
9/10

→ 5

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

Obiettivo: il corso ha voluto dotare 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 ha affrontato sia il piano civilistico sia quello tributario-fiscale, approfondendo i processi informatici e digitali e offrendo una formazione al ruolo di consulenza. Il corso ha inoltre focalizzato l'attenzione sullo sviluppo della relazione col socio/cliente, funzionale ad agevolare il progressivo adattamento dell'impresa agricola alle istanze sempre crescenti in materia di digitalizzazione e condurlo verso l'autonomia gestionale.

Destinatari: addetti fiscali territoriali

Numero partecipanti: 150

Numero ore: 105

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: 3 sessioni tutte in presenza.

Modalità: aula in presenza con relatori esperti, gruppi di lavoro, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso: 9.1/10

→ 6

FORAGRI AVV. 2/23 P. 59 E P. 65 E AVV. 1/2024 P. 92 FORMAZIONE CONTINUA: INNOVAZIONE DEL RUOLO DEL SEGRETARIO DI ZONA

Obiettivo: i suddetti piani formativi si inseriscono nella più ampia prospettiva della formazione continua con cui si intende supportare i Segretari di Zona – che nelle articolazioni territoriali Coldiretti costituiscono i referenti principali delle imprese agroalimentari associate - nel processo di crescita e trasformazione del loro ruolo verso un profilo più spiccatamente consulenziale. In particolare, con questi progetti si è voluto 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 territoriali

Numero partecipanti: circa 450 in tutto

Numero ore: 80 (per ciascun piano)

Edizioni: 4 (per ciascun piano)

Articolazione didattica del percorso: 3 sessioni, due giornate in presenza (14 ore) e due giornate in FAD (rispettivamente da 4 e 2 ore).

Modalità: formazione sincrona blended, lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso P. 59: 8.3/10

Soddisfazione complessiva per il percorso P. 65: 8.9/10

Soddisfazione complessiva per il percorso P. 92: da rilevare

→ 7

**FORAGRI AVV. 2/23 P. 102
SICUREZZA INFORMATICA:
STRUMENTI E COMPETENZE
A SUPPORTO DELLE IMPRESE**

Obiettivo: il progetto formativo, rivolto ai Responsabili Informatici Regionali (RIR), mira a valorizzare il ruolo strategico del Tecnico esperto di sicurezza informatica attraverso l'approfondimento degli aspetti tecnici, normativi e procedurali della cyber security.

L'iniziativa fornisce strumenti per l'identificazione e la valutazione dei rischi informatici, la definizione di strategie e policy di sicurezza e la gestione delle principali problematiche tecniche e normative, al fine di garantire la protezione dei sistemi informativi da malware, accessi non autorizzati e sottrazione di dati.

Destinatari: responsabili informatici regionali

Numero partecipanti: 30

Numero ore: 60

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 3 sessioni in presenza e 8 sessioni in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso:
8.5/10

→ 8

**FORAGRI AVV. 1/24 P. 85
FORMAZIONE CONTINUA PER IL
CENTRO ASSISTENZA AGRICOLA
COLDIRETTI**

Obiettivo: con questo 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 scaturiscono.

La politica agricola comune (PAC), 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 ha proposto 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: operatori e responsabili provinciali

Numero partecipanti: 100

Numero ore: 18

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 4 sessioni di cui una in presenza, una FAD sincrona e una FAD asincrona.

Modalità: formazione sincrona blended, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso: da rilevare

→ 9

**FORAGRI AVV. 1/24 P. 86
POTENZIARE L'EFFICIENZA
MANAGERIALE DEI RESPONSABILI
DEL SERVIZIO TRIBUTARIO E FISCALE**

Obiettivo: il progetto ha inteso sviluppare l'efficienza manageriale dei Responsabili del servizio tributario e fiscale puntando al loro aggiornamento professionale e consulenziale riguardo le normative e gli adempimenti fiscali e tributari. Particolare rilievo è stato dato allo sviluppo delle competenze trasversali per ottimizzare l'efficacia dei gruppi di lavoro e delle relazioni interne all'ambiente di lavoro, attraverso il miglioramento dell'organizzazione dei processi, della comunicazione, della leadership.

Destinatari: responsabili regionali e provinciali del Servizio Tributario e Fiscale

Numero partecipanti: 86

Numero ore: 80

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 3 sessioni tutte in presenza.

Modalità: formazione in presenza con relatori esperti, tutorial e materiale didattico dedicato.

Soddisfazione complessiva per il percorso:
9/10

→ 10

**FORAGRI AVV. 1/24 P. 95 DONNE
IMPRESA: RAFFORZAMENTO
DEL RUOLO E DELLE ABILITÀ
COMUNICATIVE**

Obiettivo: il Piano, rivolto alle Coordinatrici Regionali e Provinciali di Donne Impresa il cui ruolo nelle sedi Coldiretti del territorio è quello di supportare le imprese agricole guidate da donne, ha previsto la realizzazione di un percorso formativo, finalizzato a potenziare l'identificazione del ruolo, la capacità di organizzare e gestire le diverse attività promosse a livello nazionale e locale, sia di natura sindacale che di natura prettamente comunicativa.

Destinatari: coordinatrici regionali e provinciali di Donne Impresa Coldiretti.

Numero partecipanti: 94

Numero ore: 120

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: una sessione in presenza e due in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso:
8.7/10

→ 11

FORAGRI AVV. 1/24 P. 97 PRINCIPI E METODI PER L'INDIVIDUAZIONE E LA VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Obiettivo: il progetto formativo, rivolto a tutto il personale di INIPA Impresa Sociale, era finalizzato all'abilitazione all'esercizio delle funzioni di individuazione e messa in trasparenza delle competenze presso la Regione Lazio. Il corso, nuova tappa del percorso di FORMAZIONE MANAGERIALE del personale dell'Ente nazionale, in questa circostanza ha avuto come obiettivo il management dei processi di IVC di tutte le agenzie formative territoriali di Coldiretti che saranno successivamente guidate da INIPA Impresa Sociale nella gestione della progettazione finalizzata al riconoscimento dei crediti formativi e la certificazione delle competenze. Al termine della formazione i destinatari hanno potuto sostenere l'esame pubblico per l'iscrizione all'elenco degli operatori abilitati della regione Lazio.

Destinatari: funzionari di INIPA Impresa Sociale

Numero partecipanti: 6

Numero ore: 66

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 30 ore in presenza e 36 ore in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

Soddisfazione complessiva per il percorso: 9.2/10

→ 12

FORAGRI AVV. 1/24 P. 102 FORMAZIONE CONTINUA: SCUOLA PER I SERVIZI FISCALI

Obiettivo: l'intervento formativo è finalizzato a dotare gli addetti fiscali 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. Il progetto propone una formazione specialistica sia sul piano civilistico che sul piano tributario-fiscale e un approfondimento sui processi informatici. Inoltre ci si focalizzerà sullo sviluppo della relazione 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: addetti fiscali territoriali

Numero partecipanti: 120

Numero ore: 22

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: una sessione da due giornate in presenza e una sessione in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 13

FORAGRI AVV. 1/25 P. 96 FORMAZIONE CONTINUA PER CONSULENTI ESPERTI PER IL FLOROVIVAISMO

Obiettivo: il piano formativo è finalizzato alla qualificazione di 34 Referenti Manager Territoriali impegnati nelle attività di consulenza e supporto alle imprese del settore florovivaistico, nell'ambito dei servizi offerti da Imprese Verdi Coldiretti. L'intervento mira a rafforzare le competenze normative, fiscali e tecnico-agricole dei partecipanti, al fine di migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi di assistenza e accompagnamento alle imprese del comparto sul territorio.

Destinatari: referenti territoriali per il settore florovivaistico

Numero partecipanti: 34

Numero ore: 25

Articolazione didattica del percorso:

1 sessione da due giornate in presenza, 2 sessioni in FAD sincrona e una FAD asincrona.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

PIANI COMMERCIALI COMPLETATI NEL CORSO DEL 2025

FORMAZIONI NON FINANZIATE

1. Fondo NECST

Pubblicazione di corsi in piattaforma

2. Formazione operatori CAA sul nuovo sistema PAC – “AGEA”

3. COLDIRETTI BIO - AGRI Bio IT – Biologico Italiano

*(Bando Ministeriale - formazione in aula per
referenti territoriali sul biologico)*

4. Cuoco Contadino

*Corso laboratoriale per cuochi di agriturismi
associati a Terranostra*

5. SANITÀ ANIMALE ex DM 06/09/2023

Offerta e-learning su piattaforma

→ 1

FONDO NECST – PUBBLICAZIONE DI CORSI IN PIATTAFORMA

Obiettivo: fornire ai dirigenti delle cooperative associate a UECoop gli strumenti necessari per operare potenziando l'efficienza e la competitività. I corsi pubblicati sono percorsi strutturati su due livelli, base e avanzato, su programmi informatici ed uno focalizzato sui valori delle pari opportunità e dell'inclusività.

Destinatari: dirigenti

Numero partecipanti: aperto a tutti i consigli d'amministrazione delle cooperative aderenti a UECoop.

Numero ore: varie

Modalità: e-learning (asincrono) su piattaforma

→ 2

FORMAZIONE OPERATORI CAA SUL NUOVO SISTEMA PAC – “AGEA”

Obiettivo: fornire agli operatori CAA sul territorio delle competenze necessarie per operare su un nuovo sistema digitale.

Destinatari: operatori CAA
Numero partecipanti: 2.339
Numero ore: 8 per 15 edizioni
Modalità: FAD sincrona

→ 3

COLDIRETTI BIO - AGRIBIO IT - BIOLOGICO ITALIANO (BANDO DEL MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE)

Obiettivo: percorso formativo al ruolo di consulente per il biologico all'interno delle sedi territoriali di Coldiretti.

Destinatari: dipendenti delle sedi territoriali di Coldiretti designati a ricoprire il ruolo di referente per il biologico.
Numero partecipanti: 26
Numero ore: 14
Modalità: formazione sincrona in presenza.

→ 4

CUOCO CONTADINO – CORSO LABORATORIALE PER CUOCHI DI AGRITURISMI ASSOCIATI A TERRANOOSTRA

Obiettivo: formare sulla cultura, le pratiche e le norme che guidano chi intende diventare “cuoco contadino” e operare in un agriturismo Terranostra.

Destinatari: cuochi
Numero partecipanti: ad iscrizione
Numero ore: 51 ore
Modalità: formazione blended in presenza e FAD, sincrona e asincrona.

→ 5

SANITÀ ANIMALE EX DM 06/09/2023 OFFERTA E-LEARNING SU PIATTAFORMA

Obiettivo: rispondere all'esigenza formativa dei soggetti tenuti all'ottemperanza dell'obbligo di formazione in tema di sanità animale (previsto dall'art. 11 del Regolamento (UE) 2016/429 e disciplinato dal DM 6 settembre 2023).

Destinatari: operatori del settore zootecnico
Numero partecipanti: 17.363
Numero ore: 18 ore più test finale
Edizioni: 4 (per ciascun piano)
Modalità: e-learning asincrono.

PIANI E ATTIVITÀ DA REALIZZARE NEL CORSO DEL 2026

1. Foragri Adv. 1/24 P. 94

Formazione continua: Innovazione del ruolo del Segretario di Zona

2. Foragri Adv. 1/24 P. 96

Intelligenza artificiale: scenari e applicazioni per i responsabili IT

3. Foragri Adv. 1/25 P. 60 e P. 61

Formazione continua al ruolo strategico del segretario di zona 1 e 2

4. Foragri Adv. 1/25 P. 80

Valore condiviso: dalla normativa alla sostenibilità in agriturismo

5. Foragri Adv. 1/25 P. 81

Potenziamento della leadership motivazionale dei segretari di Giovane Impresa

6. Foragri Adv. 1/25 P. 85

Formazione continua: scuola per i servizi fiscali

7. Foragri Adv. 1/25 P. 92

Dirigere e innovare: competenze strategiche per il futuro di Coldiretti

8. Foragri Adv. 1/25 P. 93 e 94

Formazione continua per responsabili del servizio tributario e fiscale: empowerment manageriale 1 e 2

9. Foragri Adv. 1/25 P. 95

Formazione continua per responsabili amministrativi confederali

10. Foragri Adv. 1/25 P. 97

Tecniche e strategie di comunicazione per il posizionamento dei Consorzi di Bonifica

11. Foragri Adv. 1/25 P. 98

Formazione continua per responsabili amministrativi territoriali

12. Foragri Adv. 1/25 P. 99

Valorizzazione della comunicazione territoriale Coldiretti

13. Foragri Adv. 1/25 P. 100

Il metodo Prince 2: gestione strutturata dei progetti

14. Foragri Adv. 1/25 P. 101

competenze trasversali per le risorse umane nei servizi IT

15. Foragri Adv. 1/25 P. 102

Dal dato alla conoscenza con MS Excel

16. Foragri Adv. 1/25 P. 104

Valorizzazione della comunicazione territoriale Coldiretti

I VALORI RIPORTATI (PARTECIPANTI, ORE, EDIZIONI ECC.) SONO QUELLI PRESENTATI IN FASE DI PRESENTAZIONE E AFFIDAMENTO DEI PROGETTI FORMATIVI)

→ 1

FORAGRI AVV. 1/24 P.94 FORMAZIONE CONTINUA: INNOVAZIONE DEL RUOLO DEL SEGRETARIO DI ZONA

Obiettivo: il piano formativo si inserisce nella più ampia prospettiva della formazione continua con cui si intende supportare i Segretari di Zona nel processo di crescita e trasformazione del loro ruolo verso un profilo più spiccatamente consulenziale. In particolare, questo progetto conclude l'intervento formativo aperto dai piani prot. 59, 65 e 92 con cui si è voluto 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 territoriali

Numero partecipanti: circa 145

Numero ore: 80

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 3

sessioni, 2 giornate in presenza per un totale di 14 ore e 2 giornate in FAD rispettivamente da 4 e 2 ore.

Modalità: formazione sincrona blended, lezioni frontali con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 2

FORAGRI AVV. 1/24 P. 96 INTELLIGENZA ARTIFICIALE: SCENARI E APPLICAZIONI PER I RESPONSABILI IT

Obiettivo: l'intento è fornire nozioni teoriche e applicative di base per la progettazione e implementazione di sistemi per la gestione di dati e informazioni all'interno dell'organizzazione mediante l'uso di diverse applicazioni basate sull'Intelligenza Artificiale generativa. Il progetto coinvolgerà un gruppo di 30 soggetti dell'area IT di Coldiretti. Con questo progetto verrà offerta una formazione specifica e mirata sull'intelligenza artificiale (AI) a figure professionali IT di Coldiretti approfondendo le tematiche di etica, GDPR, sviluppo software, integrazione applicativa e sicurezza informatica, con un focus sulle aree di competenza di ciascuno.

Destinatari: professionisti IT, data protection officer e sviluppatori (Sistema Coldiretti)

Numero partecipanti: 30

Numero ore: 52

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 3 giornate in presenza 7 sessioni in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 3

FORAGRI AVV. 1/25 P.60 P.61 FORMAZIONE CONTINUA AL RUOLO STRATEGICO DEL SEGRETARIO DI ZONA 1

Obiettivo: il progetto prosegue le attività riferite alla Formazione continua dedicata alla figura del Segretario di Zona, con cui si intende supportare la trasformazione e il successivo consolidamento della figura professionale verso un ruolo più complesso che integri il profilo della rappresentanza sindacale con quello del consulente tecnico. In particolare, con questa formazione si vogliono potenziare le capacità di public speaking e comunicazione efficace dei Segretari di Zona.

Destinatari: segretari di zona

Numero partecipanti: 90 per piano

Numero ore: 20 per edizione

Edizioni: 2

Articolazione didattica del percorso: 1 sessione da due giornate in presenza e 1 sessione in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 4

FORAGRI AVV. 1/25 P. 80 VALORE CONDIVISO: DALLA NORMATIVA ALLA SOSTENIBILITÀ IN AGRITURISMO

Obiettivo: il progetto formativo rivolto ai coordinatori e segretari di Terranostra intende sviluppare una competenza professionale integrata che abbraccia aspetti normativi, relazionali e progettuali, essenziali per supportare l'eccellenza del sistema agrituristico promosso dall'associazione. Terranostra, associazione nazionale per l'agriturismo, l'ambiente e il territorio, è l'associazione ambientalista di Coldiretti, promuove e sostiene l'attività agrituristica in un'ottica di protezione e valorizzazione delle risorse naturali del mondo rurale.

Destinatari: segretari e coordinatori regionali e provinciali Terranostra e Campagna Amica

Numero partecipanti: 116

Numero ore: 95 (19 per edizione)

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: 1 sessione da due giornate in presenza e 2 sessioni in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 5

**FORAGRI AVV. 1/25 P. 81
POTENZIAMENTO DELLA
LEADERSHIP MOTIVAZIONALE DEI
SEGRETARI DI GIOVANI IMPRESA**

Obiettivo: i suddetti piani formativi si inseriscono nella più ampia prospettiva della formazione continua con cui si intende supportare i Segretari di Zona – che nelle articolazioni territoriali Coldiretti costituiscono i referenti principali delle imprese agroalimentari associate - nel processo di crescita e trasformazione del loro ruolo verso un profilo più spiccatamente consulenziale. In particolare, con questi progetti si è voluto 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 regionali e provinciali dei giovani

Numero partecipanti: 100

Numero ore: 60

Edizioni: 3

Articolazione didattica del percorso: una sessione da due giornate in presenza e una sessione in FAD.

→ 6

**FORAGRI AVV. 1/25 P. 85
FORMAZIONE CONTINUA:
SCUOLA PER I SERVIZI FISCALI**

Obiettivo: il progetto formativo rivolto agli addetti fiscali delle Imprese Verdi territoriali Coldiretti intende sviluppare una competenza professionale integrata che abbraccia aspetti tributari, tecnologici e relazionali, essenziali per supportare l'eccellenza dei servizi fiscali specializzati nel settore agricolo. I contenuti della formazione saranno sviluppati a partire dai più recenti interventi normativi in materia di fiscalità agricola, ripensati sulla base dei processi di digitalizzazione, approfondendo tematiche specialistiche.

Destinatari: addetti fiscali

Numero partecipanti: 100

Numero ore: 116 (29 per edizione)

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: 1 sessione da 4 giornate.

Modalità: formazione sincrona in presenza con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 7

FORAGRI AVV. 1/25 P. 92 DIRIGERE E INNOVARE: COMPETENZE STRATEGICHE PER IL FUTURO DI COLDIRETTI

Obiettivo: il piano formativo è finalizzato allo sviluppo e al consolidamento delle competenze manageriali e organizzative dei dirigenti e coordinatori, con particolare riferimento alla leadership, alla gestione delle risorse umane e al miglioramento dei processi comunicativi interni. L'intervento mira, inoltre, a rafforzare le capacità di gestione dei gruppi di lavoro, di prevenzione e gestione delle criticità organizzative e di promozione del coinvolgimento attivo dei soci e delle categorie nei processi decisionali, contribuendo al rafforzamento del ruolo e della capacità di rappresentanza dell'organizzazione sul territorio.

Destinatari: direttori regionali e provinciali

Numero partecipanti: 13

Numero ore: 80

Edizioni: 5

Articolazione didattica del percorso: 1 sessione da due giornate in presenza.

Modalità: aule in presenza con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 8

FORAGRI AVV. 1/25 P. 93 E 94 FORMAZIONE CONTINUA PER RESPONSABILI DEL SERVIZIO TRIBUTARIO E FISCALE: EMPOWERMENT MANAGERIALE 1 E 2

Obiettivo: progetto dedicato ad accompagnare un gruppo selezionato di responsabili del Servizio Tributario e Fiscale in un percorso di sviluppo delle competenze trasversali ("power skills"). L'obiettivo è promuovere un maggiore benessere professionale, una consapevolezza più profonda delle proprie funzioni manageriali e di leadership e un atteggiamento resiliente e proattivo nei confronti del cambiamento.

Destinatari: responsabili regionali e responsabili provinciali del Servizio Tributario e Fiscale

Numero partecipanti: 69 per piano

Numero ore: 56 (28 per edizione)

Edizioni: 2

Articolazione didattica del percorso: 8 sessioni di cui due in presenza, due FAD sincrone e quattro FAD di coaching individuale.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico. Saranno utilizzate ampiamente tecniche di coaching individuale e di gruppo.

→ 9

**FORAGRI AVV. 1/25 P.95
FORMAZIONE CONTINUA PER
RESPONSABILI AMMINISTRATIVI
CONFEDERALI**

Obiettivo: il corso ha l'obiettivo di sviluppare competenze specialistiche nella gestione delle Società. In particolare, la formazione mira a trasmettere le competenze per la produzione e la gestione di dati complessi e a rafforzare le skills manageriali dei partecipanti.

Destinatari: responsabili amministrativi confederali

Numero partecipanti: 25

Numero ore: 30

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 3 giornate in presenza e 3 FAD sincrone.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 10

**FORAGRI AVV. 1/25 P. 97 TECNICHE
E STRATEGIE DI COMUNICAZIONE
PER IL POSIZIONAMENTO DEI
CONSORZI DI BONIFICA**

Obiettivo: il piano si pone diversi obiettivi principali:

- 1) rafforzare le competenze comunicative dei consorzi di bonifica;
- 2) migliorare il posizionamento e la percezione pubblica dei consorzi, valorizzando il loro ruolo nella gestione delle risorse idriche, nella tutela del territorio e nella sostenibilità ambientale;
- 3) favorire l'utilizzo di strategie digitali e innovative, compresi social media, storytelling e green marketing;
- 4) creare una cultura della comunicazione trasparente e partecipativa, in grado di rafforzare la relazione con gli stakeholder pubblici e privati.

Destinatari: figure professionali addette alla comunicazione interna dei Consorzi di Bonifica

Numero partecipanti: 58

Numero ore: 63 (21 per edizione)

Edizioni: 3

Articolazione didattica del percorso: 4 sessioni di cui due in presenza e due in FAD sincrone.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 11

**FORAGRI AVV. 1/25 P.98
FORMAZIONE CONTINUA PER
RESPONSABILI AMMINISTRATIVI
TERRITORIALI**

Obiettivo: il corso ha l'obiettivo di fornire conoscenze e competenze relative alla normativa fiscale e contabile e alla gestione degli adempimenti tributari e previdenziali delle imprese. In particolare, mira a sviluppare capacità operative nella predisposizione delle dichiarazioni fiscali, nella tenuta della contabilità di bilancio e nella verifica della correttezza della documentazione amministrativa. Il percorso introduce inoltre strumenti di analisi preliminare di bilancio e di controllo delle procedure amministrative, con riferimento all'applicazione dei principi contabili nazionali e internazionali.

Destinatari: responsabili amministrativi territoriali

Numero partecipanti: 55

Numero ore: 96 (32 per edizione)

Edizioni: 3

Articolazione didattica del percorso: 2 giornate in presenza e 4 FAD sincrone.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 12

**FORAGRI AVV. 1/25 P. 99
VALORIZZAZIONE DELLA
COMUNICAZIONE TERRITORIALE
COLDIRETTI**

Obiettivo: il progetto nasce con l'obiettivo di fornire strumenti innovativi, competenze digitali e metodologie aggiornate a chi, all'interno del sistema Coldiretti, è impegnato nella promozione delle attività, dei valori e dei servizi dell'organizzazione.

Destinatari: responsabili degli Uffici Stampa

Numero partecipanti: 98

Numero ore: 96 (24 per edizione)

Edizioni: 4

Articolazione didattica del percorso: 6

sessioni di cui due in presenza e quattro in FAD sincrone.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 13

FORAGRI AVV. 1/25 P. 100 IL METODO PRINCE 2: GESTIONE STRUTTURATA DEI PROGETTI

Obiettivo: il progetto prevede la realizzazione di un corso sul metodo PRINCE2, metodo strutturato e riconosciuto a livello internazionale per la gestione dei progetti. Il fine è di aumentare l'efficienza, la tracciabilità e la qualità dell'esecuzione progettuale in ambito IT e formativo. In termini di obiettivi formativi, il progetto consentirà di generare benefici misurabili per l'organizzazione.

Destinatari: responsabili di progetto

Numero partecipanti: 27

Numero ore: 32

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 3 giornate in presenza e due sessioni in FAD.

Modalità: aule in presenza e in FAD con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 14

FORAGRI AVV. 1/25 P. 101 COMPETENZE TRASVERSALI PER LE RISORSE UMANE NEI SERVIZI IT

Obiettivo: il Piano si propone di rafforzare le competenze trasversali (soft skills) dei dipendenti di BluArancio, in particolare su quattro macro-temi ritenuti strategici per migliorare l'efficacia professionale e la coesione dei team:

- 1) Comunicazione efficace
- 2) Intelligenza emotiva
- 3) Gestione del conflitto
- 4) Gestione del tempo e delle priorità.

Destinatari: responsabili di processo di Bluarancio Spa

Numero partecipanti: 60

Numero ore: 56

Edizioni: 2

Articolazione didattica del percorso: 2 giornate in presenza e 3 in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 15

FORAGRI AVV. 1/25 P. 102 DAL DATO ALLA CONOSCENZA CON MS EXCEL

Obiettivo: tema trainante è l'Excel Avanzato con particolare focus su Automazione, Power Tools & Analisi Complessa. In generale, gli obiettivi del progetto sono riconducibili ai seguenti:

- 1) Sviluppare competenze avanzate in analisi dei dati con Excel;
- 2) Automatizzare attività ripetitive e creare soluzioni scalabili;
- 3) Integrare fonti dati complesse tramite Power Query e Power Pivot;
- 4) Costruire dashboard dinamici ed evoluti;
- 5) Scrivere macro e moduli personalizzati in VBA per scenari reali.

Destinatari: profili tecnici di varie aree e società del sistema Coldiretti.

Numero partecipanti: 43

Numero ore: 56

Edizioni: 2

Articolazione didattica del percorso: 2 giornate in presenza e 3 in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

→ 16

FORAGRI AVV. 1/25 P. 104 EVOLUZIONE DELLE COMPETENZE TECNICHE E RELAZIONALI PER IL MANAGEMENT DEI SERVIZI

Obiettivo: il progetto formativo rivolto ai coordinatori gestionali e ottimizzatori del Consorzio Sistema Servizi Coldiretti intende sviluppare una competenza manageriale integrata che abbraccia aspetti amministrativo-fiscali, gestionali, tecnologici e di leadership.

Destinatari: ottimizzatori del CSSC

Numero partecipanti: 54

Numero ore: 33

Edizioni: 1

Articolazione didattica del percorso: 21 ore in presenza e 12 ore in FAD.

Modalità: formazione sincrona blended con relatori esperti, lavoro di gruppo, tutorial, materiale didattico.

ACCREDITAMENTI:

REGIONE LAZIO E FORMAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (ECM) - VETERINARIA

A conclusione di un percorso iniziato lo scorso anno, INIPA sta attualmente completando le fasi di accreditamento come ente di formazione presso la Regione Lazio; l'iter dovrebbe completarsi entro il 2026.

La procedura di accreditamento mira a garantire la sussistenza dei presupposti operativi a fronte di eventuali future richieste di titoli e specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività dell'Ente; inoltre, il percorso permetterà maggiori opportunità di intervento e presenza sul mercato della formazione, poiché l'accreditamento regionale consentirà ad INIPA di essere soggetto proponente e di partecipare a bandi e progetti in ambito locale, regionale e nazionale.

Dopo un'esperienza pilota portata avanti in collaborazione con altri soggetti, INIPA intende procedere anche alla richiesta di accreditamento per la progettazione e realizzazione di eventi formativi ECM (Formazione Continua in Medicina) per il settore veterinario. In questi primi mesi dell'anno INIPA sta completando la costituzione del suo Comitato Scientifico ECM, rivedendo la manualistica e il sistema procedurale per allinearli alle caratteristiche di una struttura accreditata per svolgere attività ECM e provvedere al caricamento sulla piattaforma dedicata per il proseguimento del riconoscimento da parte dell'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali.

5 PER MILLE E LEGGE 40/1987

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 agosto 2025, INIPA Impresa Sociale ha incassato l'annualità del finanziamento del 5 per mille di competenza dell'anno 2024.

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 2026, 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 2023 utilizzando le indicazioni e le linee guida emanate dal Ministero competente.

In relazione alla legge 40/87, che prevede che Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale conceda, agli enti privati che svolgono attività rientranti nell'ambito delle competenze statali, contributi per le spese generali di amministrazione relative al coordinamento operativo a livello nazionale degli enti medesimi, nel periodo di esame è stata svolta l'attività ispettiva sull'annualità 2023 e si è avuto l'incasso dei saldi per le annualità 2021 e 2023.

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO



SODDISFAZIONE DEI DISCENTI

CHI HA PARTECIPATO
ALLE FORMAZIONI INIPA NEL 2025

Soddisfazione ampia e diffusa, per le scelte dei docenti, i metodi didattici utilizzati ed i contenuti trasmessi. Si conferma la richiesta di insistere nella direzione della formazione continua

SINTESI DEI RISULTATI

I dati sono prodotti dalla media dei giudizi offerti dai discenti delle diverse formazioni realizzate nell'anno: complessivamente l'oscillazione è molto contenuta e conferma un livello di soddisfazione alto ma soprattutto costante nell'offerta e diffuso; non di meno, l'osservazione dei giudizi attribuiti al singolo progetto ci consente di tarare al meglio l'offerta ove riscontriamo un punteggio inferiore alla media e di valorizzare e replicare ciò che si rivela più apprezzato ed efficace.

Come negli anni precedenti le valutazioni sono tutte largamente superiori al voto 8, con un picco in corrispondenza della qualità dei docenti impiegati e della scelta degli argomenti trattati; due aspetti il cui successo va condiviso con i Committenti delle formazioni, che ci indirizzano nella definizione dei contenuti, dimostrando una profonda conoscenza dei bisogni dei loro collaboratori, e che accompagnano nella scelta dei docenti, per selezionare non solo figure preparate ma anche abili comunicatori, capaci di coinvolgere e trasmettere competenza.

I percorsi formativi del 2025 sono composti da aule in presenza e in fad sincrona, in alcuni casi completati da corsi e-learning su piattaforma.

Sovente i discenti ci tengono a segnalare la loro preferenza per le aule in presenza, pur riconoscendo motivi e vantaggi dell'online; il plus della presenza è di natura identitaria più che didattica, rappresenta l'opportunità di relazionarsi con i colleghi di altri territori, un momento di condivisione, di socialità, è sentirsi una comunità.

NOTA METODOLOGICA

METODOLOGIA:

indagini quantitative realizzate al termine di ogni singolo percorso formativo attraverso la somministrazione a tutti i partecipanti di un questionario di valutazione degli aspetti principali che qualificano l'esperienza, ovvero:

- soddisfazione complessiva dell'esperienza
- interesse dei contenuti
- utilità della formazione, in termini di applicabilità nelle attività lavorative
- efficacia dei metodi didattici
- competenza dei docenti e padronanza dei contenuti
- Materiali didattici
- durata

Ad esclusione della durata, il cui giudizio è misurato con una scala semantica di 3 gradi, i partecipanti sono chiamati ad esprimere una valutazione su una scala da 1 a 10, dove 1 rappresenta il minimo di soddisfazione e 10 il massimo.

METODO DI RACCOLTA DATI:

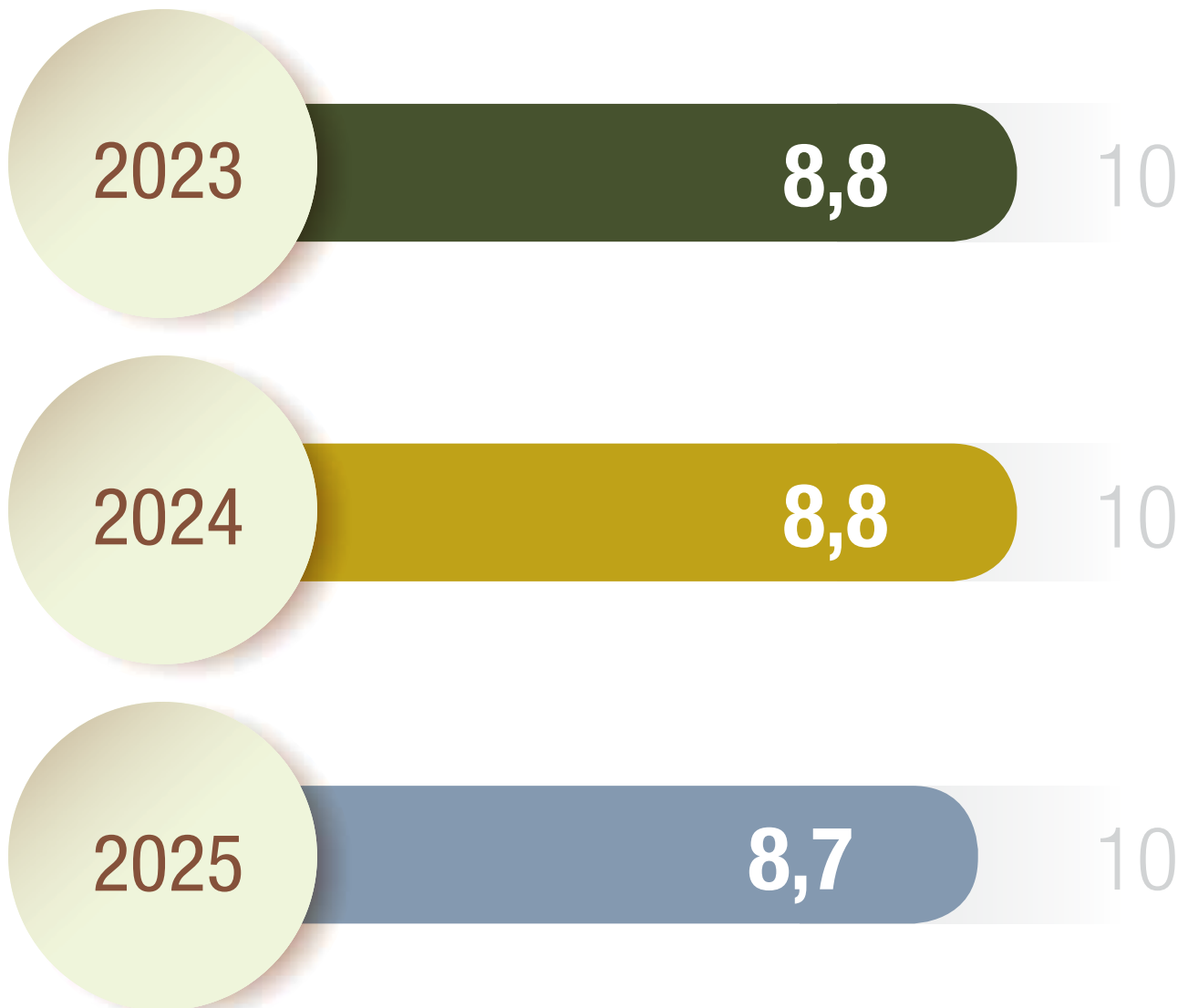
interviste online (sistema CAWI)

UNIVERSO:

partecipanti nelle formazioni realizzate nel 2025

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

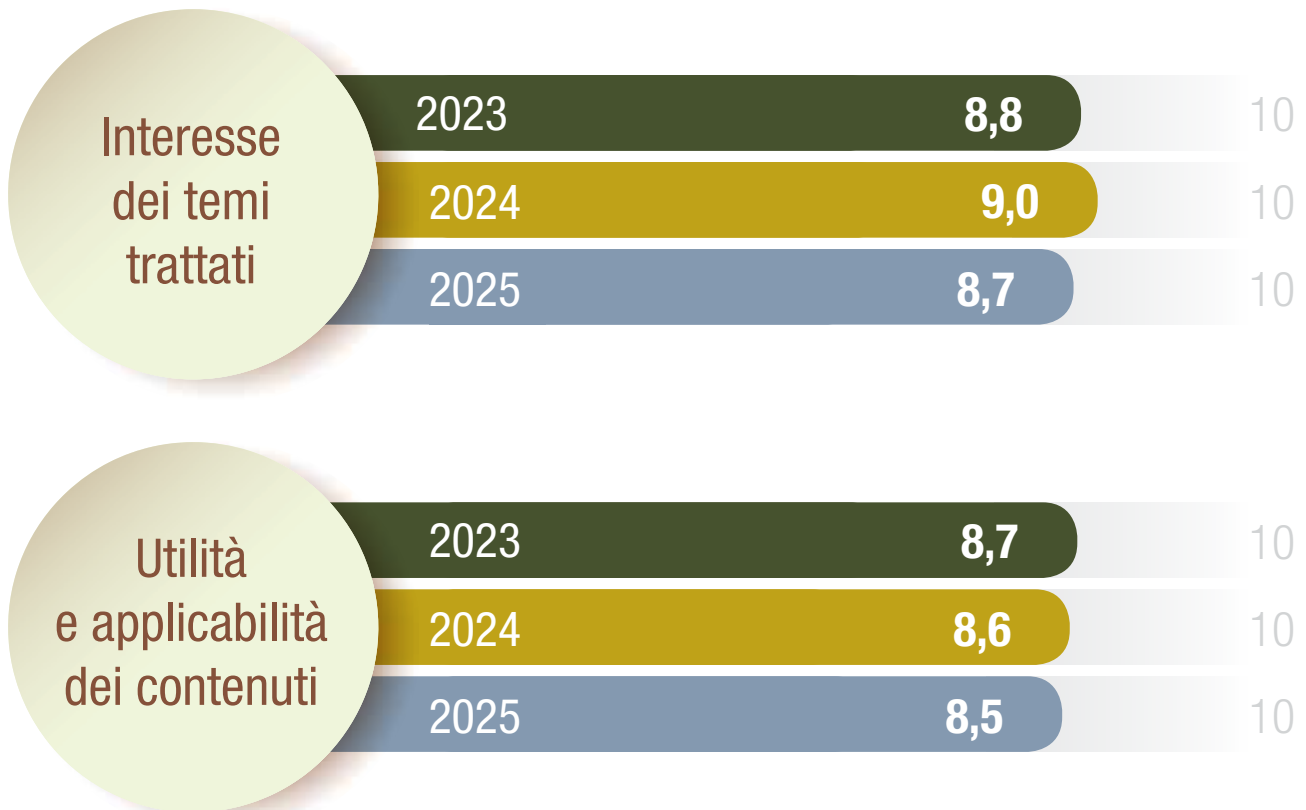
PUNTEGGIO 1-10



SODDISFAZIONE IN MERITO AI CONTENUTI

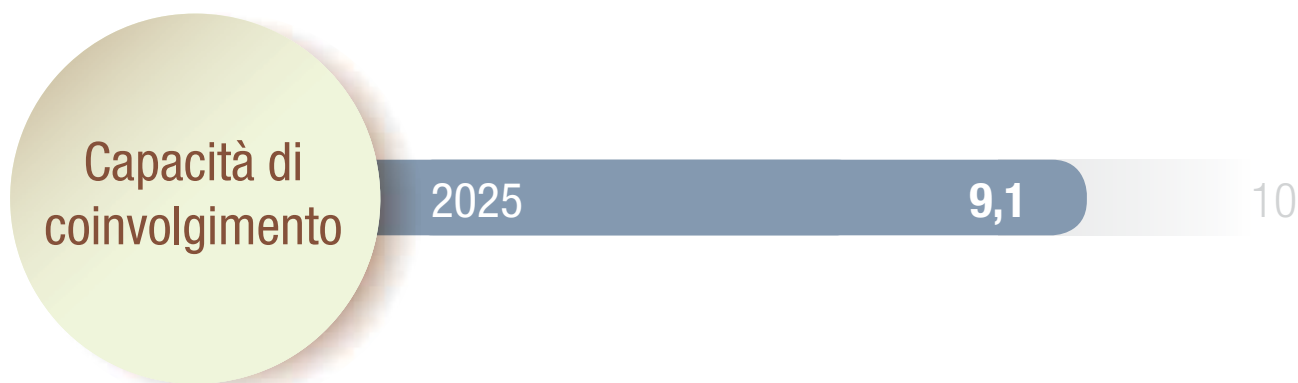
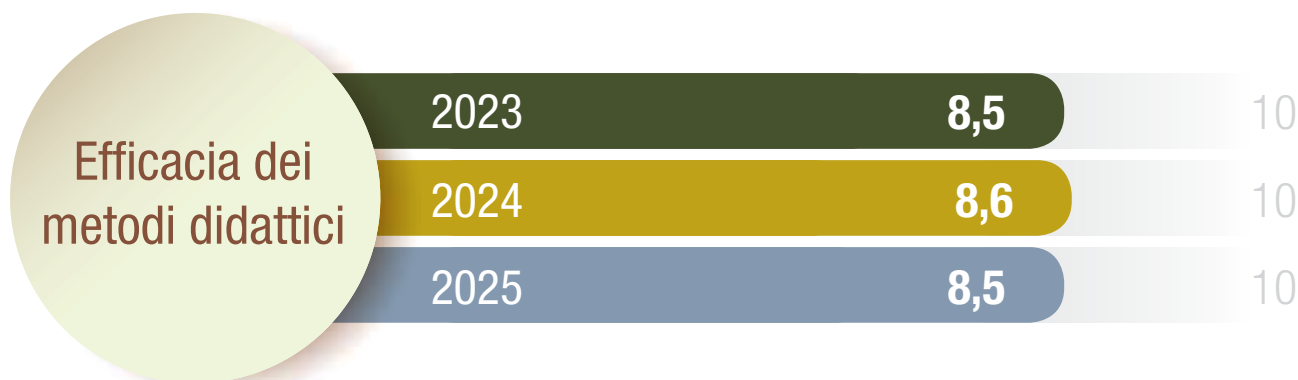
Valutazioni molto elevate sull'interesse dei temi trattati e la loro applicabilità. Ma il trend in calo (determinato da pochi percorsi formativi a noi noti) è un segnale che non trascureremo

PUNTEGGIO 1-10



SODDISFAZIONE IN MERITO ALL'IMPIANTO DIDATTICO

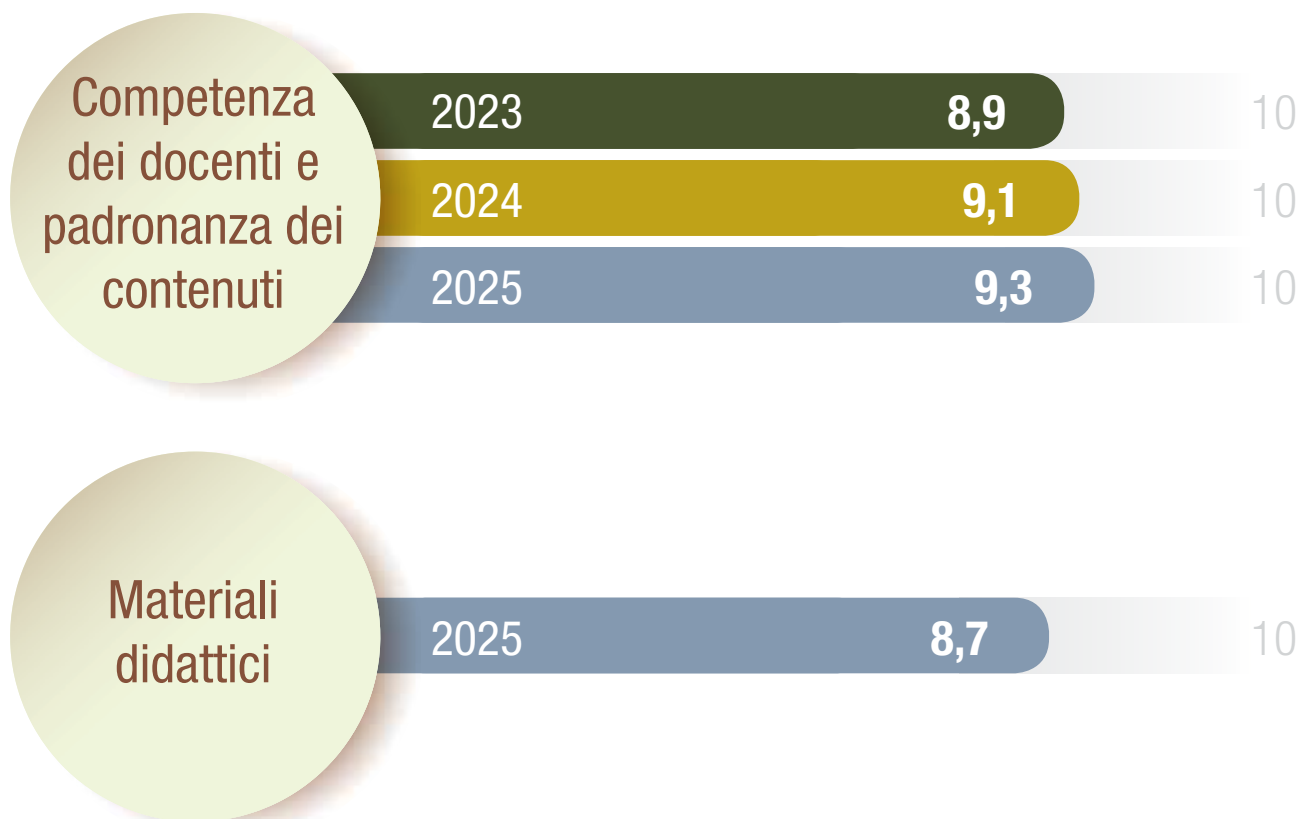
PUNTEGGIO 1-10



SODDISFAZIONE IN MERITO ALLA DOCENZA

I docenti scelti da INIPA, siano essi interni o esterni, sono molto apprezzati per la competenza

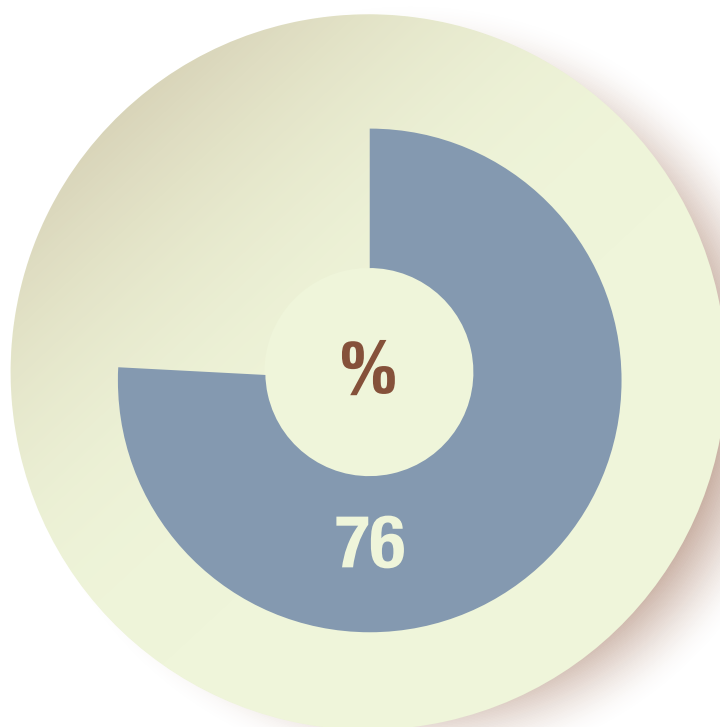
PUNTEGGIO 1-10



VALUTAZIONE DELLA DURATA DELLA FORMAZIONE

Quasi 8 discenti su 10 sono soddisfatti della durata del corso/dei corsi a cui hanno partecipato. Gli altri vorrebbero una durata maggiore, per approfondire

% di partecipanti che ritengono adeguata la durata della formazione



ALCUNI COMMENTI E SUGGERIMENTI

Formazione coinvolgente e ricca di spunti sulla quotidianità in azienda. Messe a terra problematiche e situazioni con uno sguardo ed un punto di vista diverso da quello abituale. Interessante il confronto con i colleghi che hanno partecipato al corso, anch'essi oggetto delle medesime situazioni ma con ruoli diversi.

Mi ritengo soddisfatto delle tre giornate in cui si è svolto il corso. Ammetto che mi sono avvicinato con un po' di diffidenza ma, al contrario, sono stato piacevolmente sorpreso. E' sicuramente un momento di riflessione che deve servire per mettersi a nudo con i propri colleghi verificando che, nella maggior parte dei casi, i problemi sono comuni. Cercherò di fare miei certi concetti e modalità di approccio con i colleghi con particolare riferimento al modo di reagire a determinati problemi con i propri collaboratori.

Ottimo incontro formativo dove si sono chiariti molti dubbi grazie alla capacità dei docenti di attirare interesse e attenzione sugli argomenti trattati.

Tutto perfetto, bisogna farne più spesso.

Il massimo che si possa avere.

La formazione sia nel suo complesso, sia le singole sessioni, argomenti, docenti ecc. non posso che giudicarlo eccellente.

Argomenti importanti con il top dei docenti.

Sessione formativa di alto livello in termini di contenuti e docenti e quindi, nel complesso, esperienza molto positiva che sarebbe bene poter ripetere in futuro toccando anche altri argomenti. Ho trovato il corso nel suo complesso molto interessante e ben strutturato. I contenuti sono stati chiari, attuali e coerenti con gli obiettivi formativi. I docenti hanno dimostrato grande competenza, disponibilità e capacità di rendere le lezioni coinvolgenti e interattive, favorendo la partecipazione e il confronto tra i partecipanti. Ho apprezzato molto anche l'approccio pratico e gli esempi operativi proposti, che hanno reso più immediata l'applicazione delle conoscenze acquisite. La durata del corso, pur adeguata nei contenuti, potrebbe essere estesa per consentire un maggiore approfondimento e dedicare più tempo alle esercitazioni pratiche, utili a consolidare le competenze acquisite. Nel complesso ritengo l'esperienza formativa molto utile, ben organizzata e di alto livello professionale.

La preparazione dei docenti è stata ineccepibile; ho trovato molto interessante la capacità di trasmettere le informazioni con leggerezza e generando dialogo con i partecipanti. ho molto apprezzato l'idea di fare una lezione in presenza con realtà diverse, questo a dato modo di confrontarci con altri colleghi.

Grazie sempre di tutto perché siete speciali!

Proseguire nei percorsi formativi come questo. Oltre ai temi trattati nel corso si incentiva anche un confronto con i colleghi di altre zone.

Tematiche di grande interesse e casi pratici trattati completamente calzanti alla nostra realtà. Ringrazio per l'ottima due giorni di arricchimento professionale.

Il corso si è sviluppato in un lasso di tempo abbastanza lungo (continuativo), questo mi è stato utile perché ho avuto la possibilità di metabolizzare al meglio gli argomenti trattati.

Nel complesso il corso ha aggiunto ulteriore professionalità e competenza alla mia figura; i contenuti, i metodi e i docenti sono riusciti nell'obiettivo di coinvolgere tutta l'aula a seguire in maniera attiva e a fare squadra.

Ottima formazione e input entusiasmanti.

Tutto soddisfacente, bisogna far spesso così di questo tipo, serve sempre per crescere in questa epoca in evoluzione accelerata

Complimenti davvero per questo bellissimo corso. E' stata una fantastica esperienza che metterò nel mio bagaglio formativo e spero che nei prossimi anni ce ne siano tanti altri.

Il corso vorrei fosse più lungo e che ci dia modo e tempo di imparare e mettere in pratica le cose meravigliose che vengono spiegate.

La formazione va sempre bene, costante e ripetuta e per questo ringrazio INIPA e Coldiretti.

Docente molto preparata con esempi molto pratici; coinvolgente nel suo modo di fare.

Molto interessante e coinvolgente, argomenti ben selezionati, chiarezza espositiva ed esperienze di gruppo estremamente positive

SODDISFAZIONE DEI COMMITTENTI

CHI HA COMMISSIONATO A INIPA
FORMAZIONI NEL 2025

Valutazione di eccellenza e ottima accoglienza dei nuovi metodi e strumenti che INIPA ha implementato. L'immagine dell'ente è di ottima qualità grazie all'operato di chi ci lavora

SINTESI DEI RISULTATI

Anche quest'anno la maggioranza di coloro che hanno risposto al questionario ha avuto relazione solo con INIPA ed è stato sostenuto dai finanziamenti di un fondo interprofessionale, anche se è presente qualche committenza di natura commerciale o legata a bandi nazionali.

La maggioranza dei percorsi formativi su cui poggiano le valutazioni raccolte è composta da percorsi formativi strutturati sul mix di aule in presenza e in fad sincrona ma lo spettro metodologico si è allargato con un considerevole utilizzo di corsi e-learning sulla nostra piattaforma.

La performance di INIPA nel 2025 è di eccellenza (9.5 su un punteggio 1-10), sia complessivamente che negli elementi compositivi strutturali.

Rispetto alla precedente rilevazione i giudizi dei Committenti su tutti gli aspetti, dalla capacità di comprendere le esigenze del committente, a quella di proporre le soluzioni adeguate, fino all'innovatività di metodi e strumenti, sono migliorati.

La reputazione, il profilo d'immagine dell'impresa è di elevata qualità e premia il lavoro di coloro che ci lavorano, professionisti che rendono Inipa affidabile, disponibile, dinamica, professionale e flessibile, innovativa.

La soddisfazione dei committenti diventa tangibile quando dichiarano l'intenzione di avvalersi ancora di Inipa e di consigliarla ad altri.

NOTA METODOLOGICA

METODOLOGIA:

indagine quantitativa realizzata a chiusura anno attraverso l'invio all'intero universo dei committenti di un questionario di valutazione degli aspetti principali che qualificano l'esperienza, ovvero:

- soddisfazione complessiva dell'esperienza
- aspetti fondanti operato dell'ente
- progettazione dei percorsi formativi
- realizzazione dei percorsi formativi

Il questionario comprende anche un'analisi sintetica della reputazione e profilo d'immagine dell'ente.

Ogni valutazione è misurata 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 di INIPA nel 2025

DIMENSIONI DELL'UNIVERSO:

25 casi

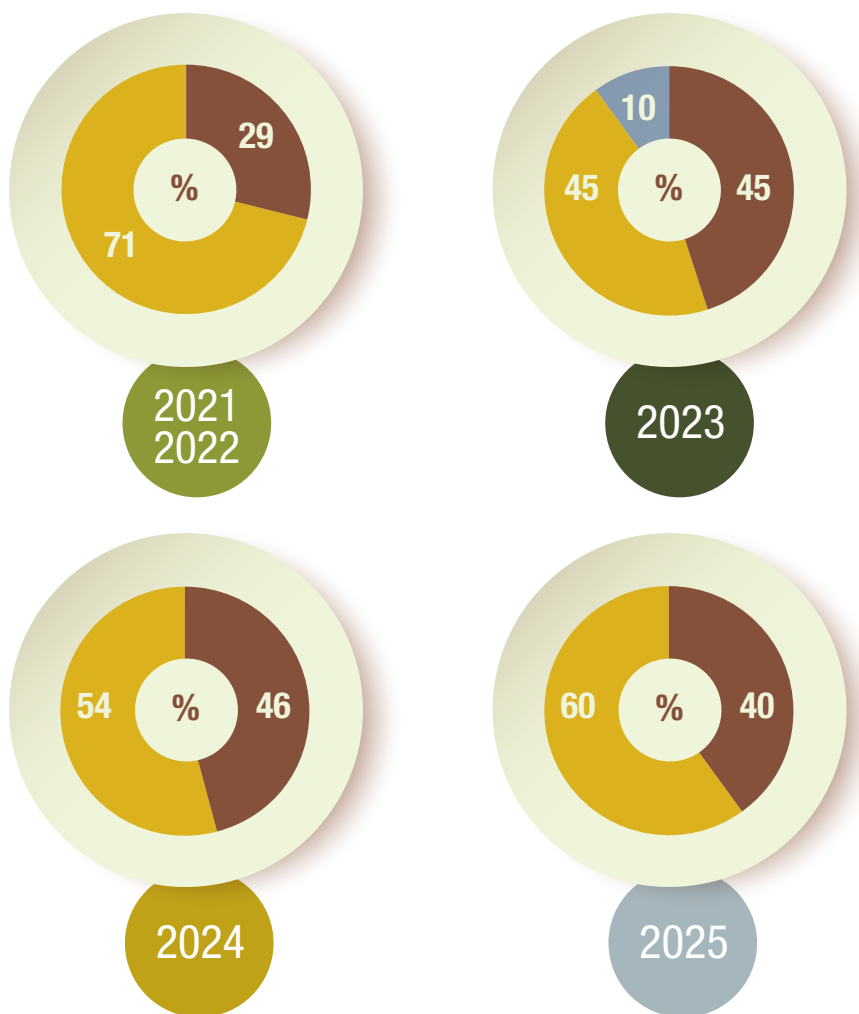
DIMENSIONE CAMPIONARIA:

15 casi pari al 60% dell'universo

PROFILO

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

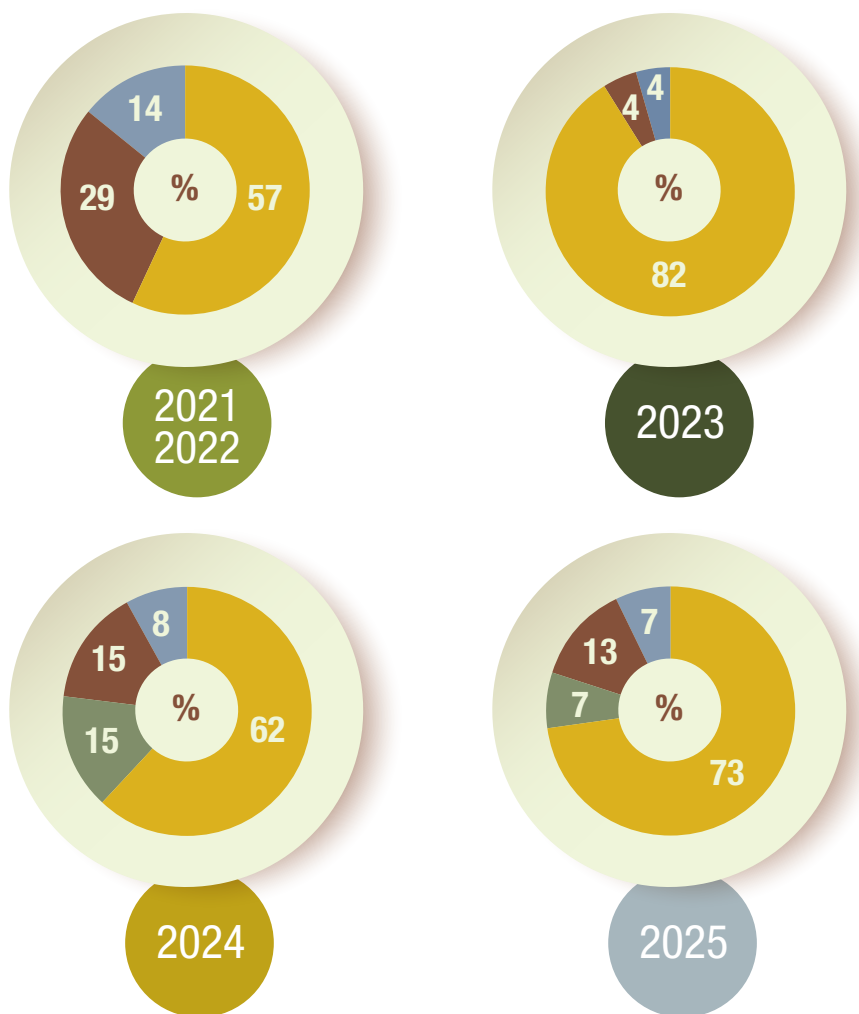
Tipologia di cliente



PROFILO

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

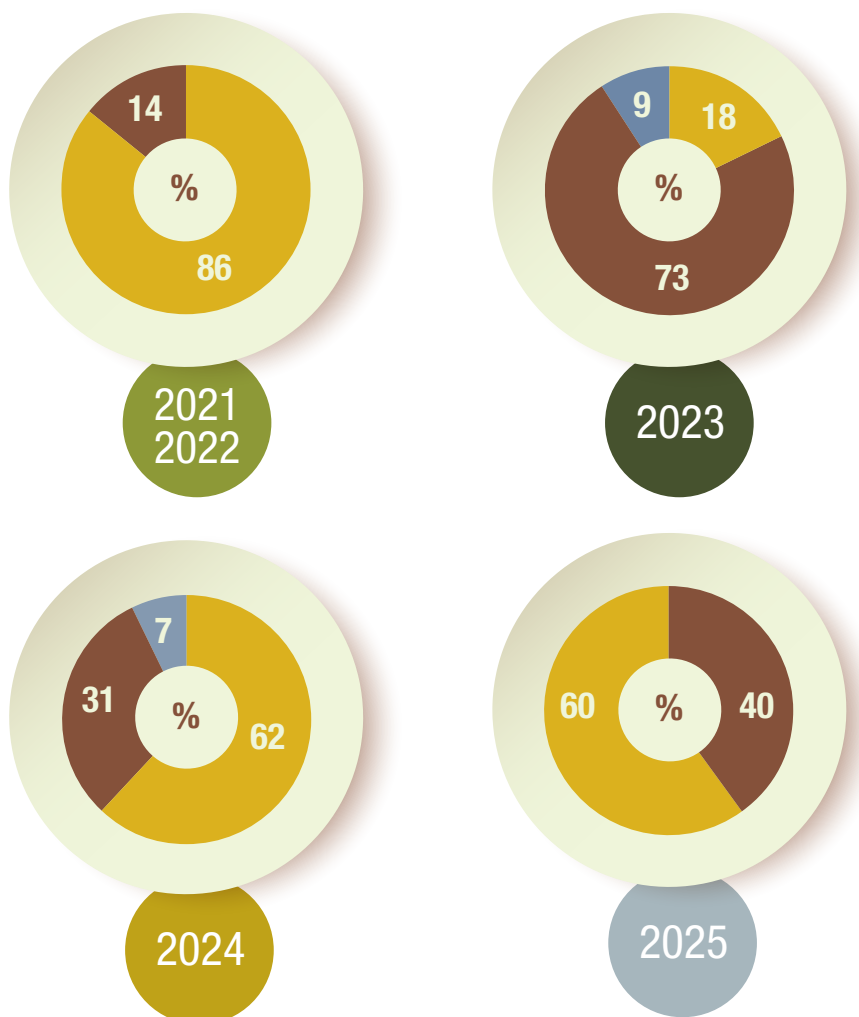
Ultima attività formativa con INIPA



PROFILO

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

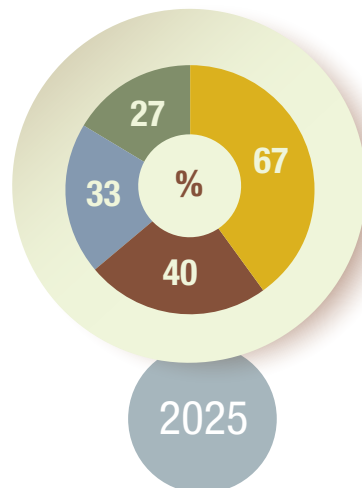
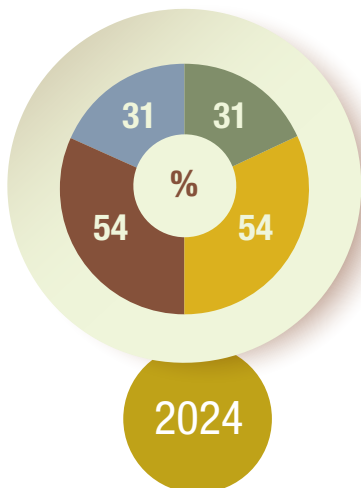
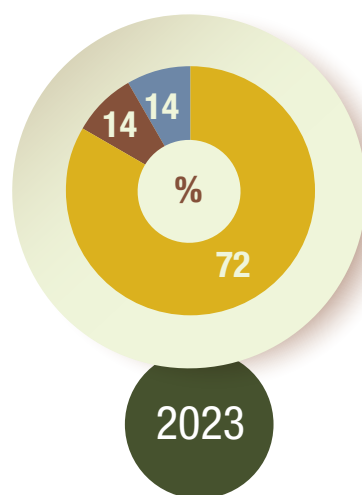
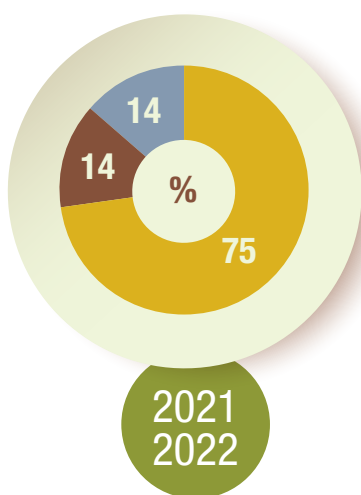
Negli ultimi 3 anni le è capitato di fare attività di formazione solo con INIPA o vi siete rivolti anche ad altri fornitori (società, liberi professionisti..)?



PROFILO

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

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

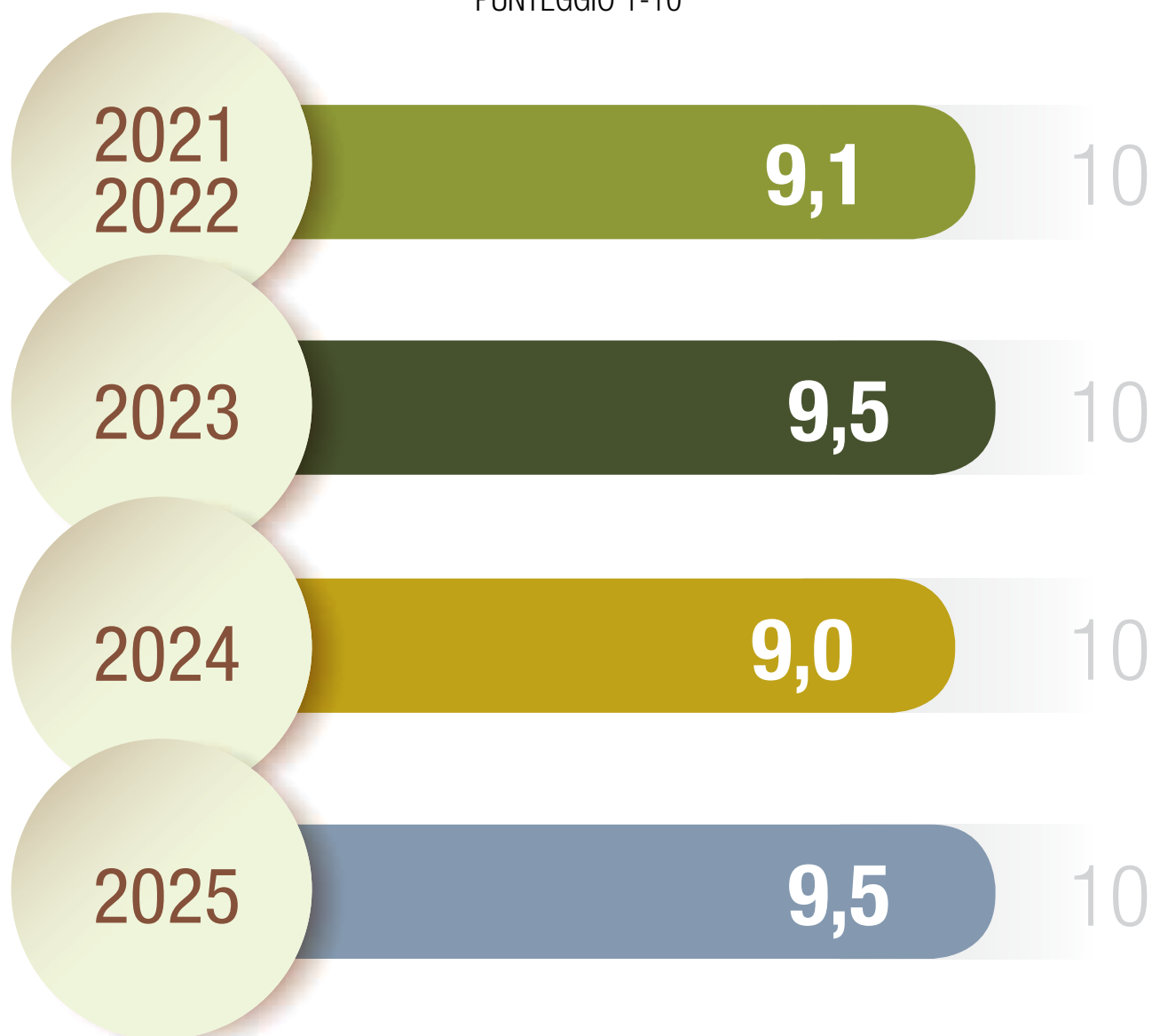


SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

La performance di INIPA nel 2025, già collocata su valutazioni di eccellenza, migliora ancora, dimostrando un'altissima capacità di capire e soddisfare le attese dei Committenti

Nel complesso quanto è soddisfatto della formazione realizzata con INIPA nell'ultimo anno?

PUNTEGGIO 1-10

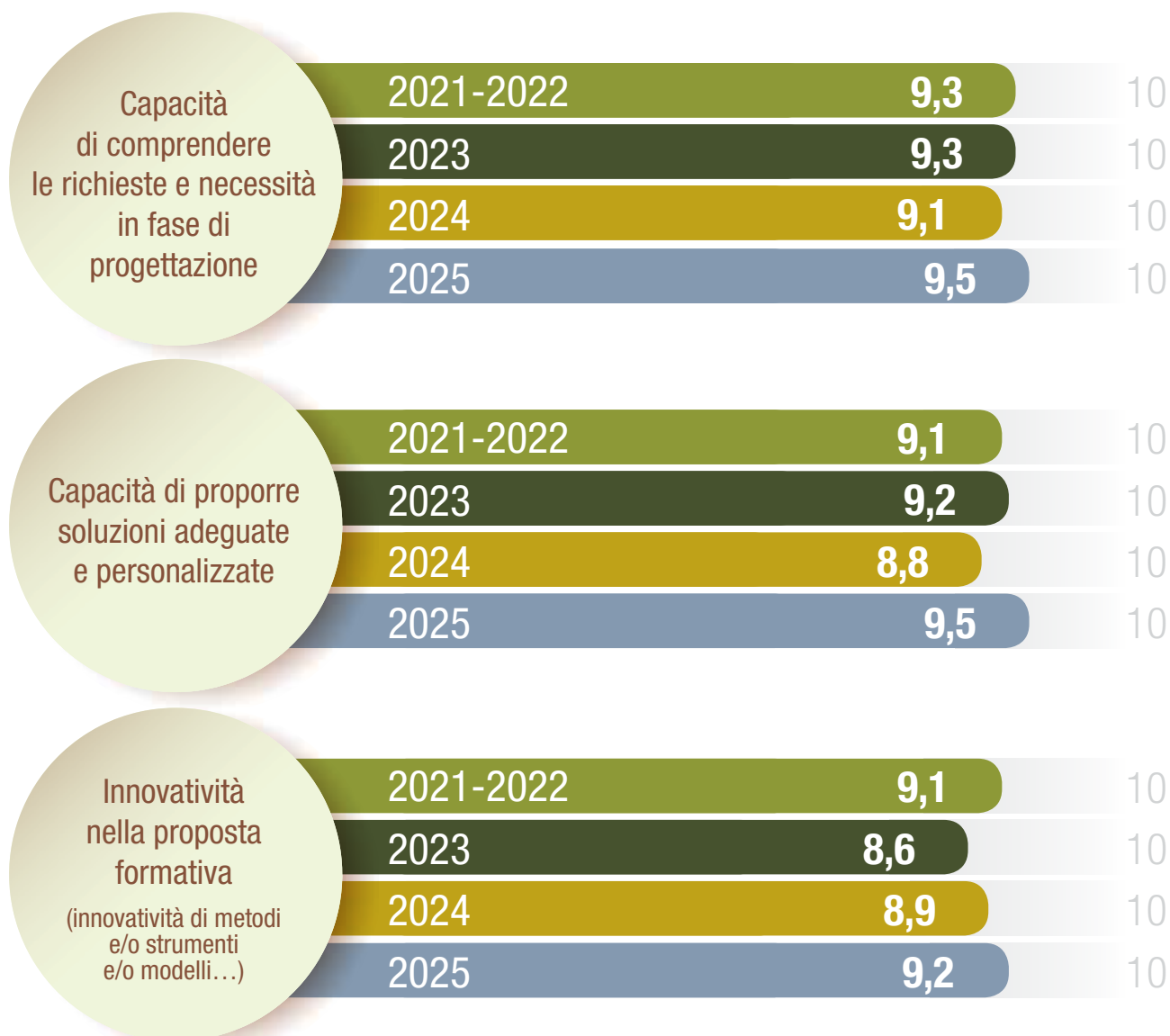


VALUTAZIONE DELL'OPERATO DELL'ENTE

Premiate tutte le fasi:
analisi dei bisogni, progettazione, realizzazione

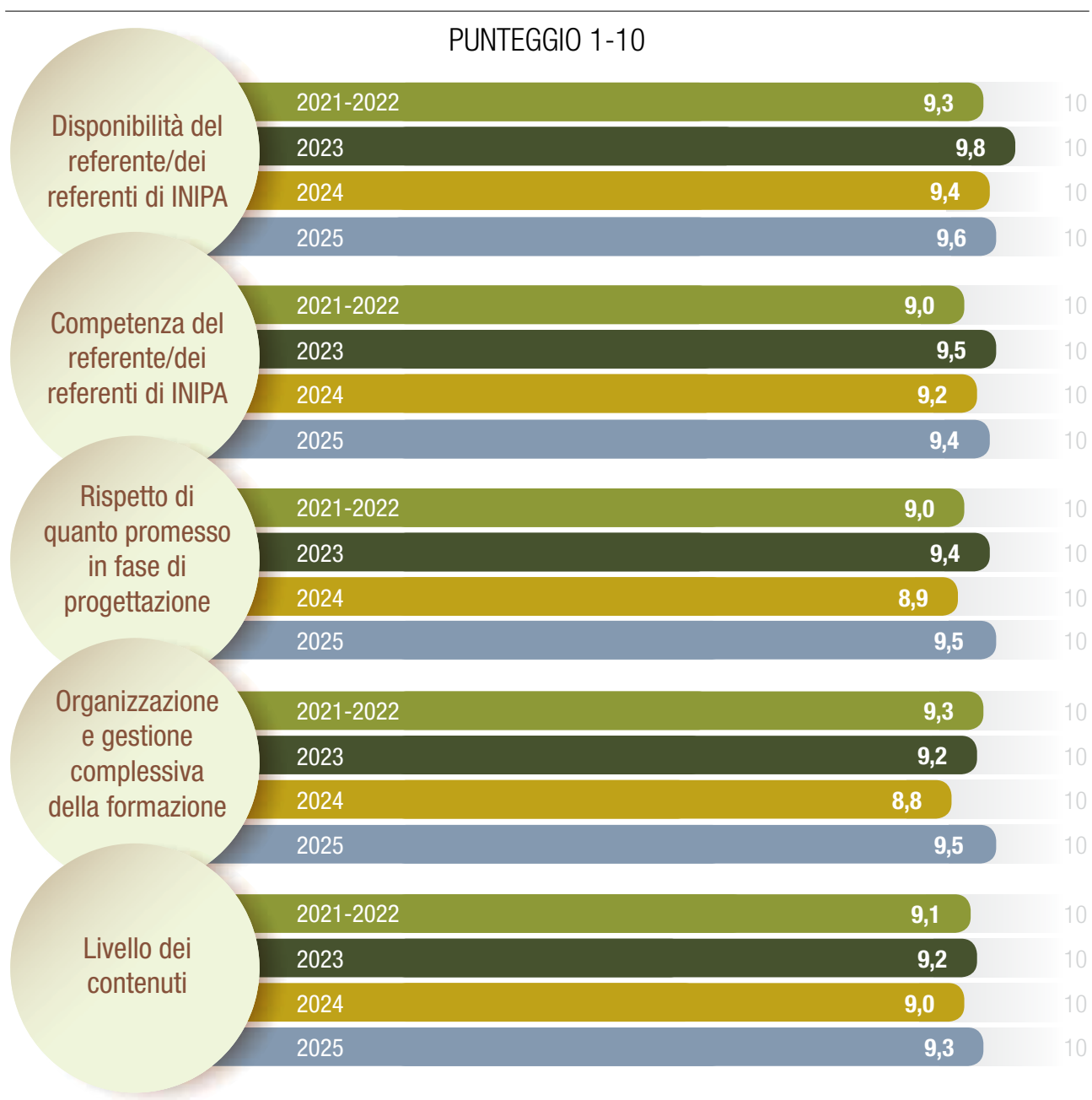
Facendo riferimento alle attività formative che avete realizzato con INIPA nell'ultimo anno, le chiediamo di valutare una serie di aspetti in merito all'operato dell'ente.

PUNTEGGIO 1-10



VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

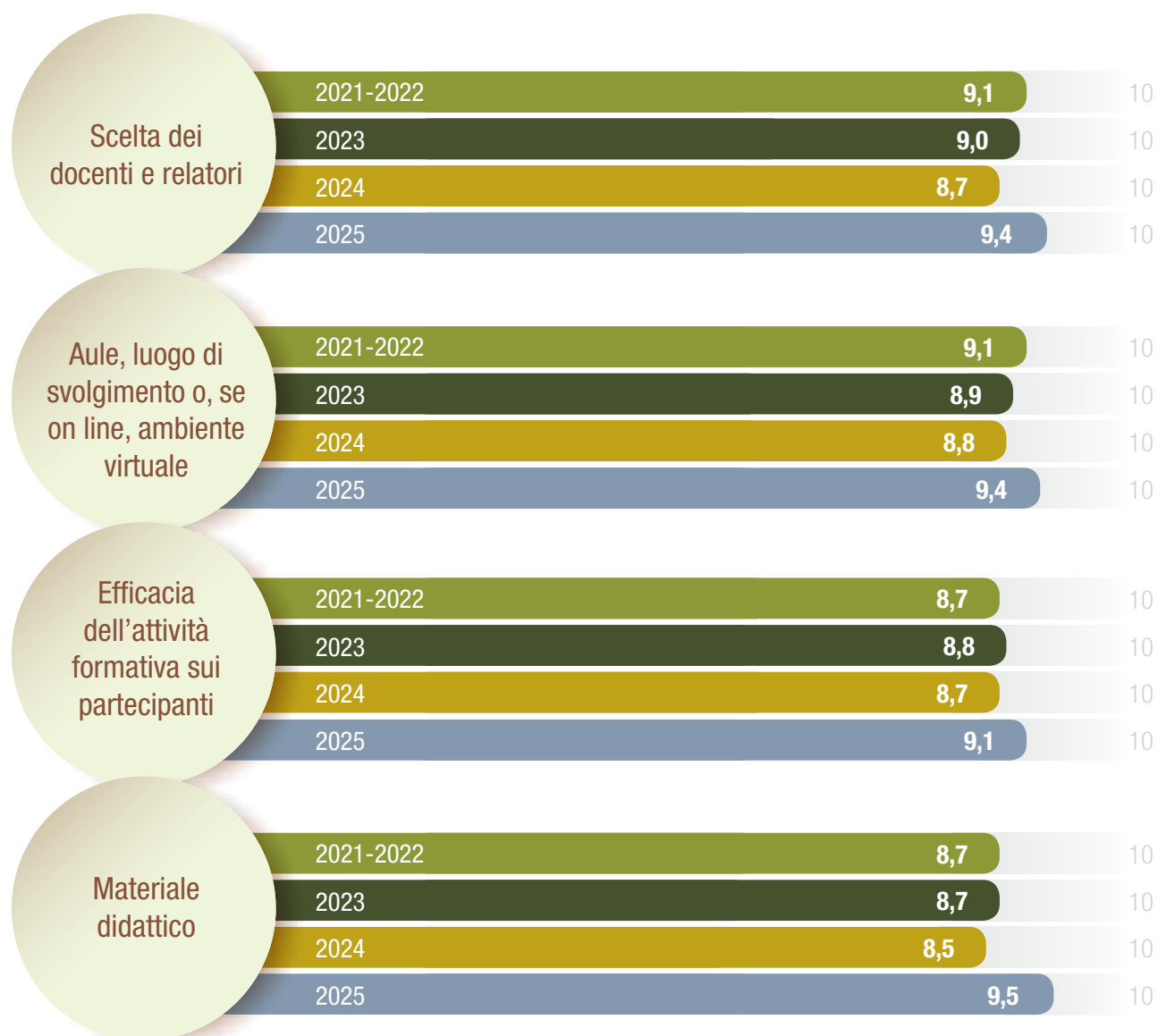
Valuti ora i seguenti aspetti della fase di realizzazione della formazione:



La soddisfazione dei Committenti premia le risorse umane che lavorano in INIPA

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

PUNTEGGIO 1-10

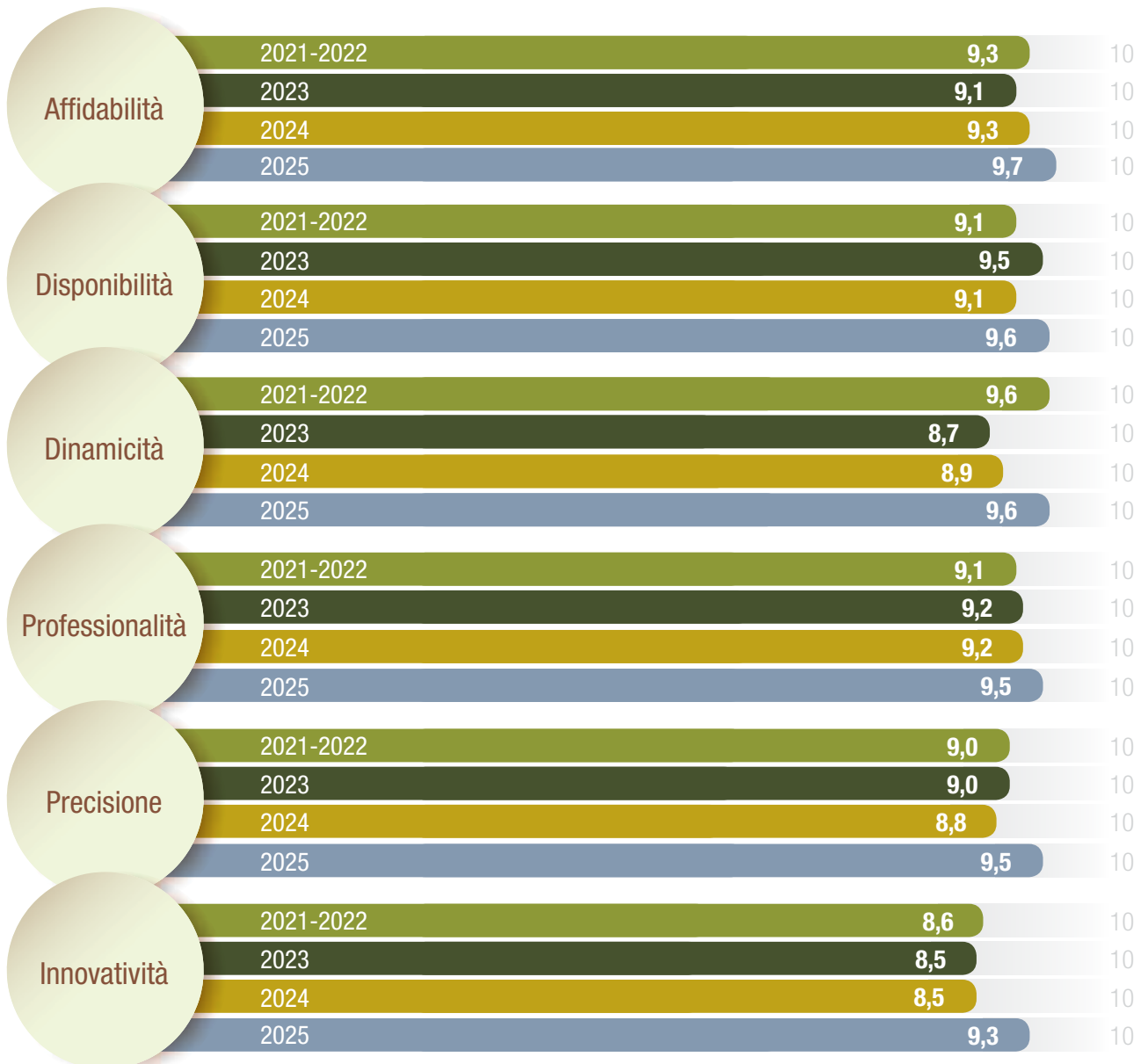


REPUTAZIONE E PROFILO D'IMMAGINE DI INIPA

Un posizionamento competitivo grazie alla professionalità del team che lavora in INIPA

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

PUNTEGGIO 1-10

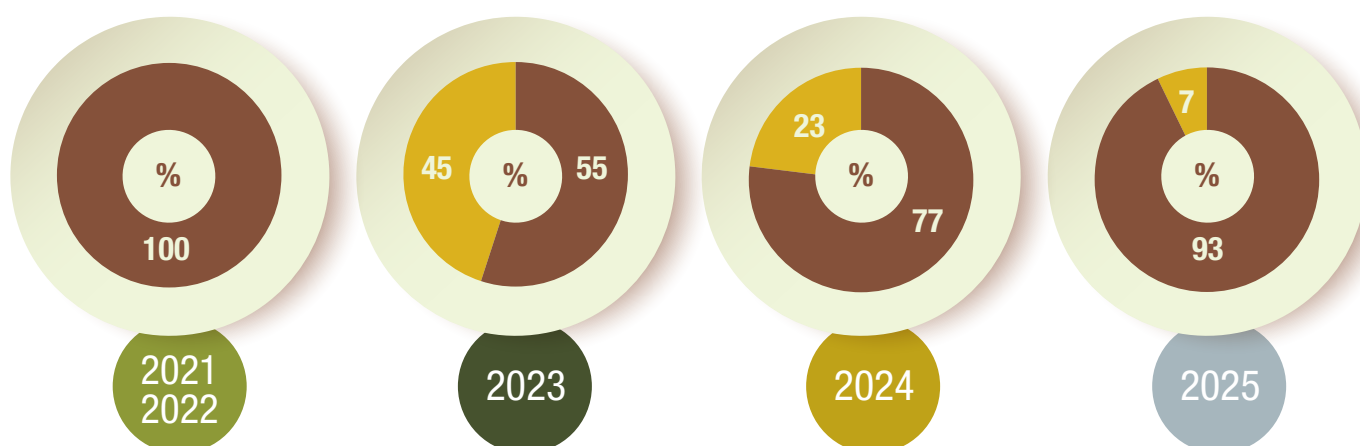


FIDELIZZAZIONE E PROMOZIONE

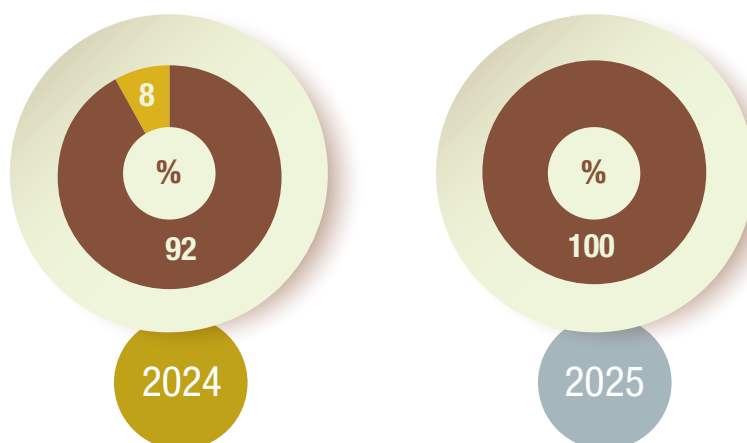
La soddisfazione dei committenti diventa tangibile con la fidelizzazione e la promozione

- Probabilmente sì
- Sicuramente sì

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



Suggerirebbe a un collega o conoscente di rivolgersi ad INIPA per organizzare una formazione?



SODDISFAZIONE DEI FORNITORI DI SERVIZIO

DOCENTI E RELATORI CHE HANNO COLLABORATO CON INIPA NEL 2025

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

La valutazione dei docenti della relazione con INIPA nel 2025 si conferma l'eccellenza, sia in termini globali sia nelle componenti strutturali, con tutti i punteggi di apprezzamento superiori al 9.

Spicca tra tutti, il giudizio positivo sulla capacità del personale di Inipa di supportare il docente e soddisfare le sue esigenze.

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

NOTA METODOLOGICA

ALCUNI COMMENTI E
SUGGERIMENTI**METODOLOGIA:**

indagine quantitativa realizzata a chiusura anno attraverso l'invio all'intero universo dei docenti e relatori impiegati nel 2025 di un questionario di valutazione degli aspetti principali che qualificano l'esperienza, ovvero:

- soddisfazione complessiva dell'esperienza
- aspetti fondanti operato dell'ente nella relazione con il docente
- profilo d'immagine dell'ente

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/relatori che hanno collaborato con INIPA nel 2025

DIMENSIONI DELL'UNIVERSO:

74 casi

DIMENSIONE CAMPIONARIA:

62 casi pari al 84% dell'universo

Continuare a lavorare con la grande professionalità e umanità che ha caratterizzato la mia esperienza professionale con Voi. Grazie.

Una maggiore stabilità del calendario formativo aiuterebbe a tutelare il lavoro dei formatori e la continuità dei percorsi.

Continuate così!

Ottima organizzazione.

Collaborazione molto bella e soddisfacente.

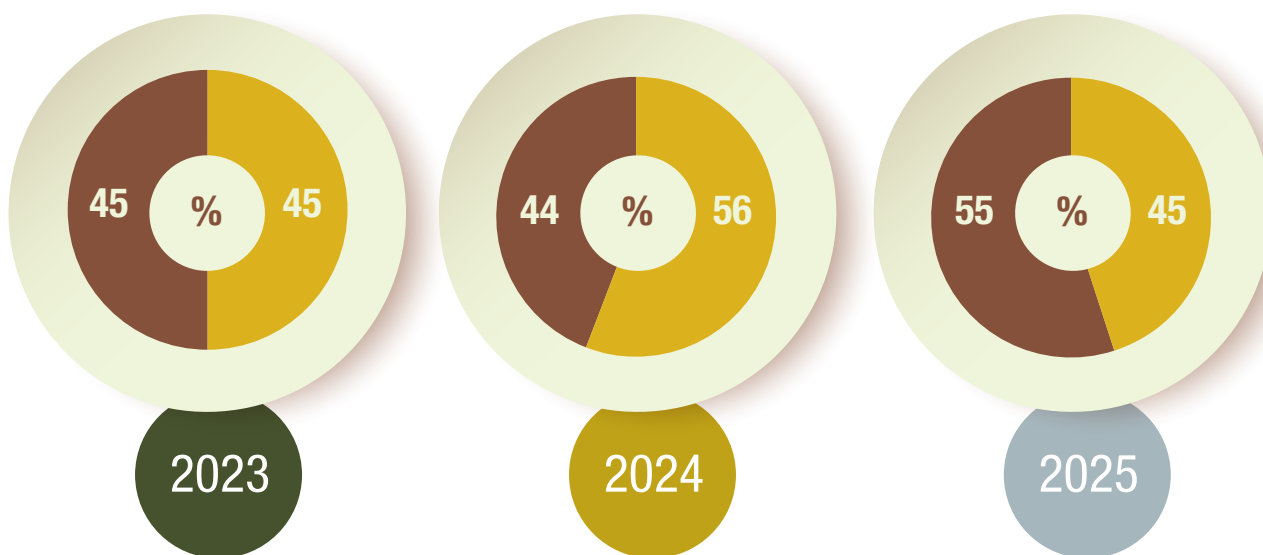
Professionisti seri e preparati.

Rinnovo con entusiasmo la disponibilità per un percorso formativo mirato e rivolto ai nostri colleghi tutti. Grazie.

PROFILO

TIPOLOGIA DI DOCENTE

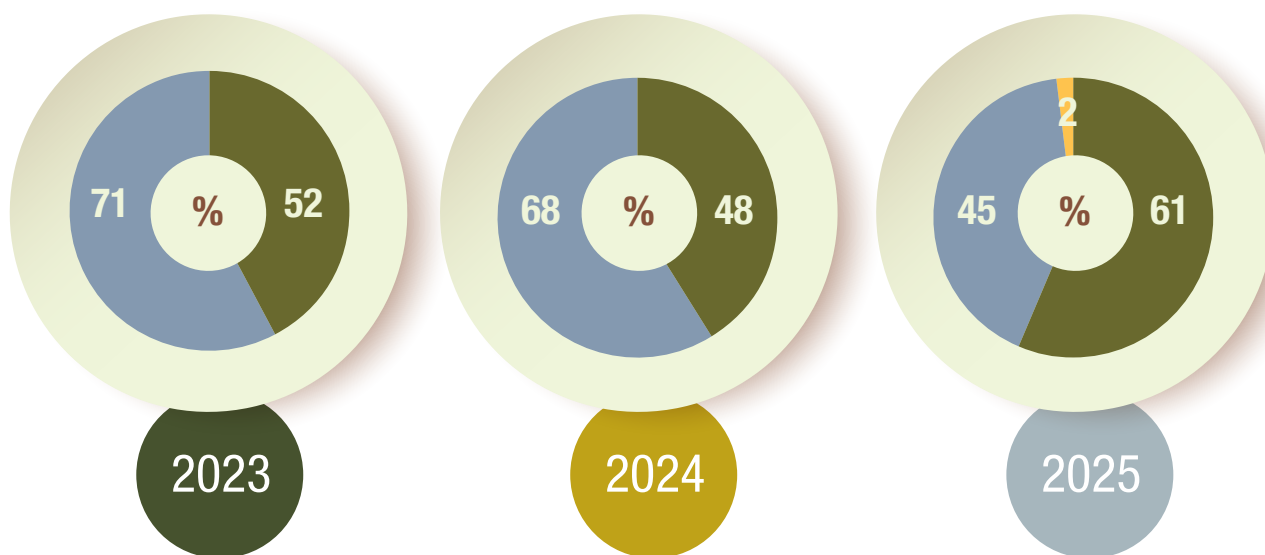
- Dipendente/collaboratore stabile del sistema Coldiretti
- Docente, relatore esterno a Coldiretti



PROFILO

- In presenza
- Online (FAD)
- Registrazione

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

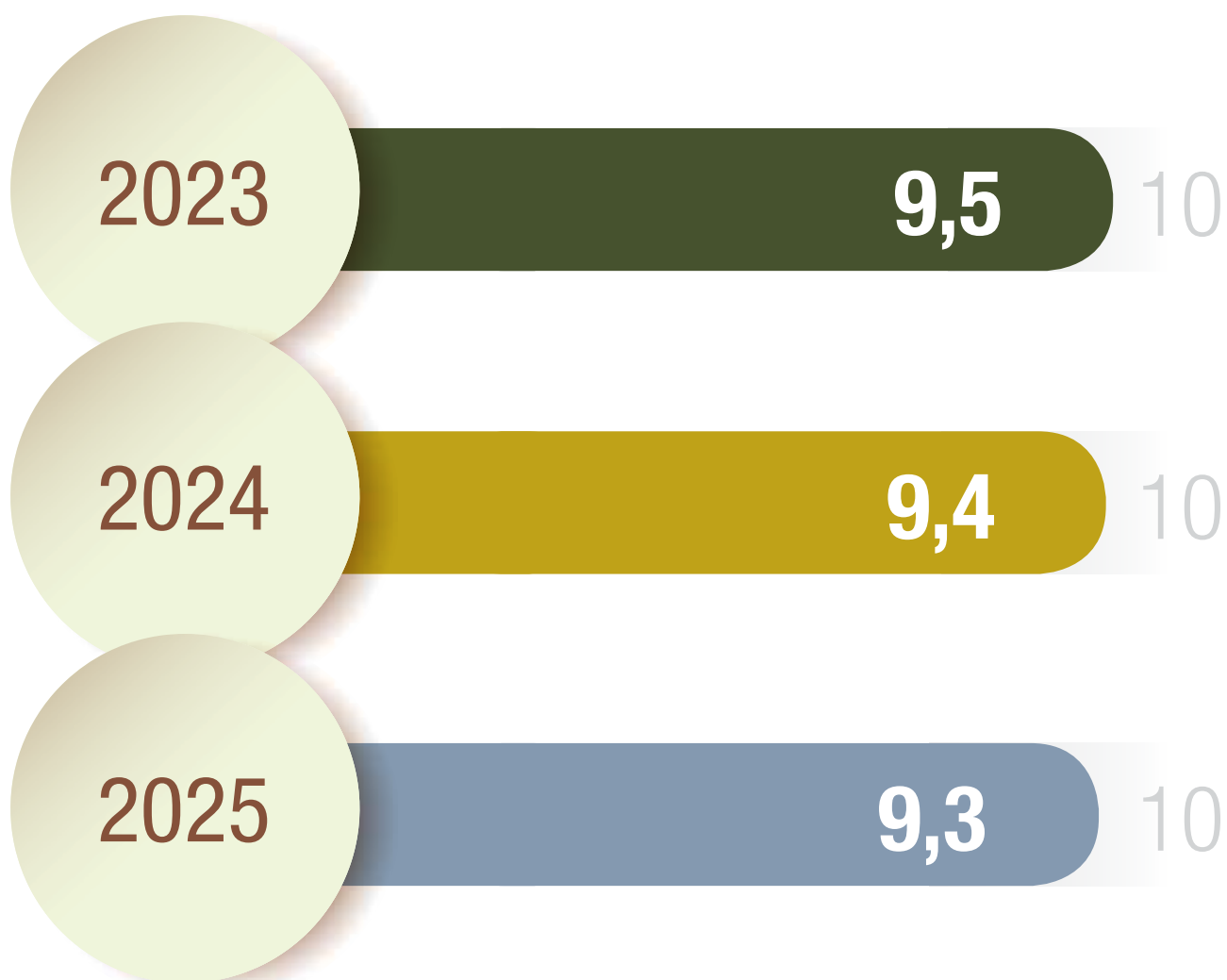


SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

Valutazione dei docenti della relazione con
INIPA d'eccellenza

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

PUNTEGGIO 1-10

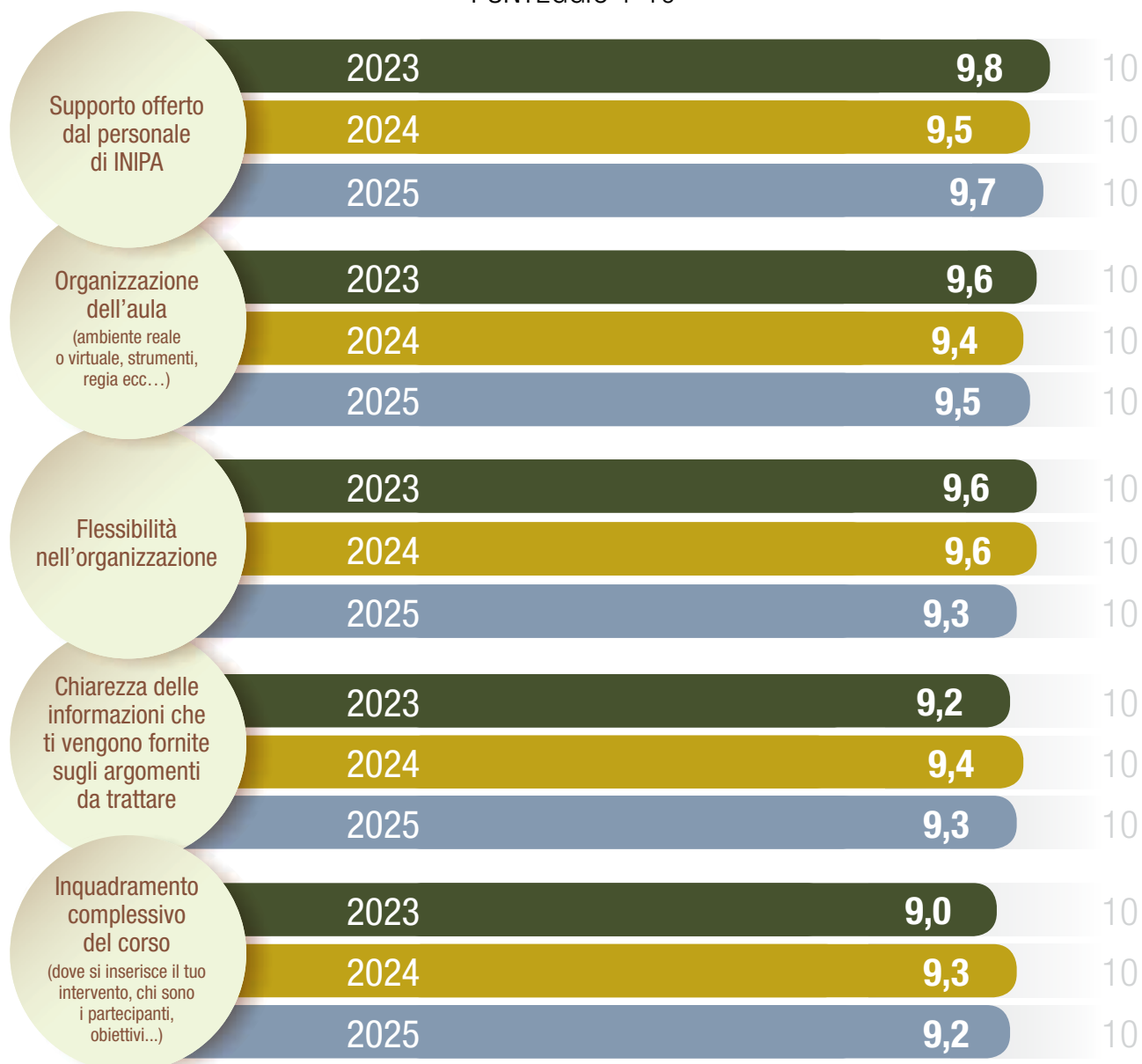


VALUTAZIONE DELL'OPERATO

Rapporto costruito sul supporto costante, la flessibilità, la collaborazione

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

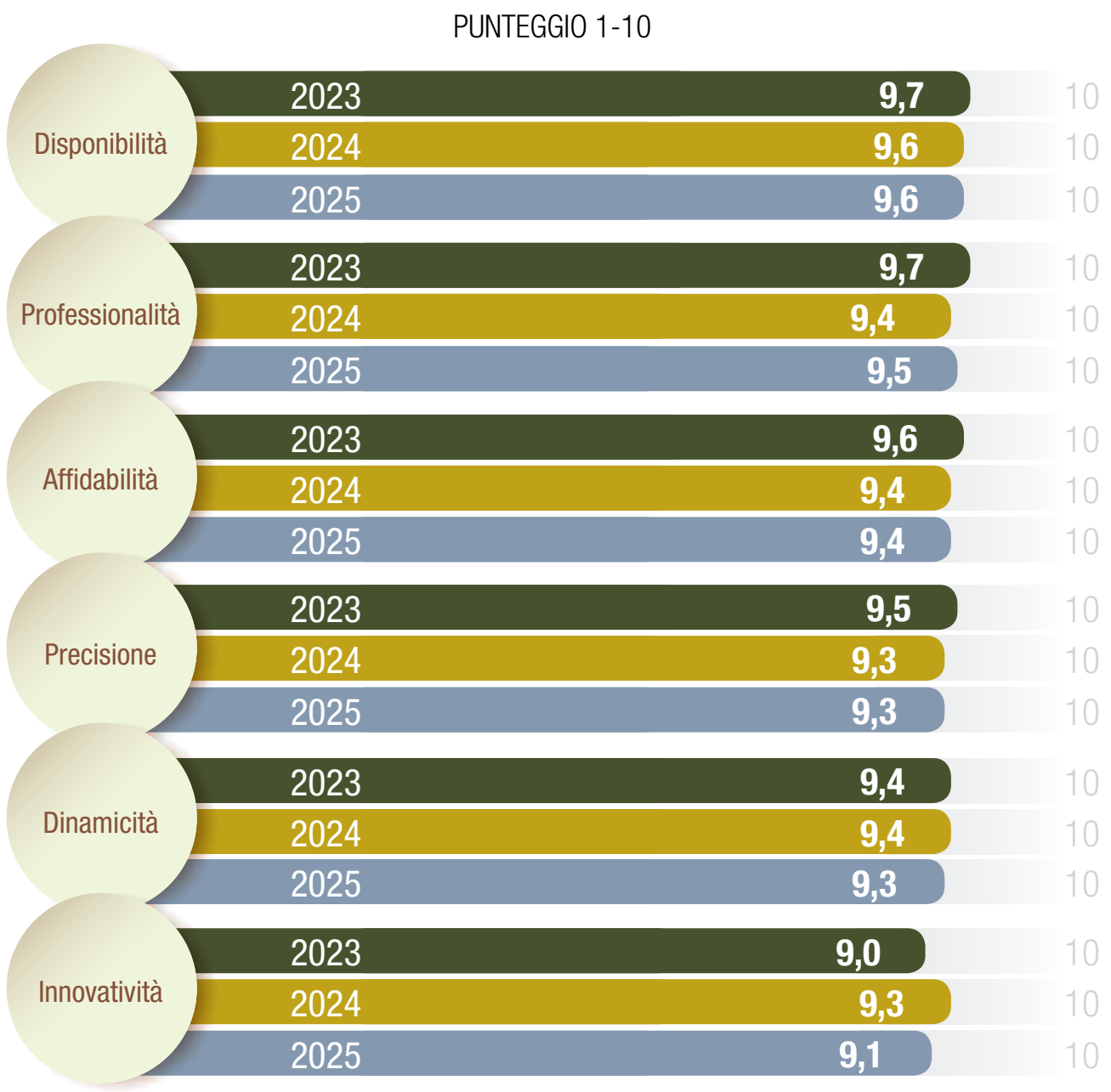
PUNTEGGIO 1-10



REPUTAZIONE E PROFILO D'IMMAGINE DELL'ENTE

La reputazione di INIPA è costruita dal lavoro eccellente delle nostre risorse umane

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



Quasi 8 discenti su 10 sono soddisfatti della durata del corso/dei corsi a cui hanno partecipato. Gli altri vorrebbero una durata maggiore, per approfondire

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Si riportano di seguito i principali dati economici e finanziari al 31/12/2025

IMPIEGHI	31/12/2025	31/12/2024
Immobilizzazioni Materiali	2.174	2.174
Immobilizzazioni Finanziarie	28.755	28.378
A) ATTIVO FISSO	30.929	30.552
Crediti e ratei e risconti	1.220.595	1.180.080
Disponibilità liquide	1.795.915	382.632
B) ATTIVO CIRCOLANTE	3.016.510	1.562.712
TOTALE ATTIVO (A+B)	3.047.439	1.593.264

FONTI	31/12/2025	31/12/2024
A) PATRIMONIO NETTO	984.392	753.236
B) PASSIVITA' CONSOLIDATO	154.150	137.298
C) PASSIVITA' CORRENTI	1.908.897	702.730
TOTALE PASSIVO (A+B+C)	3.047.439	1.593.264

Il totale dell'attivo è pari a 3.047.439 euro, di cui crediti per 1.200.264 euro e disponibilità liquide per 1.795.915 euro. L'attivo fisso include la partecipazione sociale (euro 2.500) in una società consorziale che fornisce servizi amministrativi e informatici connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Non sono stati effettuati investimenti nel 2025.

Il passivo patrimoniale è dato da un Patrimonio netto pari a 984.392 euro e debiti per 1.908.897 euro, di cui verso banche 213.194 Euro.

Il patrimonio netto include un fondo di dotazione pari a 753.236 euro. La posizione finanziaria netta, espressa al netto degli anticipi e dei debiti verso banche è pari ad euro 1.530.225.

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO

*Riclassificazione del conto economico secondo il
metodo del valore aggiunto*

Valore Aggiunto Globale:

	2025	2024
A) Valore Della Produzione:	2.816.302	1.319.172
Ricavi delle vendite (A) 1)	2.414.762	750.661
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)	401.540	568.511
Costi Intermedi Della Produzione	1.993.713	718.151
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci (B) 6)	2.917	7.348
Servizi (B) 7)	1.786.552	506.165
Godimento beni di terzi (B) 8)	169.459	143.409
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)	34.785	61.229



RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO



	2025	2024
A – B = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	822.589	601.021
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	822.589	601.021
Ammortamenti (B) 10))	461	476
A – B –/+ C – 14) = VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	822.128	600.545
+ CONTRIBUTO ECONOMICO ATTIVITA' VOLONTARI: (Ore lavorate x remunerazione lorda oraria)	0	0
Valore Aggiunto Globale (Val.Agg.Car.Netto+Contr.Vol.)	822.128	600.545

RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO

Prospetto Di Riparto Del Valore Aggiunto Caratteristico Netto

	2025	2024
Valore Aggiunto Globale (Val.Agg.Car.Netto+Contr.Vol.)	822.128	600.545
Riparto:		
Remunerazione del personale		
Personale dipendente e non dipendente (B) 9)	502.609	508.249
Remunerazione della Pubblica Amministrazione		
Imposte dirette ed indirette (B) 22)	80.129	9.082
Remunerazione del capitale di credito		
Oneri per capitali a breve e lungo termine (B) 17)	8.234	11.070
Remunerazione del capitale proprio		
Dividendi e ristorni (Destinazione Utile-Perdita esercizio)	0	0
Remunerazione dell'azienda		
+/- Variazione delle riserve (Destinazione Utile-Perdite-Riserve)	231.156	72.144
Liberalità esterne		

Il conto economico presenta un valore della produzione pari a 2.816.302 euro con costi pari a 2.496.783 euro. Le imposte sono pari a 80.129 euro e il risultato netto è positivo per 231.156 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'95% 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	31/12/2025	31/12/2024
α / β	1,58	2,23
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.)	3.024.608	1.569.455
β : D (Deb.scad. entro es.) + E (ratei e risc.pass.)	1.908.897	702.730

RAPPORTO DI INDEBITAMENTO	31/12/2025	31/12/2024
α / β	3,10	2,12
α : Capitale Investito (Totale Attivo dello Stato Patrimoniale)	3.047.439	1.593.264
β : A – Patrimonio Netto	984.392	753.236

ROTAZIONE DEI CREDITI IN GIORNI	31/12/2025	31/12/2024
365 / (α / β)	3	31
α : Ricavi delle Vendite e delle prestazioni	2.414.762	750.661
β : Media crediti commerciali (al netto di IVA)	21.804	63.981

INDICI DI BILANCIO

ROTAZIONE DEI DEBITI IN GIORNI	31/12/2025	31/12/2024
365 / (α / β)	287	113
α: Costo del venduto	822.589	601.021
β: Media debiti commerciali (al netto di IVA)	646.484	185.881

INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE SUL VALORE DELLA PRODUZIONE	31/12/2025	31/12/2024
α / β	0,18	0,39
α: B9 – Costo del personale	502.609	508.249
β: A – Valore della produzione	2.816.302	1.319.172

VALORE DELLA PRODUZIONE PER ADDETTO	31/12/2025	31/12/2024
α / β	281.630	164.897
α: A – Valore della produzione	2.816.302	1.319.172
β: Numero tot. Addetti medio esercizio	10	8

PREVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DI MEDIO PERIODO

	ANNO 2026
Ricavi delle vendite e prestazioni	2.110.690
Altri ricavi e proventi	600.000
VALORE DELLA PRODUZIONE	2.710.690
Costo materie prime, sussidiarie, merci	1.500
Costo per servizi	1.583.221
Costo per godimento beni terzi	95.357
Costo del personale	526.000
Ammortamenti e svalutazioni	500
Accantonamenti per rischi	0
Oneri diversi di gestione	37.920
COSTI DELLA PRODUZIONE	2.244.498



PREVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DI MEDIO PERIODO



	ANNO 2026
DIFFERENZA A B	466.192
Interessi attivi e proventi finanziari	3.500
Interessi passivi e oneri finanziari	18.000
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	451.692
Imposte esercizio	100.000
UTILE-PERDITA ESERCIZIO	351.692
Contributo economico prestaz. volontari	0
UTILE-PERDITA ESERCIZIO CON APPORTO VOLONTARI	351.692

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 linea con la propria vision, **INIPA Impresa Sociale svolge la sua attività nella ferma convinzione che per lo sviluppo di una comunità si debba partire dalla crescita individuale dei suoi membri, dove per “crescita” si intende non solo quella professionale ma un percorso più ampio di maturazione personale.**

Questo perché i momenti di formazione diventano occasioni di confronto, riflessione e consapevolezza sull'attività che si svolge e su sé stessi offrendo l'opportunità di “riconoscersi” nel proprio lavoro, individuare i punti di forza e le aree di miglioramento, valorizzare le proprie competenze, capacità e inclinazioni.

Questa maggiore consapevolezza individuale contribuisce indirettamente anche allo sviluppo collettivo: persone più preparate, responsabili e consapevoli delle proprie potenzialità diventeranno risorse attive per il territorio e per le realtà in cui operano.

In questo modo **la crescita del singolo crea valore condiviso, genera comunità più competenti, partecipi e capaci di affrontare con maggiore consapevolezza le sfide del cambiamento.**

È in questa prospettiva che abbiamo fatto nostra la ratio della progettazione per competenze, ritenendola coerente e pienamente allineata all'approccio e agli obiettivi che ispirano l'Ente.

Conferire alla competenza un ruolo centrale nell'attività di progettazione, infatti, significa riconoscere esistenza e piena legittimità all'esperienza professio-

nale, definendone i contorni con precisione, individuando le attività di cui si compone e traducendola in un linguaggio condiviso.

In secondo luogo, la necessità di collegare le attività svolte a descrittori di competenza riconoscibili (e successivamente spendibili) predispone i formandi stessi ad un'operazione di consapevolezza che ha effetti immediati sulla definizione della propria identità, personale e professionale.

La sfida che INIPA Impresa Sociale intende raccogliere, quindi, è fare in modo che ogni intervento, oltre a produrre apprendimenti misurabili al termine di un corso, contribuisca a costruire un ecosistema in cui le competenze siano sempre riconoscibili, affinché coloro che vengono formati siano anche in grado di acquisire maggiore consapevolezza del proprio bagaglio e ulteriore sicurezza nelle capacità possedute, con l'obiettivo immediato di creare un empowerment individuale e quello mediato di generare valore aggiunto per la collettività.

Progetto grafico e illustrazioni

Davide Premuni



