



# Annual Report 2020

Fondazione ENGIM  
**San Paolo**





## **Annual Report 2020**

ENGIM San Paolo

Nota metodologica	9		
Lettera del Presidente	13		
Intervista al Direttore	21		
<b>Chi siamo</b>	27	<b>Lazio, la nostra rete</b>	149
Identità di ENGIM	30	Comunità di riferimento	150
Storia e cammino	32	Aziende partner	152
Fondazione ENGIM San Paolo	42	<b>I numeri della Fondazione ENGIM San Paolo</b>	155
Missione e valori	47	Dipendenti e collaboratori	156
Cosa facciamo	58	Bilancio consuntivo	162
Struttura organizzativa ENGIM San Paolo	62	Composizione dei ricavi	163
		Indice dei contenuti GRI	164
<b>Strategia e obiettivi</b>	77	<b>Sostenibilità nei Centri Pilota</b>	171
Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM	79		
Analisi di rilevanza	91		
Obiettivi europei ENGIM San Paolo	94		
Agenda di sostenibilità	97		
<b>Attività di ENGIM San Paolo</b>	101		
Formazione	102		
Orientamento e servizi al territorio	115		
Progettazione	116		
Filiere in Italia e nel Lazio	132		
Eccellenze di ENGIM San Paolo	141		





***Nell'ottobre 2020  
si è conclusa  
la trasformazione  
di ENGIM  
in Fondazione,  
nel 2021  
diventerà un ente  
del Terzo settore.***

## → Nota metodologica

### Avvocato **Gabriele Sepio**

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM San Paolo nasce da un senso di responsabilità verso gli stakeholder e conferma l'impegno dell'organizzazione a promuovere processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale.

Il bilancio sociale, o Annual Report, presenta le attività, i progetti, le strategie e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2020 con l'obiettivo di fornire negli anni un quadro sempre più dettagliato degli impatti generati dalle attività in ambito economico, sociale e ambientale.

Il presente documento costituisce il primo esercizio di rendicontazione delle responsabilità della Fondazione ENGIM San Paolo ma si colloca all'interno di una lunga tradizione di accountability e trasparenza nella conduzione delle attività.

Il report si inserisce all'interno di un percorso iniziato nel 2019, anno in cui ENGIM ha scelto di accedere al Terzo settore non solo per prendere parte attivamente alle innovazioni della riforma, ma anche per avviare un processo di trasformazione e riorganizzazione a livello sia nazionale che regionale.

Quest'anno, il processo di reporting ha coinvolto, oltre alla Fondazione ENGIM nazionale, tutti gli enti di formazione professionale presenti in Italia che hanno scelto di pubblicare per il primo anno il proprio bilancio sociale.

In questo contesto, il report ha contribuito a rafforzare il percorso di rinnovamento dell'ente e il coordinamento tra la sede nazionale e le cinque fondazioni regionali presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

Tra le attività di interesse generale che definiscono gli enti del terzo settore (ETS) un ruolo primario è infatti affidato – in attuazione dei principi di sussidiarietà e solidarietà - proprio alla formazione professionale, alle politiche attive del lavoro e alla cooperazione internazionale. In questo contesto, la qualifica di ente del Terzo settore appare quella più adeguata a rappresentare il ruolo del mondo ENGIM e le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto del percorso ormai consolidato nell'ambito della formazione professionale e delle nuove prospettive che la riforma offre nella fondamentale sinergia tra il "primo" e il Terzo settore.

Con efficacia a decorrere dal 22 ottobre 2020, la Fondazione ENGIM San Paolo ha trasformato la propria forma giuridica da associazione in fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della nuova qualifica di ETS.

Il bilancio è redatto in conformità ai *GRI Sustainability Reporting Standards*, pubblicati nel 2016 dalla *Global Reporting Initiative (GRI)*, con livello di applicazione "Core". Secondo quanto previsto dallo Standard di riferimento, quest'anno è stata avviata la prima analisi di rilevanza, o analisi di materialità, con l'obiettivo futuro di orientare i contenuti del bilancio sociale e allineare la visione strategica della Fondazione alle esigenze degli stakeholder.

Infine, nel 2020 ENGIM ha implementato una strategia nazionale di sostenibilità con l'obiettivo di contribuire attivamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Il report rappresenta dunque, un primo tentativo di rendicontazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu.

Al fine di fornire un quadro complessivo delle azioni e delle strategie messe in campo da ENGIM a livello nazionale ed internazionale, si è scelto di rappresentare, nella prima parte del documento, l'insieme delle attività svolte dalla rete ENGIM in Italia e nel mondo. Il perimetro di rendicontazione della sezione "I numeri della Fondazione ENGIM San Paolo" invece è rappresentato dalla Fondazione ENGIM San Paolo, oggetto del presente Annual Report.

La redazione del documento ha coinvolto i referenti interni in un processo strutturato per il reperimento delle informazioni e l'identificazione dei contenuti nel rispetto dei principi di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, comparabilità e chiarezza.





*Il cambiamento  
ha bisogno sempre  
di essere  
motivato e coltivato  
in tutti noi  
e nelle nostre radici.*

## → Innovatori dell'umano

Padre **Antonio Teodoro Lucente CSJ**

**Presidente Fondazione ENGIM**

Ho l'impressione, anche nelle circostanze tragiche in cui ci ha trascinati la pandemia purtroppo ancora in corso, che spesso restiamo intenti a cercare la parete a cui appendere il quadro delle nostre sicurezze e, quando la parete manca, siamo pronti a tirare su un nuovo muro. Soprattutto in questo momento storico dobbiamo oltrepassare queste pareti e farci prossimi per poter, insieme, rinnovarci. Rinnovarci nel nostro quotidiano, rinnovarci all'interno della nostra organizzazione. Il percorso della trasformazione di ENGIM in una fondazione è stato accolto con entusiasmo da ognuno di noi, anche quando genera fatica, quella sana fatica che ogni vero cambiamento porta con sé.

Ora è arrivato il tempo di mettere in campo tutti gli strumenti a nostra disposizione per promuovere **un reale rinnovamento**. Altrimenti rischiamo di cadere vittime di un "effetto arlecchino" in cui la realtà si compone di singole parti, senza che mai compongano un tutto nel quale far scorrere linfa vitale. Ma è in quell'insieme che riconosciamo il principio di solidarietà su cui si basa ENGIM e che si declina in termini di risorse umane, formazione, economie.

Non mi riferisco tanto ai mutamenti strutturali e organizzativi, quanto al processo di trasformazione spirituale, esistenziale. Stiamo compiendo un grande sforzo per superare, tutti insieme, l'autocentrismo del singolo Centro di formazione professionale e per diffondere una mentalità collegiale imperniata sui principi sociali del nostro codice etico: la solidarietà e la collaborazione. Bisogna costantemente motivare e coltivare il cambiamento in ognuno di noi per evitare che prevalga l'individualità, pur sempre necessaria e fondamentale nella costruzione del "noi".

Perché il rinnovamento continuo non lasci indietro le nostre radici, mai come oggi è necessario rilanciare il tema a noi caro dell'**educare al bene comune** come sfida di ENGIM. Necessario è il discernimento quotidiano, la scoperta della fraternità come chiave ermeneutica e necessaria nella nostra struttura.

La dottrina sociale della Chiesa non è estranea ai nostri processi organizzativi: sono documenti che ispirano il nostro agire educativo e i nostri testi fondativi, dal Codice Etico al Regolamento, a questo Annual Report. Tutto il nostro essere ENGIM è custodito nel suo insegnamento, oltre che nell'esempio di san Leonardo Murialdo. Da lì facciamo nostro il concetto di un'etica non estranea all'economia e all'organizzazione e di una giustizia al servizio dell'uomo secondo il diritto naturale, per aiutare i più deboli e i più bisognosi. In questo tempo sempre nuovo di cambiamenti, come ente di formazione professionale ci imbattiamo ogni giorno nel passaggio dal bene ricevuto al bene donato, dal bene sperimentato al bene scelto. Si tratta di accompagnare gli allievi che oggi animano i nostri Centri a riconoscere il bene fatto e il bene ricevuto favorendo la maturazione di quel senso di riconoscenza che cerca la via dell'esprimersi nell'essere buoni e nel fare ostinatamente il bene. Senza dare mai per acquisito un simile cammino, senza aspettarsi nulla in cambio.

I principi essenziali della dottrina sociale della Chiesa richiamano la dignità della persona creata a immagine e somiglianza di Dio, la solidarietà, la sussidiarietà, il bene comune e, in maniera trasversale, il principio della giustizia nell'ordinarietà della nostra vita. Lo rivendichiamo in ogni organigramma di ENGIM! Vivendo il bene impariamo a riconoscerlo, interiorizzarlo, ricercarlo e compierlo, assumendolo come valore di comportamento alla base di una vita felice. È motivo di soddisfazione, motivo di pienezza a differenza del male che invece ferisce, rovina, distrugge, concede forze solo a momenti di sfuggevole piacere ma finisce tutto lì.

**Ai nostri ragazzi diciamo** innanzitutto di impegnarsi ad essere buoni, a fare i bravi cittadini, responsabili, partecipativi, ad agire secondo le regole, a ringraziare, dire la verità, ascoltare, impegnarsi. In altre parole a fare del proprio meglio. Papa Francesco ci ricorda che non basta essere buoni, bisogna aderire al bene, bisogna compierlo il bene, bisogna essere protagonisti nel bene, non in sua attesa passiva.





**Come educatori e formatori, come cooperanti e volontari, con spirito creativo e generativo costruiamo con i nostri ragazzi un cammino per il bene comune.**

Ognuno è colpevole del bene che poteva fare e non ha fatto. Ognuno di noi, in ogni nostra struttura, ne è responsabile. Non possiamo più fermarci a cercare il bene solo in ciò che ci fa stare bene nel nostro Centro o nella nostra fondazione regionale. Altrimenti corriamo il rischio di perseguirlo tramite scelte basate su valutazioni autocentrate e soggettive. Dobbiamo avere fiducia reciproca, come l'ha avuta Giuseppe che non ha visto solo il tema pandemico, non ha visto solo l'esclusione e la fatica, solo l'immigrazione forzata, ma ha visto anche la possibilità. Ecco, la nostra responsabilità nella formazione di una coscienza retta sta nell'educare all'ascolto della voce interiore in cui Dio parla all'essere umano, sta nell'insegnare a discernere offrendo motivazioni, punti di riferimento, criteri interpretativi per cercare ciò che corrisponde alla verità delle cose e delle persone, oltre ai soli bisogni, ai soli gusti e alle emozioni personali.

Dobbiamo rendere possibile, per i nostri ragazzi, la sperimentazione del bene e il riconoscimento del male per aiutarli a crescere, educarli e poi lasciarli andare. Il bene ha a che fare con i concetti di bellezza, bontà, giustizia, verità, libertà, responsabilità sociale, convivenza umana. E noi formatori ed educatori dobbiamo proporre esperienze e figure capaci di metterne in luce il valore, per seminare il bene a poco a poco, suscitando l'adesione libera e spontanea a comportamenti orientati ad esso. Il male va reso visibile agli occhi dei ragazzi, va preso in esame, non scansato, tenuto nascosto o mascherato.

Scegliere il bene non è automatico nei nostri processi organizzativi. È una scelta che mette in gioco la coscienza, il carattere, la volontà nella pratica educativa. Può soccorrerci la pedagogia espressa da Giuseppe e il criterio dell'agire ci permette di decidere liberamente e responsabilmente dentro il sistema di valori che abbiamo messo in piedi in ENGIM. **Ma non possiamo attendere da fermi.** Sarebbe una controindicazione rispetto al termine stesso di "tendere". Ed occorre sempre trasmettere la tenerezza di Dio. Dare un nome alle diverse forme con cui si presenta. Perché il rumore di fondo dei nostri giorni, in cui respiriamo una cultura che spesso non lascia spazio ai valori morali, rende difficile individuarla, riconoscerla, imparando ad opporsi a tutto ciò che la nega.

Statuto, regolamento, codice etico, carta dei valori e i lineamenti pedagogici e formativi elaborati da ENGIM negli ultimi decenni ci soccorrono. La rilettura comune delle azioni e delle idee, la risonanza interiore delle esperienze, le riflessioni condivise su chi è l'uomo alla luce di tali strumenti, aiutano a scovarne il fondamento e delineare la gerarchia dei principi essenziali con i quali tracciare quale bene perseguire verso i nostri giovani. Cogliamo quindi appieno la solidarietà, decliniamo la partecipazione all'interno di ENGIM con un modello di coinvolgimento di tutti, nessuno escluso.

La solidarietà è una virtù morale, non un sentimento di vaga compassione o superficiale intenerimento per i mali di tante persone vicine e lontane. È la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune. Cioè per il bene di tutti e di ciascuno, perché tutti siamo responsabili di tutti. Lo rivendichiamo anche nella mutualità di aiuto tra le diverse fondazioni regionali, sostenendo le più lente o più in difficoltà. Con la consapevolezza che siamo un'organizzazione non governativa, operiamo davvero in tutto il mondo. Ad ognuno di noi il compito di esercitarla – questa partecipazione non è delegabile a nessun altro – creando contesti di apprendimento adeguati e facilitanti, valorizzando aspirazioni e potenzialità, motivando e sostenendo la fatica dell'impegno e garantendo il futuro dei lavoratori.

Mi piace pensare agli operatori ENGIM come ad **innovatori dell'umano**, che non percorrono qualsiasi sentiero ma sono capaci di abolire i palcoscenici in cui si mettono in mostra gli individualismi, sono capaci di demolire l'apparenza per provare a cogliere l'essenza, il cuore delle cose. Sono uomini e donne risvegliati dal sonno e dai torpore che spesso le organizzazioni portano con sé, sanno "camminare con", accanto, sanno accompagnare il percorso degli altri. Il nostro metodo – *vedere, valutare, agire* – aiuta sul serio gli operatori ENGIM a riconoscere e realizzare il bene comune, con spirito creativo e generativo. Educatori, formatori, cooperanti, volontari: tutti innovatori dell'umano che ai nostri ragazzi fanno vivere esperienze e incontrare persone in grado di mostrare e veicolare il bene, di farlo respirare, e di riflettere la pienezza che porta nell'esistenza di chi lo scelga profondamente.



*Dai tirocini agli stage,  
alle nuove imprese  
formative, durante  
i laboratori e nelle  
officine, l'azione  
di ENGIM sprigiona  
un costante sguardo  
sull'altro e una  
condivisione  
di futuro.*

Gli operatori ENGIM sono consapevoli che dalla dignità, unità e uguaglianza di ogni persona deriva innanzitutto il principio del bene comune, principio al quale ogni aspetto della nostra stessa organizzazione deve connettersi. Intendo riferirmi all'insieme delle condizioni di vita che permettono a una collettività e ai singoli di raggiungere la propria perfezione, pienamente e più celermente possibile. Questo dobbiamo ai nostri ragazzi. A partire dalle opzioni che fanno nei tirocini, dal monitoraggio dello stage, dalle nuove sperimentazioni in corso nelle imprese formative. Il bene comune non può consistere semplicemente nella somma dei beni particolari di ogni singolo soggetto e solo insieme è possibile raggiungerlo, accrescerlo, custodirlo.

Il sentiero su cui camminano gli innovatori dell'umano conduce al clima sereno della famiglia, alla bellezza del riconoscere l'altro, dell'includere l'altro che con la sua pienezza allarga il cuore di intensità coinvolgente con le storie di vite vissute, di legami profondi, indelebili, generatori di percorsi formativi. Con lo stesso sguardo attento e sensibile che una semplice buona azione, un impegno o un servizio suscitano negli altri. Qui si sprigiona il cosiddetto *imparare facendo* nei nostri laboratori, nelle nostre officine. Qui riconosciamo il bene negli occhi di chi ci incontra, nelle persone appassionate, dinamiche, coraggiose, evidentemente piene di vita.

Gli innovatori dell'umano **non si limitano ai confini di ENGIM**, vivono il ministero dell'educare, pensano il futuro con un costante sguardo quotidiano sull'altro, per entrare in dialogo, avvicinarsi, accogliere, chinarsi, farsi prossimo. Orientarsi al bene è condurre la propria vita vigilando ogni giorno sul senso delle proprie scelte per sentirsi parte e costruire qualcosa insieme. Così da lasciare il mondo migliore.



## → Intervista

### **Roberto Sebastiani** Direttore ENGIM San Paolo



*Pendolare tra la natia Rieti e Roma, il cinquantenne Roberto Sebastiani ha un diploma iniziale di ragioniere, un successivo percorso di studi suggellato con l'alta formazione in marketing e management all'università di Tor Vergata e una gavetta professionale da consulente di enti formativi ed aziende, prima di entrare nel 2008 nella famiglia murialdina e di diventare, dal 2013, il direttore della storica ENGIM San Paolo. Qui ne descrive le attività e ne analizza le prospettive con l'approccio manageriale indispensabile nel suo ruolo, ma rivendicando «l'attenzione al sociale» intrinseca al carisma della Fondazione come ispirazione costante nella sua vocazione educativa.*

**Qual è il tratto specifico di ENGIM San Paolo? Per la sua nascita, il suo percorso, le sue attività.**

La nostra missione prevalente è certamente l'obbligo formativo, alla quale si accompagna l'insieme delle attività svolte – a seconda degli avvisi pubblici – per erogare formazione e servizi a disoccupati, inoccupati, occupati in cerca di riqualificazione professionale. Alla storica sede sorta nell'Oratorio San Paolo limitrofo alla Basilica, quindi in regime di extraterritorialità, si affiancano altre tre sedi: nel rione romano di San Lorenzo, ad Albano Laziale e a Viterbo. Il mio lavoro ormai è più manageriale che educativo. Pesante? Sì. ma lo faccio con soddisfazione perché mi piace molto, senza tralasciare l'iniezione di energia e di valori che viene dal carisma della nostra Fondazione, cioè dall'attenzione al sociale, alle politiche e dalle azioni concrete verso le persone per due aspetti salienti della loro vita: la formazione e il lavoro. ENGIM San Paolo nacque proprio come centro di addestramento professionale, indirizzato all'inizio alla meccanica: addetti alle macchine a controllo numerico, elettricisti, elettronici. Poi, per i cambiamenti nel mercato del lavoro e nei finanziamenti, abbiamo dovuto "riposizionarci" allargando ad altri settori e altri mestieri: soprattutto la filiera del benessere (acconciatura, estetica) e la gastronomia. Questi diversi percorsi triennali, rispetto al nostro core business, si sono sviluppati da qualche anno grazie all'introduzione del sistema duale con il perseguimento di un diploma di qualifica da parte degli allievi. Si è così ampliato il bacino di utenza e la propensione alla frequenza di un quarto anno di corso è decisamente aumentata. Quanto alla struttura interna, se non erro, ENGIM Lazio ha 48 dipendenti a tempo indeterminato e una ventina di

**«In questi anni è cresciuta nei nostri docenti la propensione ad accompagnare pienamente l'allievo verso il miglior risultato»**

collaboratori con contratti a progetto per l'obbligo formativo. Quando gestiamo attività derivanti dall'aver vinto avvisi pubblici regionali, nazionali o europei, attingiamo spesso a professionisti esterni. Si tenga presente che abbiamo circa 700 ragazzi in obbligo formativo e 150-200 adulti dai diciotto ai sessant'anni di età.

#### **Come sono cambiati in questi anni gli allievi e i docenti di ENGIM San Paolo?**

Partiamo dal personale formatore. È cambiato, sì, al di là del semplice, inevitabile ricambio generazionale. Molti di loro hanno vinto concorsi e si sono perciò spostati nella scuola pubblica. Un turn over abbastanza importante. Ma io ho notato un cambiamento più profondo di altra natura in questi ultimi anni. Parlerei di una maggior propensione all'accoglienza verso gli allievi. Non ci si dimentichi che per il nostro target occorre avere un'attenzione anche verso ragazzi con diverse forme di difficoltà o di disagio, e si tratta di accompagnarli nel tempo, in un percorso che preveda e ottenga risultati. Vuoi perché sono cambiati via via i metodi di insegnamento, si è attenuata una certa rigidità che è stata lungamente una caratteristica di tutto il sistema scolastico; e vuoi perché si è consolidata la flessibilità nell'approccio educativo, io ho visto davvero prendere per mano l'utente fino ad ottenere il miglior esito formativo possibile. E non è un atteggiamento che riscontro solo negli insegnanti. L'ho registrato nei ragazzi fin dal primo anno di corso. C'è stata per diverso tempo, riconosciamolo, una sostanziale differenza nel rapporto con la formazione professionale al Nord, al Centro e al Sud Italia. Al Nord, presa la licenza media, si sceglie se continuare gli studi (in un liceo o un istituto tecnico) e la strada della formazione a un mestiere è una strada alternativa. Al Centro-Sud la consuetudine, invece, è di considerarla un'ipotesi di ripiego da imboccare se si fallisce il percorso nella scuola pubblica. I centri di formazione professionale sono considerati di serie B. Ma dovrei dire: erano considerati tali. Negli ultimi anni, a mio avviso, si comincia anche qui a "scegliere" la formazione professionale. Si sceglie di essere un cuoco, o un pizzaiolo, o un elettricista, con piena consapevolezza. Lo testimoniano le cifre. Nelle nostre 7 tipologie di percorsi triennali, l'80 per cento di allievi vuole continuare fino al diploma. Significa che hanno un obiettivo bene in mente e che intendono perseguirlo e raggiungerlo. Un altro dato: quando io sono diventato direttore di ENGIM San Paolo avevamo circa 500 ragazzi, di cui solo un 4-5% con

difficoltà (legge 104, BES, DSA) mentre oggi siamo intorno al 25% e non solo frequentano fino al termine i corsi, ma trovano spesso lavoro. In generale, i nostri numeri confermano che mediamente più del 50 per cento dei nostri studenti (in alcuni settori l'indice è più alto) riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro entro i primi sei mesi dal termine del periodo formativo.

#### **Quali punti critici vedete nel sistema formativo vigente nel Lazio?**

Partiamo anche qui da un dato: ai Centri di formazione professionale si riconoscono 4.600 euro annui di contributo per ciascun allievo, agli studenti della scuola pubblica (licei, istituti tecnici) 7.800. Eppure i frutti del nostro lavoro, di tutti gli enti di formazione che nel Lazio operano per delega regionale, sono quelli che ho citato. Allora, uno strumento efficace ce l'abbiamo, per favorire l'accesso dei giovani al lavoro, e si potrebbe potenziare. Noi cerchiamo in ogni caso di essere sostenibili, con i finanziamenti e gli altri progetti, ci impegnamo per fare cose con passione. L'essenziale è distinguersi dalla scuola statale: noi dobbiamo dare formazione, svolgiamo attività soprattutto di laboratorio. Se ci mettiamo alla stessa stregua, la scuola pubblica ci fagocita, perché ha più risorse e più strutture, mentre per gli enti formativi la sostenibilità è sempre "a filo a filo". Quest'anno abbiamo preso 144 ragazzi usciti dalla scuola media; a simili numeri occorre puntare, il quattordicenne è il nostro primo bacino di riferimento, è importante raggiungere quei livelli nella fase iniziale del percorso formativo.

#### **Come definirebbe i rapporti con le imprese e con i sindacati?**

Le imprese con cui ENGIM San Paolo collabora in modo stabile, inserendo prevalentemente i ragazzi in stage, sono circa 300. Evidente che la pandemia ha inciso molto per tale aspetto. In prospettiva il rapporto potrà e dovrà cambiare, nel senso che il nostro sforzo sarà diretto a "fidelizzare" le aziende partner, per dargli maggiori certezze nei servizi di sostegno al lavoro. C'è ancora tanto da arare: quante imprese, per esempio, non fanno neppure cosa sia l'apprendistato di primo livello? È una strada che rappresenta invece una vera opportunità: trovare risorse umane adeguate, preparate, a costi per loro irrisori. Anche se si limitassero a una valutazione puramente egoistica, avere questo genere di rapporto di lavoro converrebbe alle aziende, piuttosto che prendere personale

**«Il significato di essere diventati una Fondazione? Pensare e agire come un gruppo, un'azienda, senza chiudersi ciascuno nella propria realtà regionale»**

“in nero”. Quanto ai sindacati, a mio avviso, considerando che la nostra impresa privata è un pochino anomala, con tutta franchezza credo debbano riuscire a comprendere, estremizzo il ragionamento, che è necessario stare “dalla stessa parte” delle associazioni datoriali. Perché il terzo interlocutore c'è ed è lo Stato. Se il sindacato si batte legittimamente per tutelare i diritti dei lavoratori e il loro salario, fa benissimo; però se non si aumentano i contributi alla formazione (contributi regionali, ministeriali o comunitari) si determina uno sbilanciamento. Ma nell'ultimo periodo ho verificato che con i sindacati ci troviamo assieme, siamo spesso d'accordo, ai tavoli con gli enti istituzionali. Il confine è sottile, mi rendo conto. Noi enti formativi siamo soggetti privati. Ma siamo riconosciuti dal ministero e diamo un servizio pubblico.

**Il 2020 è l'anno in cui la pandemia mette in ginocchio tutto. Com'è mutata l'attività di ENGIM San Paolo?**

È cambiato, in particolare, l'approccio nei nostri Centri di formazione professionale. L'impatto sulle lezioni e sui laboratori soprattutto è stato senza dubbio sconvolgente. Ci ha costretto ad azzerare ogni attività, davvero da un giorno all'altro. Ci siamo presi una settimana di tempo per strutturare una piattaforma, per revisionare l'impostazione didattica e per “orientare” i formatori alle nuove condizioni tecnologiche e non solo. Bene, devo dire che ENGIM ha mostrato una volta in più di essere una comunità educante. Si è messa in gioco sul serio, al di là dell'uso di strumenti multimediali, mantenendo una formazione “di prossimità” attraverso la piena cura dell'allievo, la presa in carico dei suoi problemi materiali e del suo stato d'animo. Superare gli ostacoli di natura tecnica, in definitiva, è stato il minimo. Il valore aggiunto è venuto dal forte senso di solidarietà e vicinanza che si è cercato e costruito con i ragazzi e con le famiglie. A parte assicurare la continuità dell'obbligo formativo, nel 2020 abbiamo poi avviato un importante, originale progetto di assistenza e di supporto psicologico: l'abbiamo chiamato GIOB, giovani oltre le barriere del Covid. E abbiamo portato a compimento la preparazione di una nuova nostra impresa formativa, che sarà operativa dal settembre 2021: un salone del benessere all'interno dello stesso CFP, con servizi di acconciatura ed estetici. Si andrà ad affiancare al bistrot formativo già in funzione, ma in uno spazio attiguo all'Oratorio San Paolo.

**ENGIM è ormai una Fondazione nazionale, con cinque Fondazioni regionali. Assieme avete delineato una strategia con i prossimi obiettivi a medio e lungo termine. Su quali punterà maggiormente ENGIM San Paolo? E come valuta i vostri rapporti con la struttura nazionale?**

Riconosco che sono venute per lo più cose positive, specie nell'ultimo periodo. Per noi, poi, essendo a Roma il rapporto è ancora più agevole ed efficace, con una struttura nazionale comunque snella e flessibile: per qualsiasi problematica o progetto sono facilmente raggiungibili, tutto è rapido, la comunicazione non soffre di inutili passaggi intermedi. La trasformazione in Fondazione è un successo comune: dobbiamo continuare su questa strada creando le condizioni perché si affermi un cambiamento “culturale” nell'approccio delle singole realtà regionali. Fino a qualche tempo fa, ammettiamolo, ognuno pensava di essere un soggetto a sé. Lo siamo, giuridicamente, ma siamo anche un gruppo, un'azienda unitaria. Occorre superare appieno la fase del funzionamento “a compartimenti stagni”. Ogni ENGIM regionale ha le proprie peculiarità, una diversa storia legata innanzi tutto alle specificità territoriali, alle relazioni con il mercato del lavoro di riferimento. Ma la logica e il metodo che devono valere sempre più sono quelle di una visione e di una strategia nazionale. Da “leggere” e interpretare nei diversi contesti. Come ENGIM San Paolo, il nostro investimento va verso tutto ciò che riguarda le politiche attive del lavoro. Servizi al territorio e alle aziende da fidelizzare. La Regione Lazio ha approvato un programma per 200 milioni di euro che si trasformerà in avvisi pubblici e piani di intervento. Su quella sfida dobbiamo puntare.

# Chi siamo

**Identità di ENGIM**

**Storia e cammino**

**Fondazione ENGIM San Paolo**

**Missione e valori**

**Cosa facciamo**

**Struttura organizzativa  
ENGIM San Paolo**

SDGs.



## Il 2020 in numeri

### in Italia\*

→ 38 mln€  
contributi da istituzioni  
e privati per servizi

→ 8.030   
allievi giovani e adulti

→ 706   
dipendenti  
di cui 85% a tempo indeterminato

→ 435   
professionisti coinvolti  
nella formazione

→ 329.820  
ore di formazione

→ 630  
corsi attivi

→ 30   
sedi formative

→ 51%   
la presenza femminile  
nell'organizzazione

→ 1.877  
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 69%  
allievi occupati a 2 anni  
dalla qualifica e dal diploma

### nel mondo\*

→ 78   
progetti attivi in 15 Paesi

→ 33   
sedi operative

→ 105   
volontari in 9 Paesi

→ oltre 2,8 mln €  
destinati a progetti di  
cooperazione internazionale  
e missioni

### nel Lazio

→ 699   
allievi iscritti a 27 corsi  
di formazione

→ oltre 3 mln €  
contributi da istituzioni e privati  
per attività formative

→ 43   
dipendenti, il 53% sono donne

→ 243  
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 26.607   
ore di formazione erogate

## → 1.1 L'identità di ENGIM

ENGIM – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, agisce in Italia e nel mondo nell'ambito della formazione professionale come emanazione della Congregazione di San Giuseppe - Giuseppini del Murialdo, fondata nel 1873 per iniziativa di san Leonardo Murialdo.

Ispirandosi alla dottrina sociale della Chiesa e al carisma di San Leonardo Murialdo, in continuità con lo stile educativo da lui promosso, ENGIM progetta e realizza iniziative formative adeguate e coerenti con la volontà di dare al mondo del lavoro persone capaci di operare per il **bene comune**.

ENGIM si pone al servizio dei giovani e degli adulti per lo sviluppo della loro professionalità e per la loro crescita personale e sociale accompagnandoli in un **percorso educativo integrato** che coinvolge anche le famiglie.

La proposta educativa di ENGIM è improntata ai valori pedagogici dell'incontro interpersonale e della valorizzazione delle diversità, dell'ascolto e della laboriosità, dell'accoglienza e della solidarietà, della giustizia sociale, come elementi fondanti di una cittadinanza attiva e responsabile.

ENGIM è costantemente impegnata a promuovere l'**inclusione socio-lavorativa** attraverso una forte sinergia con il mondo del lavoro, così da rispondere ai bisogni educativi, al necessario grado di preparazione professionale e culturale, restando al passo con una società sempre più in trasformazione.

Cogliendo le opportunità offerte dal **sistema duale**, ENGIM ha scelto di innovare la formazione professionale riconsiderando il lavoro come sfida educativa.

Presente in Italia con **30 centri formativi** in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Calabria e Sicilia frequentati da **oltre 8.000 studenti**, ENGIM è accreditata per l'obbligo formativo, la formazione continua, la formazione superiore, l'orientamento e i servizi per il lavoro.

Nel campo della cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale ENGIM opera come ONG - organizzazione non governativa - riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri. Sono attive iniziative e **progetti di cooperazione in 15 Paesi** d'Europa, Asia, America Latina e Africa.

Nelle sue molteplici attività, ENGIM riconosce e promuove la tutela dei diritti umani, civili e sociali, le pari opportunità di genere, l'integrazione dei migranti, la pratica del volontariato, la cultura della legalità, della pace tra i popoli e della nonviolenza, la riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o confiscati alla criminalità organizzata.

ENGIM opera in collaborazione con istituzioni dell'Unione Europea, istituzioni pubbliche, università ed enti di ricerca, Regioni e Province, fondazioni pubbliche e private, imprese, organizzazioni e reti del mondo cattolico, parti sociali.

Nella piena condivisione della visione e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'**Agenda 2030 dell'ONU**, ENGIM si impegna a contribuire attivamente al loro raggiungimento con un approccio integrato e complesso.

## Con i suoi valori e le sue opere contribuisce in modo originale al processo di innovazione e sviluppo del Terzo Settore.

Con la **riforma del Terzo Settore**, nell'estate del 2019, ENGIM avvia un percorso di rinnovamento per dotarsi di una struttura organizzativa più solida, al passo con i tempi. Il processo di trasformazione, **da associazione a Fondazione ETS**, ha coinvolto oltre al livello nazionale, tutte le associazioni regionali.

Le fondazioni regionali di ENGIM in connessione con la fondazione nazionale sono presenti in Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio.

In particolare, la **Fondazione ENGIM San Paolo**, oggetto di analisi del presente Annual Report persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale e opera principalmente nel settore dell'orientamento, dell'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

In questi tempi in cui l'ingresso nel mercato del lavoro è sempre più complesso, i nostri valori di attenzione alla persona e di forte sinergia con le imprese sono un riferimento importante per lo stesso ripensamento e ammodernamento del Terzo Settore.







## Giuseppini del Murialdo

Nel 1875 arriva l'approvazione diocesana, nel 1897 quella apostolica, nel 1904 sono varate le Costituzioni, arricchite nel 1983 alla luce del Concilio Vaticano II.

**I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.**

Accoglienza, accompagnamento, ambiente, autonomia sono i perni del servizio svolto tra i giovani, le famiglie, le comunità, le imprese, le missioni in Italia e all'estero.

Lo stemma della Congregazione, IMI, viene dalle lettere iniziali di Iesus, Maria, Ioseph. La sigla CSI da Congregatio Sancti Ioseph.

Nel 1904 si registra la prima presenza all'estero, in Libia, a Bengasi.

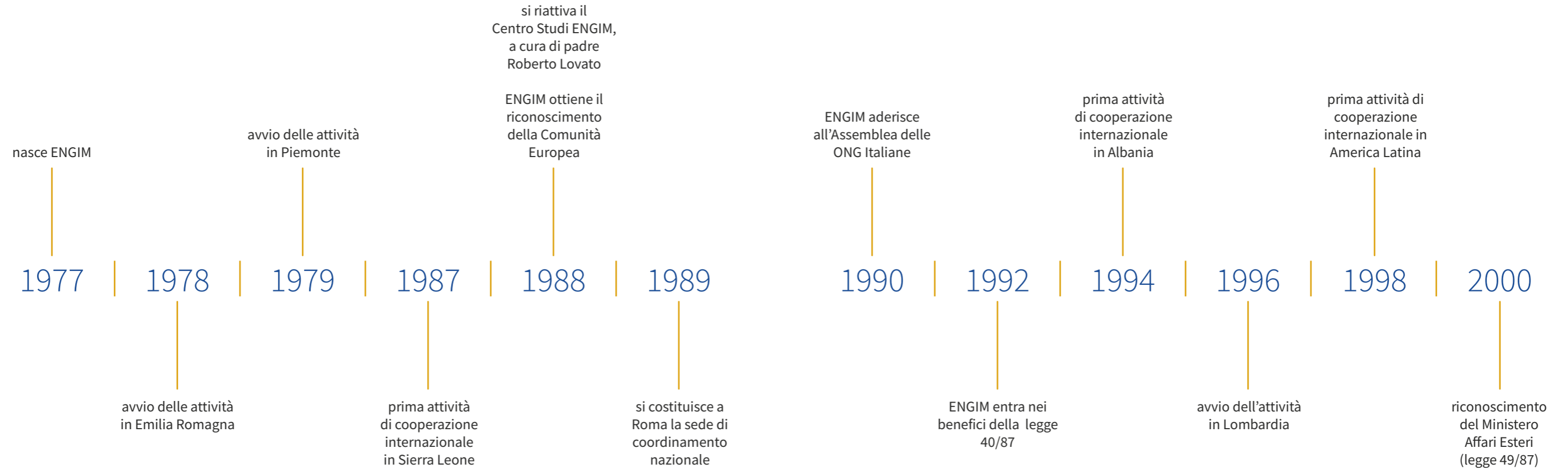
Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990), Albania (1996), Romania e India (1998) e Ghana (1999).

È il 1952 quando i Giuseppini del Murialdo avviano in Veneto alcuni corsi di formazione professionale e il 1961 quando, con altri enti cattolici operanti nel settore, contribuiscono alla nascita a Roma del comitato permanente da cui verrà promossa in seguito la Confap (Confederazione nazionale formazione aggiornamento professionale).

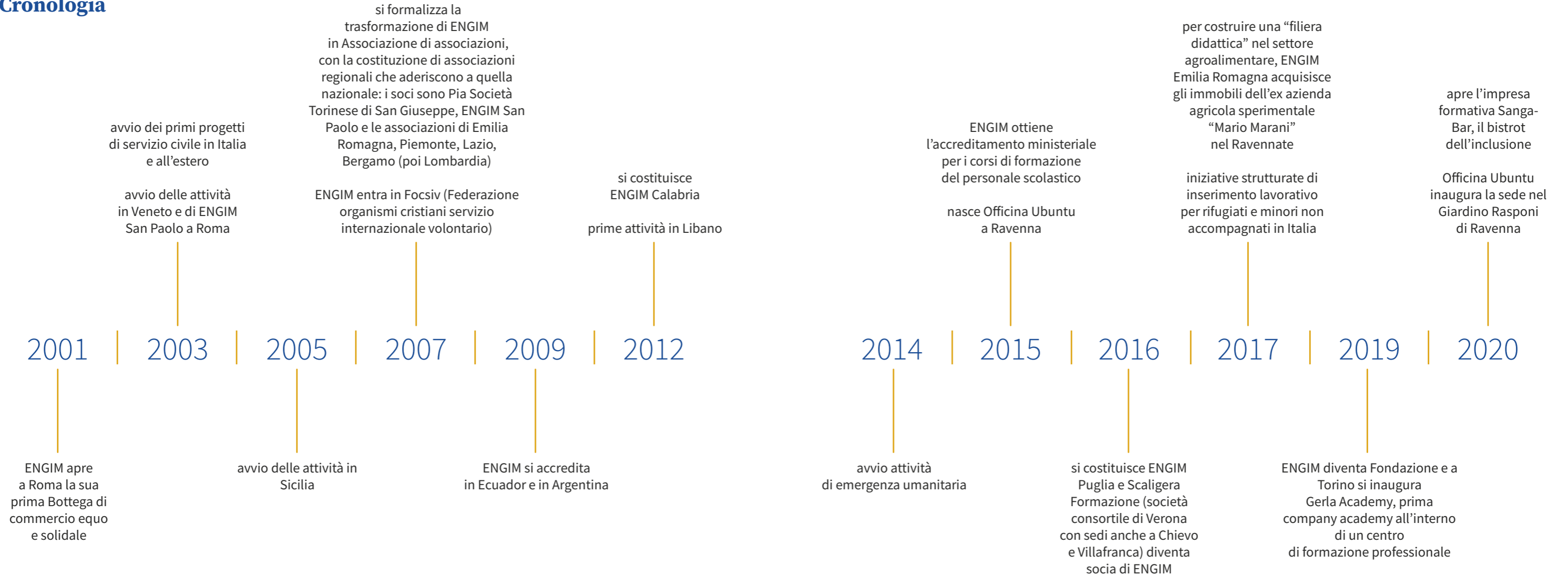
I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla Storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia del consumismo, i falsi miti del benessere occidentale, la fuoriuscita dall'incubo di lunghe guerre civili o tribali in Africa, il riscatto dalla povertà, dalla disoccupazione e dal giogo del narcotraffico in alcune metropoli sudamericane.

I Giuseppini del Murialdo, artigiani di pace, **operano oggi in 16 Paesi di 4 continenti**: in Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America.

## Cronologia



## Cronologia





## → 1.3 Fondazione ENGIM San Paolo

ENGIM San Paolo opera da più di trent'anni nel settore della formazione professionale sul territorio della regione Lazio.

I padri giuseppini del Murialdo, infatti, nel dopoguerra a Roma puntarono proprio sulla formazione professionale come risposta alle esigenze di una ricostruzione che riguardasse sia le persone nella loro vera dimensione di umanità sia i beni, dopo le distruzioni materiali e morali causate dal conflitto mondiale.

È monsignor Ferdinando Baldelli, organizzatore della Pontificia Opera Assistenza ad affidare ai giuseppini la direzione dell'**ENAP** (Ente Nazionale Addestramento Professionale) con padre Carlo Teso e il **Centro Sant'Antonio**, nel quartiere Casilino, con padre Vittorio Saccucci nel 1948. Con la qualificazione professionale ai giovani viene offerto un pasto caldo, oltre all'assistenza psico-sanitaria di una équipe di medici e di psicologi.

La positiva esperienza nel Centro Sant'Antonio nel **1958** spinge padre Libero Raganella, che già nel '56 su richiesta del cardinale Micara aveva assunto la guida del Pontificio Oratorio San Paolo, a dare vita al **CAP** (Centro Addestramento Professionale) San Paolo con corsi per elettricisti Impiantisti e montatori riparatori radio-tv, corsi finanziati dal ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Li frequentano numerosi giovani e molti di loro vengono accompagnati con successo al mondo del lavoro.

**Nel 1961** padre Raganella, secondo una visione di formazione professionale più ampia e pienamente aderente all'ispirazione murialdina, per dare unitarietà e forza ai diversi CFP ormai presenti in varie regioni d'Italia, dà inizio alla costituzione di ENGIM.

L'inadeguatezza dei locali destinati alla formazione professionale (all'epoca facenti parte dell'Oratorio della basilica di San Paolo fuori le mura) e l'esigenza di sistemare la zona extraterritoriale della basilica stessa convincono Papa Paolo VI – anche su suggerimento del cardinale Giovanni Villot, segretario di Stato – a costruire una nuova struttura nella quale possano trovare una più funzionale accoglienza le attività formative.

**Nel Natale 1971** il Pontificio Oratorio San Paolo si apre a centinaia di ragazzi del quartiere Ostiense di Roma. Il Centro di Formazione Professionale respira aria nuova, con nuove aule, nuovi laboratori, nuove e più moderne attrezzature e il numero dei corsi sale a sette.

**Nel 1972** con il trasferimento delle deleghe dal ministero del Lavoro alle Regioni, anche nel Lazio la formazione professionale passa sotto la direzione e la gestione della Regione. Il Centro San Paolo si presenta con le migliori credenziali: attrezzature appena acquistate, locali appena inaugurati, numero di allievi in forte aumento. È subito tra i centri formativi più apprezzati.

Ma un altro capitolo si sta per aprire: la costruzione di un centro, molto più grande, moderno e funzionale, aperto alle nuove attività formative grazie a reparti e laboratori tecnologicamente all'avanguardia. Paolo VI dona ai giovani del quartiere Ostiense **il nuovo edificio riservato alla formazione professionale**, nell'area accanto alla storica e monumentale basilica.

Visibilità e prestigio del Centro aumentano in brevissimo tempo, la struttura favorisce il piacere di apprendere, attrae formatori stimati, preparati e motivati a raggiungere risultati di livello.

Una lungimirante direzione e la qualità e la serietà nell'amministrazione delle risorse affidate sono ripagate dal numero di allievi ancora in forte aumento e spesso in esubero, come testimoniano le lunghe file notturne di genitori spinti ad iscrivere i loro figli ai nostri corsi di formazione.

La ricaduta occupazionale altissima fa di ENGIM San Paolo, per oltre un ventennio, una delle punte di diamante nella formazione professionale nel Lazio.

### Accreditamenti

Oggi ENGIM San Paolo è **accreditato presso la Regione Lazio** come uno dei soggetti che erogano attività di formazione e di orientamento nel Lazio per le seguenti macrotipologie:

- obbligo formativo/obbligo d'istruzione e percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP)
- sistema duale
- formazione superiore e formazione continua
- utenze speciali: minori a rischio e in ristrettezza, immigrati, vittime dello sfruttamento della prostituzione e della tratta di esseri umani
- orientamento

Le attività formative sono rivolte ai giovani, agli adulti, alle imprese e riguardano i seguenti campi: produzione, manutenzione, informatica, telematica, nuove tecnologie, organizzazione aziendale, servizi alle persone, servizi alle imprese (industria, commercio, artigianato).

ENGIM San Paolo è accreditato come uno dei soggetti che erogano attività di formazione che prevede Crediti Formativi Professionali per Ingegneri iscritti all'Ordine. Il nostro ente ha infatti ricevuto l'autorizzazione all'organizzazione di attività di formazione professionale continua di tipo non formale da parte del **Consiglio nazionale degli Ingegneri**.

### Strumenti, azioni, mezzi

ENGIM San Paolo persegue le proprie finalità mediante:

**istituzione di scuole e istituti** di istruzione tecnica, centri di orientamento e formazione professionale, impianti di produzione artigianale, agricola, industriale e strutture di avviamento professionale, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento tecnico

**collegamento con istituzioni nazionali e internazionali** interessate alle attività di preparazione tecnica e professionale e alle opere e iniziative di promozione umana, in particolare connesse al lavoro e sul lavoro

**interventi socio-assistenziali** e iniziative idonee a promuovere e facilitare l'inserimento e la qualificazione dei lavoratori nel mercato del lavoro, sulla base di migliori condizioni personali, sociali, economiche e ambientali, in un sistema di formazione continua

**progettazione e gestione di interventi in Paesi in via di sviluppo**, anche in collaborazione con altri enti o istituzioni, specialmente nel campo dell'istruzione, della formazione professionale e del sostegno all'avviamento al lavoro.

ENGIM San Paolo realizza i propri obiettivi e progetti con i seguenti mezzi finanziari:

- quote associative (intrasmissibili)
- contributi liberali di persone fisiche, enti pubblici e privati
- elargizioni, donazioni, lasciti
- erogazione di fondi da parte di organizzazioni, enti, associazioni italiane e straniere
- ricavati da iniziative economiche decise dal Consiglio Direttivo nell'ambito e nel rispetto delle finalità statutarie
- beni mobili ed immobili strumentali alle attività di istituto
- rendite del patrimonio e proventi di eventuali smobilizzi

Tutti i proventi derivanti da attività commerciali o produttive marginali, nonché fondi riserve o avanzi di gestione, sono utilizzati esclusivamente per il perseguimento dei fini istituzionali.





## → 1.4 Missione e valori

### La nostra visione

ENGIM ha come finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani e delle persone e delle persone, con particolare attenzione a quelli più svantaggiati, dei lavoratori e dei ceti popolari; opera nel settore dell'orientamento, della formazione professionale e della cooperazione allo sviluppo.

Per il perseguimento della propria missione svolge in via principale le seguenti attività:

- educazione, istruzione e formazione professionale
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo formativo
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro
- cooperazione allo sviluppo
- promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali, promozione delle pari opportunità
- beneficenza e sostegno a distanza
- integrazione sociale dei migranti
- formazione universitaria e post-universitaria

Per molti l'accesso al mercato del lavoro è oggi ostacolato dall'assenza di competenze tecniche professionali, ma anche dalle sempre più richieste competenze trasversali (*soft, emotional, life skills*) in grado di caratterizzare in modo differente l'atteggiamento e la creatività nel contesto lavorativo. Sono perciò necessarie politiche formative e del lavoro tali da fornire risposte adeguate ai bisogni di gruppi la cui posizione di svantaggio nei mercati del lavoro è così evidente da essere solo il risultato di fattori strutturali profondi.

Per ENGIM è essenziale il tema della **prossimità**, cioè la capacità di ridurre le distanze tra persone e istituzioni, tra persone e opportunità formative, tra persone e lavoro, in una prospettiva di piena **cittadinanza attiva**. Per far ciò vogliamo che il nostro servizio sia guidato da un approccio positivo alla vita, si alimenti della scelta di sostenere e valorizzare gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi.

Il nostro sogno – contribuire all'integrazione sociale di donne e uomini, alla loro crescita professionale, alla loro rinascita motivazionale – si realizza anche amando il nostro lavoro e cercando così di sottrarre armi all'infelicità.



## I nostri principi

### Persone al centro

#### dall'inclusione all'appartenenza

Per ENGIM porre la persona al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa significa dare evidenza e valore alle potenzialità insite in ogni individuo. È compito di tutto il personale – dai formatori al personale non docente – rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione.

### Bellezza

#### dall'osservazione alla contemplazione

Per noi di ENGIM la Bellezza è un valore universale, prima di tutto etico e non solo estetico: rappresenta la capacità di stupirsi e meravigliarsi di fronte al mondo che ci circonda. Mantenere questo sguardo curioso ci permette di operare alla ricerca del buono e del bello che risiede fuori e dentro di noi. Siamo gli artefici del nostro sguardo. La contemplazione richiama alla dimensione spirituale, che vogliamo curare e custodire poiché ci permette di realizzare una visione integrale della persona.

### Lavoro

#### dal lavoro ben fatto al bene comune

Per ENGIM il lavoro è lo strumento più potente di espressione della propria libertà e costruzione della propria identità. Il valore dell'operosità è alla radice della nostra idea di lavoro: un lavoro fatto con le mani, la mente e il cuore; un lavoro che educa, trasformando l'esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile; un lavoro cardine della società, fondamento del vivere civile per il bene comune. ENGIM si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro e il comportamento tra i formatori (personale docente e non docente) rispettino la centralità della persona e la dignità dei lavoratori.

Nei nostri Centri di Formazione diamo vita a un'azione e una transizione continua tra formazione e lavoro, istituendo o rafforzando i servizi di accompagnamento al lavoro in modo integrato con i servizi di formazione. Il nostro impegno è promuovere lo sviluppo di approcci pedagogici e didattici e di strumenti per la diffusione e il consolidamento di competenze trasversali (oltre che digitali, imprenditoriali, linguistiche) con pratiche di apprendimento inclusivo.

Dare opportunità d'impiego ai singoli, giovani e adulti, significa permettere al tessuto sociale e alle economie di crescere, ai talenti di migliorare e trovare la propria strada. Significa garantire alle imprese risorse umane qualificate, aiutare la costruzione del bene comune fondato sul lavoro ben fatto, onesto e che valorizzi ogni individuo. Le società possono prosperare solo quando al lavoro diventa un diritto di tutti e per tutti.

### Una comunità che educa

#### dalle relazioni al fare rete

ENGIM accoglie, cura e promuove il modello della comunità educante, in un contesto incentrato nella relazione con l'altro, dove gli apprendimenti sono promossi attraverso il dialogo, l'empatia, l'accoglienza e l'uguaglianza e l'azione di ogni collaboratore è pensata per mettere al centro del progetto la persona, con responsabilità, al fine di sostenerne la crescita.

La Fondazione ENGIM crede nel valore della comunità educante come strumento fondamentale:

- per giovani e adulti alla ricerca di dignità, autonomia, emancipazione e valorizzazione
- per il sostegno e la cura del diritto alle persone
- per il raggiungimento di obiettivi come la riduzione delle distanze e dei conflitti sociali, in un'ottica di sviluppo e di crescita diffusa
- per costruire reti con tutti i soggetti del territorio in cui opera: famiglie, aziende, associazioni, cooperative sociali, organizzazioni di volontariato, parrocchie, al fine di raggiungere obiettivi comuni come l'educazione, la crescita e l'inclusione di cittadini attivi e partecipi

### Equità

#### dalla reciprocità alla sostenibilità

Per ENGIM equità significa operare nel rispetto della dignità delle persone e dei diritti umani:

- assicurare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità
- tutelare le pari opportunità e la parità di genere
- andare oltre gli stereotipi e proporre visioni e letture multidisciplinari, per permettere la pluralità di visioni
- stare dalla parte dei più fragili per fare sì che ci sia possibilità di partecipazione ed appartenenza per tutti
- dare valore alla reciprocità nelle relazioni
- promuovere e favorire uno sviluppo inclusivo, attento e sostenibile per l'ambiente e per le persone, che generi valore condiviso e duraturo a tutela delle generazioni future

## Il nostro approccio

Nel perseguimento della nostra missione assumiamo come riferimento il metodo del **Vedere, valutare, agire** e lo concretizziamo attraverso alcuni punti cardine della nostra presenza educativa:

- apertura alla complessità: pluralità di contesti diversi, visione educativa ecologica
- apertura all'integrazione: progetto di un orizzonte culturale condiviso e di valori comuni
- apertura alla riflessione: attitudine al dinamismo, all'aggiornamento, alla competenza
- apertura alla dottrina sociale della Chiesa: stimolo all'innovazione e alla creatività nelle realizzazioni

ENGIM vuole esprimere il suo ruolo, a partire dai temi del lavoro, agendo da protagonista nella società contemporanea per:

### **pensare un mondo migliore**

Ci muoviamo pensando a un mondo migliore. Siamo convinti che l'unico momento nel quale una persona può guardarne un'altra dall'alto in basso è quando gli sta porgendo una mano per aiutarlo a risalire. Perciò alimentiamo il nostro lavoro coltivando un sogno: far sì che ognuno trovi, anche attraverso il nostro supporto, il lavoro da amare. Siamo al servizio soprattutto delle persone più esposte ai rischi di svantaggio e di emarginazione per aiutarle a costruire una nuova opportunità.

### **agire sul capitale umano**

Ogni uomo e ogni donna è un ricco capitale. Cerchiamo di far emergere talenti e desideri accompagnando ognuno ad immaginare e a raggiungere i propri obiettivi formativi, professionali e personali imparando con noi a conoscere, saper fare, sperimentare, mettersi in gioco al fine di costruire una professionalità che guarda ai problemi e cerca di risolverli. Nel nostro agire quotidiano non modifichiamo solo l'oggetto del lavoro ma modifichiamo noi stessi.

## Il legame con il territorio anima ogni giorno le nostre attività: con le istituzioni e le scuole, con le imprese e il volontariato.

### **sognare sinceramente**

Cerchiamo di promettere solo le cose che si possono realmente realizzare e di farle come le abbiamo promesse: perciò le nostre professionalità sono guidate da serietà, rigore e fedeltà agli impegni presi. Coltiviamo un clima di fiducia che permetta ai singoli, e alle imprese che con noi lavorano, di riconoscere il valore umano dell'esperienza alla quale viene data vita. Ci muoviamo alla ricerca di efficacia, efficienza e puntualità per dare risposte alle esigenze del territorio e agli individui che ci vivono.

### **fare il bene e farlo bene**

La qualità di ogni singola attività è il motore che ci spinge: cercare un continuo miglioramento, assumere decisioni dopo aver coinvolto tutte le risorse umane che possono contribuire a produrre un miglioramento nella propria realtà. Il legame con i territori dove operiamo è un punto di partenza inderogabile. La collaborazione con le istituzioni scolastiche, gli enti pubblici e il mondo delle imprese e del volontariato sono anime della nostra quotidiana attività.

### **immaginare il futuro**

Amiamo le sfide. Il nostro sguardo è sempre alla ricerca dell'innovazione e promuoviamo miglioramenti in ogni campo attivando il confronto con i protagonisti del territorio locale e internazionale. Ci piace anticipare il futuro e immaginare le risposte ai problemi che verranno, qualificando continuamente le risorse umane che si muovono nei nostri centri ed intorno a noi.



## La relazione con gli stakeholder

**Intendiamo le relazioni con i nostri stakeholder come un processo dinamico e circolare, declinato attraverso quegli stessi elementi che animano il nostro stile e ci guidano.**

### Passione di vivere

Il nostro servizio è guidato da un approccio positivo alla vita, portatore di speranza, che mette al centro gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi per vivere come opportunità le grandi sfide: tutela della vita e della dignità umana, interculturalità, sviluppo integrale, digitalizzazione, economia equa, ambiente salvaguardato.

### essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

Immaginiamo un mondo in cui tutti siano consapevoli di appartenere a un'unica comunità e dove la cultura del dialogo, del confronto e della corresponsabilità permetta con pari opportunità di accedere, in un percorso di crescita umana integrale, a un umanesimo trascendente conferendo a ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura la sua più grande pienezza.

Ci ispiriamo alla spiritualità di san Leonardo Murialdo e alla tradizione educativa della Congregazione di San Giuseppe, aderendo alla Famiglia del Murialdo, nel proporre ed attuare cammini di solidarietà nelle periferie dei grandi centri urbani come nei paesi poveri del mondo, con particolare sensibilità per i giovani poveri e individuando tra loro gli ultimi tra gli ultimi. Crediamo fortemente nell'intelligenza collettiva e mettiamo al centro le relazioni, dove ognuno dà il suo contributo e alla fine il risultato non è del singolo ma di un NOI. Crediamo nella valorizzazione delle differenze e dell'inclusione nei contesti formativi e lavorativi e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, segregazione, bullismo, violenza e stereotipi per una cultura del rispetto e della reciprocità.

### Passione nell'apprendere/imparare/formare

L'opera del Murialdo è in costante trasformazione, in rete con il contesto socio economico culturale in continuo cambiamento, per rendere la formazione "attuale" e strumento efficace per i giovani poveri e per chiunque si trovi in situazione di "povertà".

#### saper essere, saper fare e saper diventare

Sensibilizziamo le persone ad essere consapevoli che l'apprendimento non è solo un'opportunità di avvicinamento tecnico-professionale al mondo del lavoro ma una preziosa opportunità di crescita e realizzazione come cittadini del mondo.

Dedichiamo la massima attenzione alla cura dei processi, alla condivisione delle buone pratiche, al confronto creativo, agli spazi ideativi partecipati, alle dinamiche comunicative e alla corresponsabilità.

Riconosciamo nel contesto lavorativo il luogo ideale di apprendimento trasformandoci, noi stessi, in "officine di costruzione delle competenze", attraverso modelli come la "impresa formativa", sempre più in connessione con le altre imprese.

Valorizziamo le esperienze di crescita e di apprendimento vissute in tutti i contesti, compresi quelli non formali ed informali.

### Passione nel produrre/creare

Siamo accanto alle imprese "come impresa", in modo da "vibrare" con esse e vivere il cambiamento in piena sintonia con il fermento organizzativo che da sempre caratterizza l'uomo nella sua opera di costruzione di una società più giusta e responsabile.

#### creare valore condiviso con/per gli stakeholder

Lavoriamo in una dinamica dove le nostre sedi, con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi, siano parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.

Crediamo che l'elemento più innovativo di questo approccio sia la "presa in carico globale" della persona, con interventi mirati sulle caratteristiche individuali (istruzione, genere, etnia, reddito, natura della disoccupazione e sua durata nel tempo), sul contesto sociale e culturale di appartenenza (componenti, altre fonti di reddito, presenza di disoccupati, soggetti con bisogni di cura, ecc.) e sull'offerta locale dei servizi disponibili e accessibili.

Ci impegniamo a condividere con le imprese la responsabilità sociale e formativa in modo che ogni lavoratore agisca e partecipi alla costruzione di un contesto operativo fondato sul benessere di/per tutti e su modelli sostenibili di produzione e di consumo, come condizione fondamentale di motivazione e partecipazione attiva.

## ENGIM agisce come soggetto di governance pubblica a partecipazione multiattore per creare "reti virtuose" e migliorare i servizi per cittadini e imprese.

### Passione nel cambiamento/innovazione

Ci sentiamo parte di in un cambiamento totale: cambiamo noi per cambiare il mondo che a sua volta cambia e ci cambia. In questa incessante "danza" della vita, seguiamo un ritmo che ci permette di non lasciare indietro nessuno, operando al massimo delle nostre capacità per alimentare processi economici, socialmente ed ecologicamente sostenibili e inclusivi.

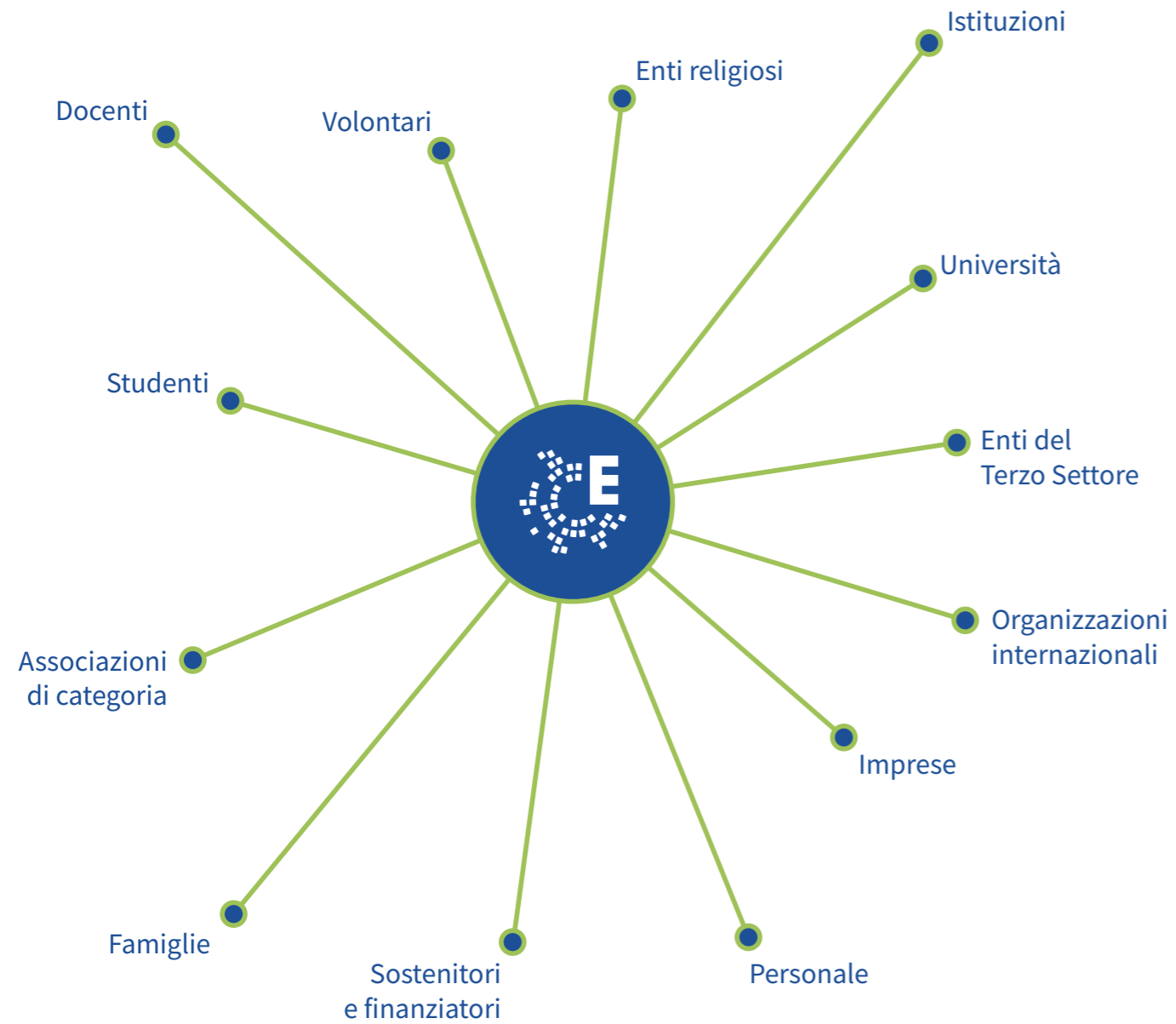
#### essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

Agiamo accettando la sfida di realizzare un'educazione e una formazione che possano contribuire a gettare le fondamenta di una società più accogliente, efficace e competente, fatta di persone autonome e appassionate, in grado di scegliere il bene e di rigenerarsi.

Crediamo nell'importanza di essere connessi al mondo in cui viviamo con un atteggiamento curioso e attento, diventando soggetti attivi nel contesto delle istituzioni locali.

Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare con particolare attenzione relazioni e connessioni di sistema funzionali a un dialogo costante con le istituzioni e gli stakeholder interessati all'innovazione della formazione e delle politiche del lavoro a livello locale, nazionale, internazionale. Crediamo nella possibilità di innalzare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese agendo come soggetto di "governance pubblica a partecipazione multiattore", che promuove l'integrazione "degli e con" gli altri attori per creare "reti virtuose" i cui i risultati siano frutto di una condivisione dinamica e autogenerativa.

## Mappa stakeholder ENGIM



## → 1.5 Cosa facciamo

### Attività svolte in Italia e nel mondo dalla rete ENGIM

#### Formazione

ENGIM progetta ed eroga corsi di formazione professionale nei seguenti ambiti: formazione in obbligo formativo, formazione continua, formazione superiore, altissima formazione, apprendistato, alternanza scuola-lavoro.

I settori e le aree professionali sono diversi da territorio a territorio. Sostiene e accompagna la nascita e il potenziamento di strutture formative e di promozione dello sviluppo economico e sociale attraverso progetti e programmi in Italia e nel mondo che favoriscano, attraverso processi di trasformazione, la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

#### Orientamento

È un processo di crescita, sviluppo ed emancipazione che porta ad operare scelte autonome e consapevoli nella costruzione e realizzazione del proprio progetto di vita. Servizi d'orientamento sono presenti in tutte le sedi ENGIM e hanno le seguenti finalità: orientare ed assistere per la scelta scolastica, formativa e lavorativa più adatta alle proprie potenzialità; accompagnare gli allievi nel percorso di studi e aiutarli nella rimozione degli eventuali ostacoli per la frequenza dei corsi; fornire un attento sostegno nella revisione della carriera formativa o lavorativa.

→ **630**  
attività formative in Italia

62 Emilia Romagna  
27 Lazio  
38 Lombardia  
309 Piemonte  
194 Veneto

→ **118**  
allievi assunti con contratto di apprendistato

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

#### Servizi al lavoro e al territorio

ENGIM propone una serie di servizi integrati operando con istituzioni nazionali e delle autonomie, imprese, associazioni, organismi non profit, università, scuole, centri di ricerca, fondazioni e altri organismi di formazione con i quali realizza:

- attività di placement già durante la formazione degli allievi
- supporto nell'autopromozione, nella valorizzazione delle competenze, nella ricerca attiva del lavoro, • nell'individuazione sul territorio dei migliori
- percorsi di formazione o riqualificazione professionale
- definizione di piani formativi e collocamento in stage o tirocinio nelle imprese
- iniziative di supporto alla creazione e al consolidamento d'impresa
- ricerca di personale qualificato e specializzato
- promozione dell'occupazione e dell'imprenditorialità
- attraverso incubatori d'impresa come fattore di integrazione sociale ed economica
- consulenza in merito all'analisi dei fabbisogni d'impresa e alle informazioni su vincoli e opportunità
- percorsi di formazione continua e permanente
- protocolli d'intesa con il sistema produttivo per l'incontro tra domanda e offerta

Questa ricca rete permette di dare e ricevere contributi di carattere umano, professionale e culturale di altissimo livello che costituiscono un patrimonio dinamico da conservare, capitalizzare e reinvestire nelle future generazioni.

→ **1.450**  
qualifiche conseguite

→ **427**  
diplomi conseguiti

→ **69%**  
allievi occupati a 2 anni dalla qualifica e dal diploma

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

## Cooperazione internazionale

Nel mondo ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di fondazione iscritta all'elenco delle Organizzazioni della società civile ed altri soggetti senza finalità di lucro, presso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), ai sensi dell'articolo 26 della legge 125/14.

In Europa, Africa, Medio Oriente e America Latina, ENGIM promuove e realizza consolidati progetti di cooperazione allo sviluppo finalizzati alla formazione professionale e agli sbocchi lavorativi dei giovani, all'avvio e alla crescita di imprese, aziende agricole, servizi e tecnologie.

Organizza e cura interventi di emergenza e solidarietà verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

Sostiene e coordina programmi di mobilità e volontariato internazionale (scambi europei, Servizio Civile, tirocini, Corpi Civili di Pace).

Promuove e realizza iniziative a sostegno del commercio equo e solidale.

Fornisce un articolato servizio di informazione, educazione, orientamento legale e professionale e assistenza agli stranieri, ai migranti e ai rifugiati presenti in Italia.

→ **78**  
progetti di cooperazione  
internazionale

- 19 Italia
- 26 Africa
- 7 Asia
- 18 Centro e sud America
- 8 Est Europa

→ **105**  
volontari in 9 Paesi

*Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)*



## → 1.6 Struttura organizzativa ENGIM San Paolo

### La governance

Con efficacia a decorrere dal 22 ottobre 2020, la Fondazione ENGIM San Paolo ha trasformato la propria forma giuridica da associazione in fondazione entrando a pieno titolo tra gli enti del Terzo settore.

Nel nuovo assetto delineato dalla riforma di quest'ultimo, la forma giuridica della Fondazione si è infatti rilevata la più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro.

La Fondazione ENGIM San Paolo è affiliata alla Fondazione ENGIM nazionale, ne accetta lo Statuto, i Regolamenti e le funzioni.

Sono membri della Fondazione ENGIM San Paolo l'ente promotore Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) e la Fondazione ENGIM nazionale.

Sono organi della Fondazione:

- Consiglio direttivo regionale
- Presidente
- Organo di controllo
- Comitato di indirizzo

### il consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri, in carica per tre esercizi e nominati dall'ente promotore, svolge le seguenti funzioni:

**delibera** per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione

**nomina** il Vicepresidente, il Direttore Generale e i Direttori delle singole strutture operative e organizzative

**dispone** l'istituzione, la soppressione, lo sviluppo o il ridimensionamento delle sedi

**decreta** la costituzione e composizione di eventuali commissioni composte anche da membri esterni al Consiglio direttivo

**delibera**, con voto favorevole a maggioranza assoluta dei consiglieri in carica, eventuali modifiche dello statuto. Predisporre e approva il bilancio preventivo, il bilancio consuntivo e il bilancio sociale

**determina** le erogazioni e stabilisce le direttive concernenti gli investimenti del patrimonio della Fondazione

**approva** i regolamenti interni e le linee generali di azione della Fondazione di concerto con il Comitato di indirizzo

**delibera** in ordine all'ammissione dei membri della Fondazione e ne determina il contributo minimo annuale

**approva** la relazione del Presidente e delibera in merito alle sue proposte

**delibera** l'estinzione dell'ente e la devoluzione del patrimonio nelle forme previste dallo Statuto

### COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE AL 31/12/2020

p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente
Raffaello Fortuna	Vice Presidente
Marco Muzzarelli	Consigliere
Roberto Sebastiani	Consigliere
Francesco Farnesi	Consigliere

*nomina: luglio 2019*

### il presidente

Nominato dall'ente promotore Congregazione di San Giuseppe, dura in carica tre anni e può essere rinominato. Oltre all'esercizio dei poteri a lui conferiti dal Consiglio direttivo, spettano al Presidente le seguenti funzioni:

**rappresentare legalmente** la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

**convocare e presiedere** il Comitato di indirizzo e il Consiglio direttivo e, in caso di urgenza, assumere iniziative e adottare decisioni normalmente di competenza di attribuzione del Consiglio medesimo, con l'obbligo di chiedere ratifica in occasione della riunione immediatamente successiva

**curare** il buon andamento della Fondazione, degli organi sociali, verificare la tenuta dei libri obbligatori e vigilare sulla corretta esecuzione delle delibere e decisioni assunte dai competenti organi

**favorire** con opportuni contatti e informazioni il collegamento con la Congregazione di San Giuseppe

Il Presidente può delegare, anche in modo stabile, parte delle sue funzioni al Vicepresidente.

### PRESIDENTE

p. Antonio Teodoro Lucente

*nomina: luglio 2019*



## l'organo di controllo

È nominato dall'ente promotore, rimane in carica tre esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di cinque mandati. Può essere collegiale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, oppure monocratico, avendo i requisiti di volta in volta previsti dalla legge.

Esercita compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia redatto in conformità alle linee guida ministeriali.

Svolge la revisione legale dei conti e vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche in riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 231 del 2001.

## ORGANO DI CONTROLLO

Livio Perri

*nomina: luglio 2019*

## il comitato di indirizzo

È costituito da membri persone fisiche e svolge una funzione tecnico-consultiva in merito alle seguenti tematiche:

- definizione delle finalità generali e degli indirizzi strategici
- svolgimento dell'attività istituzionale
- determinazione di programmi, priorità e obiettivi della Fondazione

Si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del Presidente e può avanzare proposte al Consiglio direttivo in merito a programmi di lavoro e progetti ritenuti utili per il perseguimento degli scopi della Fondazione.

## il delegato nazionale

La Fondazione riconosce e valorizza il ruolo dell'ente promotore Congregazione di S. Giuseppe, che svolge nell'ambito delle attività di ENGIM una funzione di garanzia dell'ispirazione carismatica e dello stile educativo della Congregazione.

A tale scopo, la Fondazione riconosce al Delegato Nazionale ENGIM, designato dall'ente promotore, le seguenti funzioni e prerogative:

**favorire** e curare il costante riferimento alla Congregazione di S. Giuseppe

**verificare** costantemente l'osservanza dei piani di attività e delle azioni formative con la Proposta Formativa

**rappresentare** ai vari livelli il parere, gli intendimenti e le volontà dell'ente promotore

Il Delegato Nazionale ha facoltà di partecipare, a propria discrezione, alle riunioni dei vari livelli di ENGIM, con possibilità di intervento. Le sue indicazioni nella funzione di garanzia e autorità, per le materie e gli ambiti di competenza, impegnano tutti gli operatori e gli organismi di governo ENGIM a comportamenti coerenti, adeguati e conseguenti.

## DELEGATO NAZIONALE

p. Antonio Fabris

*nomina: luglio 2019*

## il centro risorse nazionale

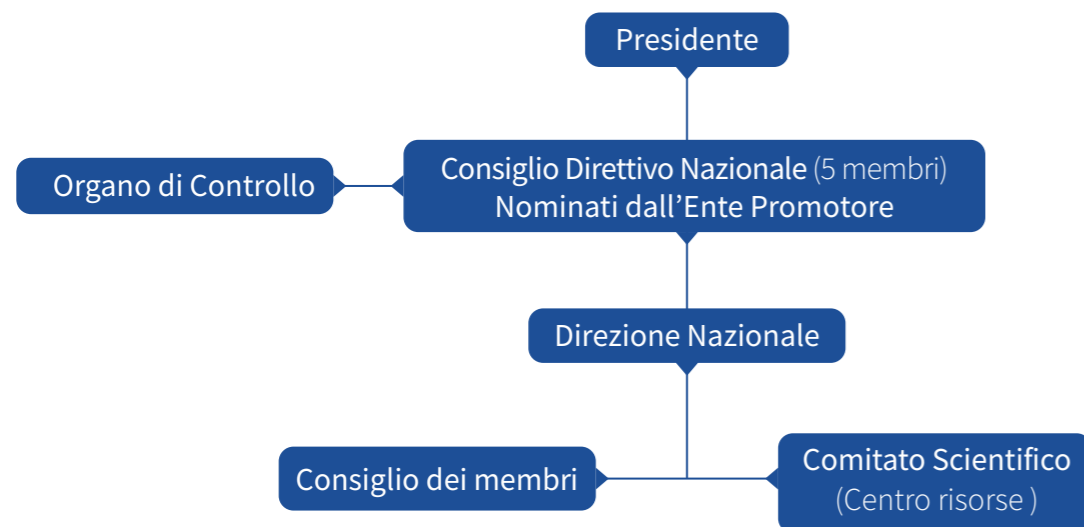
Nell'ambito delle attività svolte dalla Fondazione ENGIM San Paolo, il Centro risorse nazionale costituisce l'organismo dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo dell'ente.

La sua attività è finalizzata all'innovazione dei processi formativi e all'innalzamento della qualità dei servizi erogati dalle fondazioni ENGIM presenti in tutta Italia.

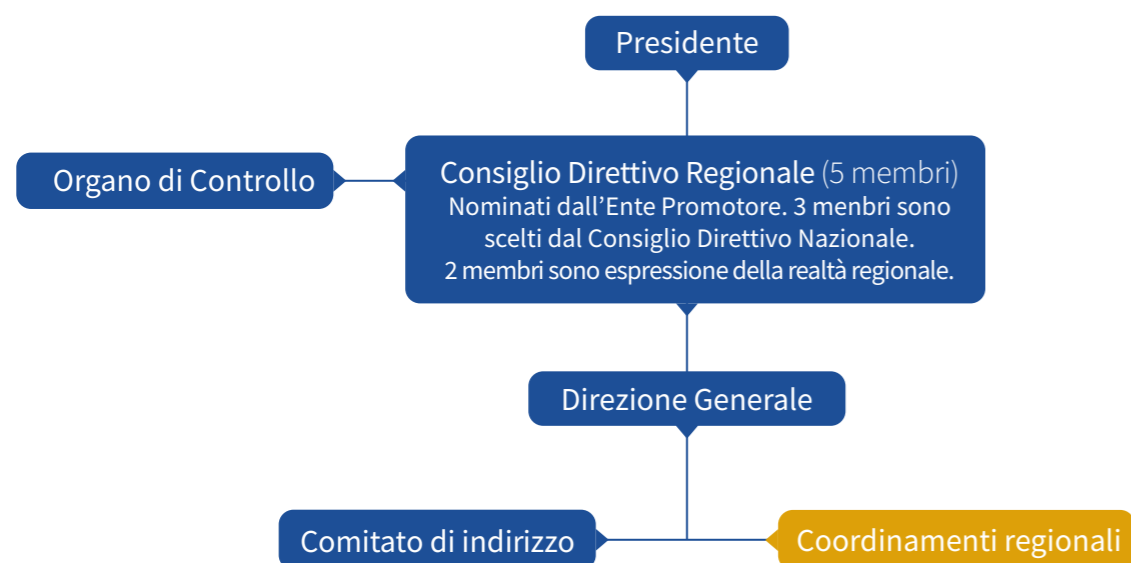
Il Centro risorse nazionale collabora alla crescita e all'innovazione della Fondazione ENGIM San Paolo, le sue aree di attività strategiche sono:

- politiche attive
- placement
- servizi per il lavoro e l'inclusione sociale
- osservazione e progettazione a livello nazionale ed europea
- didattica innovativa

## Fondazione ENGIM nazionale



## Fondazione ENGIM San Paolo



## Carta della Qualità dei Servizi

**La nostra Fondazione ha emanato una Carta della Qualità dei Servizi che ha il valore di un “patto” stretto con gli utenti sotto ogni punto di vista: dalle strategie ai risultati operativi.**

Nella sua Carta della Qualità dei Servizi ENGIM San Paolo esplicita e comunica gli impegni fondamentali che assume nei confronti dei propri utenti.

La Carta risponde all'esigenza di fissare principi e regole nel rapporto tra l'ente che eroga i servizi e gli utenti che ne usufruiscono, verso i quali costituisce un vero e proprio “patto”, oltre che uno strumento di comunicazione e di informazione per permettere loro di conoscere i servizi offerti, le modalità e gli standard promessi, di verificare che gli impegni assunti siano rispettati, di esprimere le proprie valutazioni anche attraverso forme di reclamo a garanzia della qualità e della trasparenza dell'offerta.

Nella Carta si fornisce una descrizione della nostra Fondazione in termini strategici (politica della qualità), organizzativi (predisposizione ed erogazione dell'offerta), operativi (obiettivi e standard specifici) e preventivi (dispositivi di garanzia di committenti/beneficiari).

La Carta sarà aggiornata periodicamente per consolidare i livelli di qualità raggiunti e introdurre i cambiamenti scaturiti anche dal monitoraggio periodico sulla soddisfazione degli utenti. E si inserisce in una serie di iniziative volte a promuovere una migliore valorizzazione del patrimonio culturale e professionale di ENGIM San Paolo e ad adeguare per quanto possibile, in armonia con le esigenze della tutela e dell'innovazione, l'organizzazione delle attività alle aspettative degli utenti.

## Le risorse umane

### Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

In ENGIM le persone sono da sempre la risorsa più preziosa.

È per questo che l'attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in un percorso di valorizzazione e crescita condivisa rappresentano un pilastro fondamentale del nostro agire.

Operiamo nel rispetto della dignità della persona e dei diritti umani per assicurare ambienti di lavoro inclusivi che valorizzino l'unicità e la diversità di ciascuno.

Tuteliamo la parità di genere e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, violenza e stereotipi di varia natura per una cultura del rispetto e della reciprocità.

L'attenzione alla creazione di legami duraturi con i dipendenti è uno degli elementi che contraddistingue la modalità operativa di ENGIM.

Il personale dipendente della Fondazione ENGIM è inquadrato nel CCNL della formazione professionale.

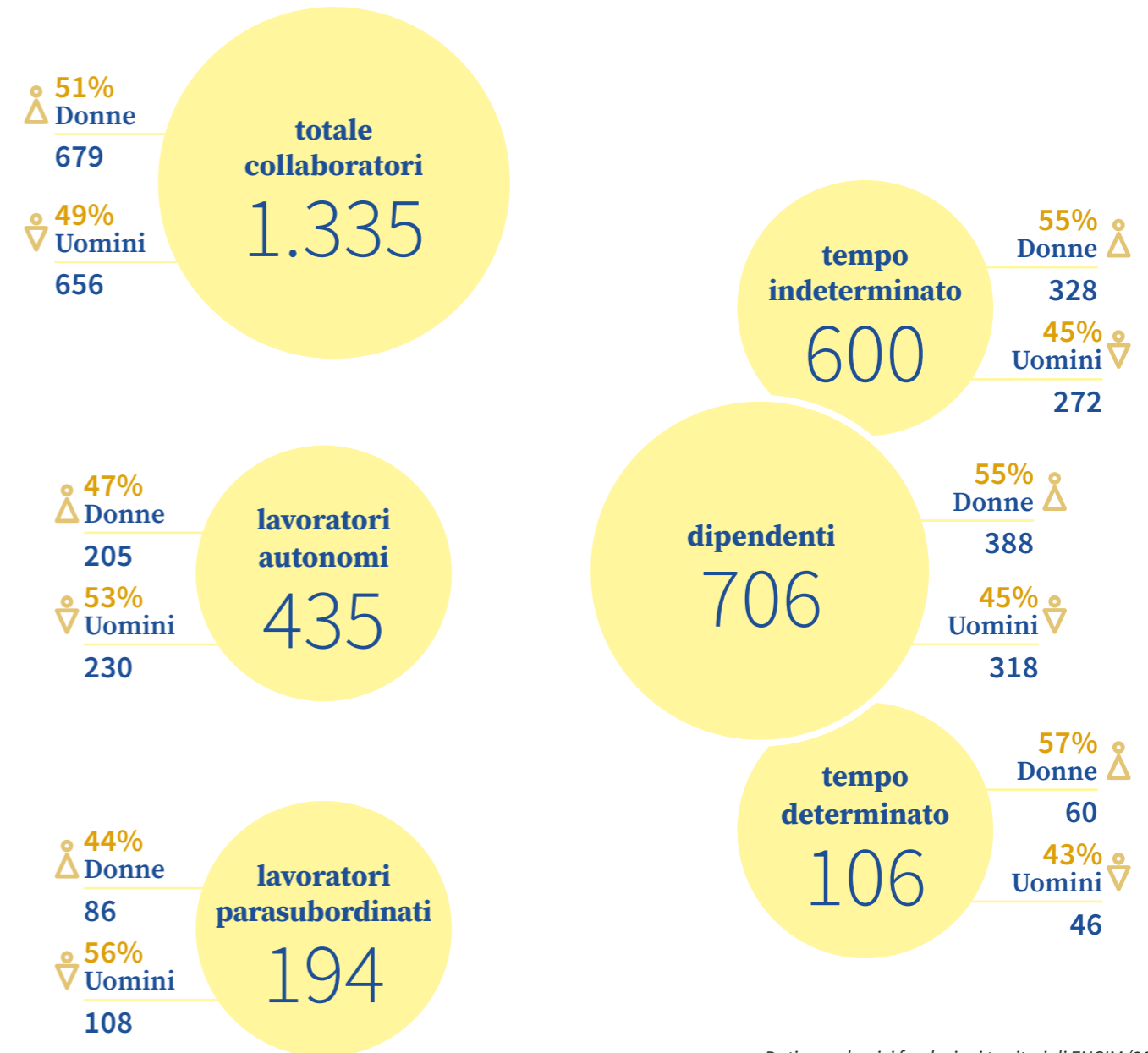
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell'articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Al 31 dicembre, il personale in servizio presso le Fondazioni Regionali e Nazionale risulta composto da **1.335** persone, secondo le seguenti tipologie contrattuali:

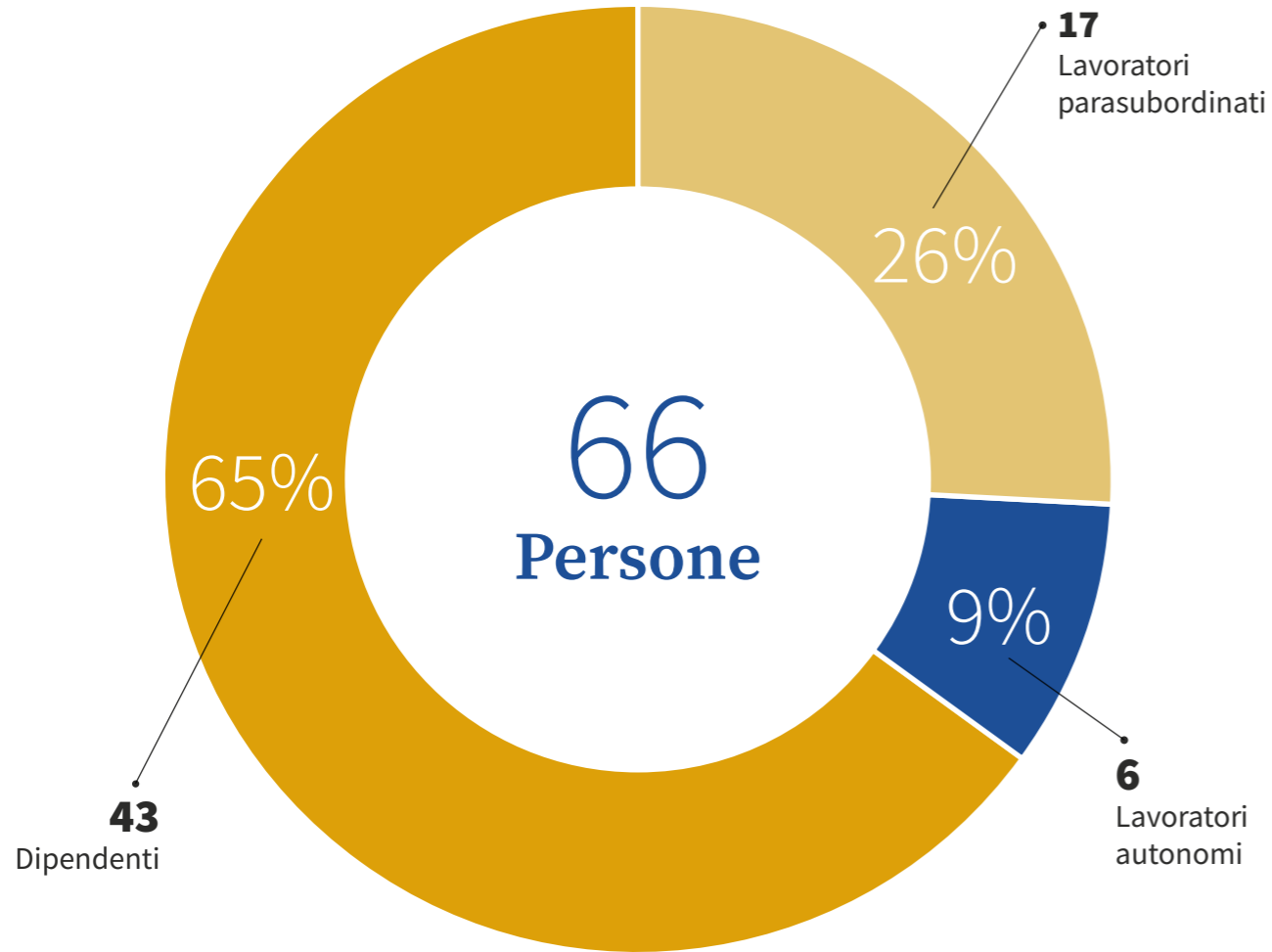
- contratti a tempo indeterminato: **600**
- contratti a tempo determinato: **106**
- contratti di lavoro parasubordinato: **194**

I lavoratori autonomi titolari di partita iva coinvolti nelle attività di formazione risultano essere **435** in Italia.

Di seguito sono riportati diversi grafici che forniscono un quadro dettagliato della composizione del personale:

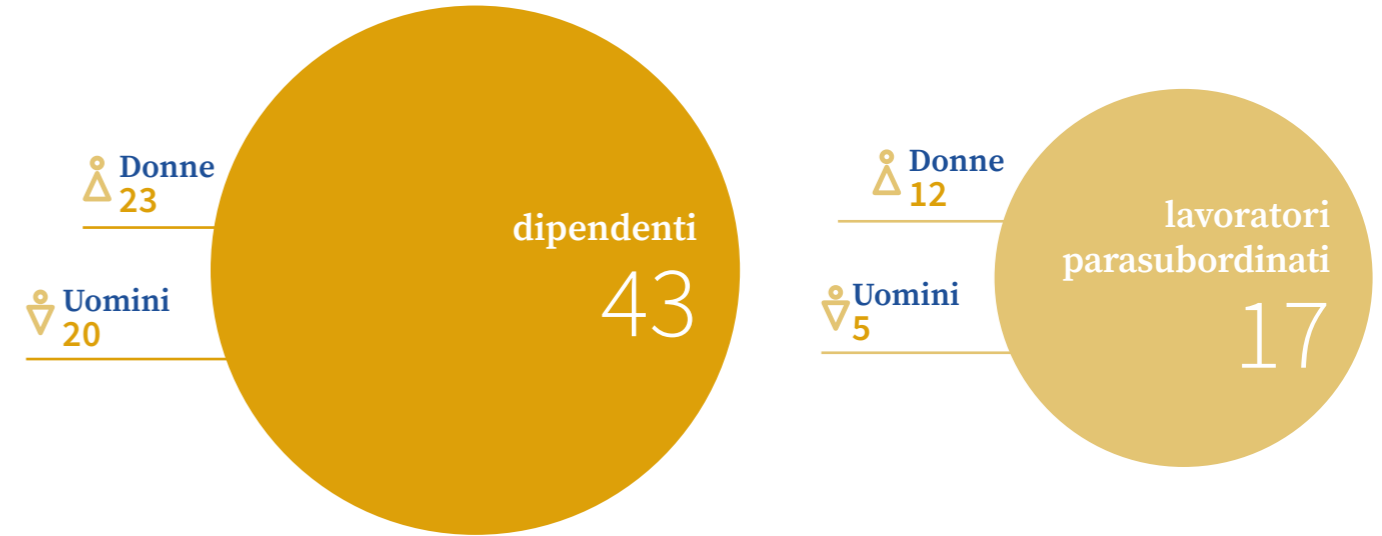


## Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM San Paolo

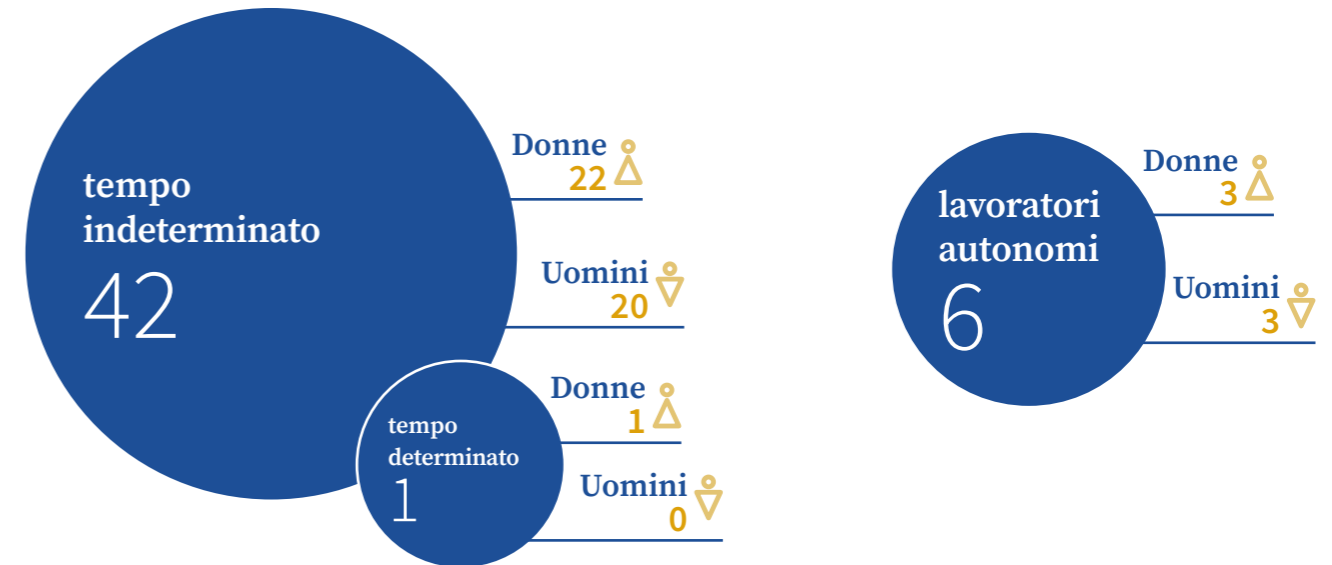


## Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM San Paolo

### Composizione del personale



### Dipendenti per tipologia contrattuale



## Formazione e innovazione continua del personale.

### Piano formativo nazionale 2019 - 2021

Operare nell'educazione e nella formazione significa essere capaci di navigare nella trasformazione. Generare innovazione continua costituisce pertanto un atteggiamento permanente di tutti i livelli all'interno della nostra organizzazione. ENGIM promuove per il suo personale la formazione partecipata da tutti a tutti con le seguenti finalità:

**favorire** in maniera organica e continuativa momenti formativi di alta qualità che consentano di monitorare e valorizzare le migliori esperienze e tecniche formative promosse all'interno delle Fondazioni regionali e delle sedi formative come all'esterno

**aggiornare** le metodologie della partecipazione più diffuse

**preparare** nuovi professionisti che sappiano affiancare e sostenere, non solo tecnicamente, le persone loro affidate

**diffondere** nelle Fondazioni e nelle sedi formative una nuova cultura della partecipazione, moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace

All'attività di formazione del nostro personale spetta un duplice compito: da un lato supportare la "crescita" dei propri formatori monitorandone permanentemente la motivazione, l'attitudine, la rispondenza al carisma e alimentandone costantemente la sete di sapere, di cambiamento, di aggiornamento, di formazione permanente; dall'altro lato ENGIM deve definire alcune competenze, attese e necessarie ed offrire gli strumenti per acquisirle e verificare il loro conseguimento.

Il Piano formativo 2019-2021 definisce i contenuti e le aree di formazione per il personale ENGIM.

#### Cantiere ENGIM

È il nome che abbiamo dato al percorso formativo interno perché è nello "sporcarsi le mani" che troviamo le nostre azioni migliori. Da marzo 2020 gli incontri si sono tenuti online, con la partecipazione di figure di spicco del panorama politico, economico e accademico, tra cui:

##### Anna Barbieri

Affari sociali e inclusione Commissione Europea

##### don Bruno Bignami

Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI

##### Francesca Di Maolo

Presidente Istituto Serafico di Assisi

##### Enrico Giovannini

Portavoce ASVIS

##### Joshrom Kureethadam

Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale

##### Leonardo Lorusso

Comitato Istruzione Consiglio Europeo

##### Domenico Pompili

Vescovo di Rieti

##### Francesco Profumo

Presidente Compagnia di San Paolo

##### Andrea Stocchiero

Responsabile Policy FOCSIV

##### Pietro Tagliatesta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nell'anno formativo 2020-2021 sono stati individuati sei percorsi formativi, raggruppati nelle seguenti aree:

#### AREA SOFT SKILLS

##### Inclusione e disabilità

rafforzare i processi di inclusione; sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità; diffondere una cultura dell'inclusione; favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori

##### Formazione socio politica

sviluppare metodologie e strumenti di intervento per la lettura dei contesti socio politici di riferimento

#### AREA INNOVATION SKILLS

##### Innovazione didattica

rafforzare il sistema di formazione professionale con strumenti didattici innovativi; promuovere nuove metodologie e tecniche per stimolare l'interesse e la motivazione all'apprendimento degli allievi

##### Competenze per lo sviluppo e la resilienza

favorire la crescita delle persone sia in un'ottica professionale che di benessere organizzativo; implementare un sistema efficiente in grado di trasformare le difficoltà in opportunità

#### AREA HARD SKILLS

##### Formazione tecnico-professionale

upskilling dei formatori di laboratorio utilizzando le eccellenze formative interne ad ENGIM; avviare processi di collaborazione con nuovi partner territoriali

##### Digital Tools

approfondire le competenze tecnologiche per favorire l'uso di piattaforme digitali e software di uso corrente nelle attività formative

## Altre iniziative di formazione e coinvolgimento del personale

### Parole Incontrosenso

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma proposti e condotti dal Presidente ENGIM, padre Antonio Teodoro Lucente.

Il Vangelo della Creazione, nell'incontro tenuto nei giorni 6-9 luglio alla scuola professionale alberghiera "E. Reffo" di Tonezza del Cimone, è stato paradigma prezioso per il discernimento interiore, in un percorso da intendersi come «un'operazione di liberazione dal falso sé».

### Piattaforma per il sistema duale

Il lavoro come sfida educativa. Iniziativa finalizzata a creare una modalità di lavoro condivisa per rafforzare le esperienze pratiche e incrementare lo sviluppo del Sistema Duale.

### Leggo Serious Play

Iniziative partecipative con gli strumenti del Lego Serious Play per far emergere dalle sedi e dalle regioni idee e proposte innovative. Gli incontri, a cavallo tra il 2019 e il 2020, hanno portato alla costruzione del Codice Etico della Fondazione ENGIM.

### Sostenibilità

Incontri formativi e di aggiornamento sulla sostenibilità sociale, economica ed ambientale, organizzati dalle reti e dagli enti di secondo e terzo livello a cui aderisce ENGIM (Focsiv, Cop, Gcap, Asvis, Concord).

### Clima organizzativo

Nel dicembre 2020 in tutte le sedi ENGIM è stato somministrato un questionario sul clima organizzativo. Attraverso la sua analisi verranno elaborate ulteriori proposte formative per i prossimi anni.



# Strategia e obiettivi

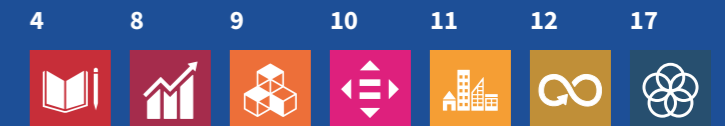
**Reinventare la formazione.  
Reinventare ENGIM**

**Analisi di rilevanza**

**Obiettivi europei ENGIM San Paolo**

**Agenda di sostenibilità**

SDGs.





*Alcune linee guida di Bruxelles si intrecciano con le nostre strategie.*

## → 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

### Marco Muzzarelli Direttore nazionale

Emergono oggi – dalla storia di ENGIM, dall’analisi del contesto nel quale operiamo e da una rilettura degli obiettivi strategici che intendiamo perseguire e raggiungere – tre principali direttrici operative.

In primo luogo, una **formazione intesa come piattaforma di welfare lungo tutto l’arco della vita**, che da “iniziale” si trasforma in “continua” senza discontinuità. È la sollecitazione espressa nelle stesse indicazioni europee: definire luoghi di eccellenza della formazione professionale tenendo conto della loro capacità di inserirsi in un processo attento all’accrescimento delle competenze (*upskilling* e *reskilling*) ed estendendo tale azione in modo ampio negli anni.

La seconda direttrice si può riassumere così: **da ente di formazione ad agente per la persona e il lavoro**. Le metamorfosi che attraversano gli IeFP, in virtù della sperimentazione Duale, stanno generando infatti, in forme più o meno consapevoli, una nuova identità degli enti di formazione: da soggetti erogatori di una preparazione professionale ad agenti (e non agenzie) per le persone e il lavoro; non si tratta più di costruire competenze spendibili sul lavoro ma di sviluppare un insieme di attività volte alla crescita dell’occupabilità e all’integrazione sociale delle persone. Insomma, non ci si ferma più alla soglia dell’acquisizione del titolo di studio, ma ci si proietta nell’inserimento lavorativo, nella progettualità con il territorio e il mondo delle imprese.

Terzo asse di intervento: **promuovere innovazione, creatività e resilienza attraverso l’esplorazione di nuovi contesti**. Nelle proposte di Bruxelles sull’evoluzione della VET in Europa rintracciamo alcune linee guida che si intrecciano con le nostre strategie: penso all’apertura “oltre i confini” non tanto per l’esigenza di esplorazione di nuovi territori e la volontà di entrare in relazione con persone culturalmente differenti, bensì per superare i “propri confini” entrando in un approccio di innovazione e miglioramento continuo che potrà accompagnare gli utenti dei nostri Centri di formazione lungo tutto l’arco della vita. La nostra propensione all’innovazione e il confronto con le altrui esperienze e valori sulla base delle nostre esperienze e dei nostri valori, sono la metafora e al tempo stesso lo strumento per potersi mettere costantemente in discussione ed in ascolto attivo.



Costruire con la formazione un welfare continuo. Diventare un agente per la persona e il lavoro. Esplorare nuovi contesti. Sono tre direttrici operative da cui derivano obiettivi che non hanno più solo una ricaduta regionale ma, partendo da una visione internazionale, si concretizzano su tutto il territorio e nelle regioni dove è presente ENGIM per arrivare ai singoli nostri 25 Centri di formazione, diffusi in più province.

### una strategia inter-nazionale

La scelta di ENGIM è agire attraverso il coordinamento della direzione nazionale per definire le strategie locali, nazionali ed internazionali. Ciò porta a decentralizzare le competenze, con una minore intensità di controllo, ma le conseguenze positive sono superiori all'effetto precedente: le migliori competenze presenti nelle regioni vengono messe al servizio delle altre e le buone prassi locali sono inserite "a sistema" con il coordinamento nazionale. Si realizza così un circuito virtuoso, per cui le elaborazioni nazionali si nutrono delle esperienze territoriali o regionali, e viceversa, e le realtà locali traggono ispirazione da una visione nazionale ed internazionale, intersecandosi.

La domanda cruciale è: quale modello di formazione professionale nascerà dalle esperienze acquisite negli ultimi anni e dall'emergenza degli ultimi mesi? I macro obiettivi di ENGIM si possono raggruppare così:

- Impresa Formativa e Academy
- Officine di costruzione delle competenze
- Agenti per la persona e per il lavoro
- Certificazione del processo
- Contesti di apprendimento aumentati
- Sviluppo sostenibile ed ecologia integrale
- Piattaforma Open Badge
- Centri pilota ENGIM e centri di eccellenza europei
- Formazione oltre ai confini
- Piano per il Sud e per le nuove regioni
- Bilancio sociale e coinvolgimento degli stakeholder

### impresa formativa e company Academy

La formazione professionale, quasi per definizione, deve garantire che il processo di apprendimento avvenga in un contesto lavorativo, altrimenti viene privata del cuore del suo agire. Gli utenti della formazione professionale "apprendono facendo" ed i Centri di formazione sono il "mezzo di trasporto" con cui sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti. Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve mettere alla prova i ragazzi attraverso commesse e clienti reali.

Laddove il tessuto economico locale è carente di imprese abbastanza strutturate da poter accogliere tirocinanti o apprendisti, tanto più dopo la crisi economica che accompagna e seguirà la pandemia, è necessario attivare un modello nel quale formazione e impresa si sovrappongano in un contesto lavorativo creato *ad hoc*. Il modello migliore per far fare esperienza ai giovani, in una struttura snella e a bassocosto, è l'**Impresa Formativa o la Company Academy**.

In questa prospettiva, il Centro di formazione professionale diventa anche luogo di lavoro e di produzione e deve perciò essere capace, innanzitutto, di svincolarsi dagli orari standard di lezione e rimanere aperto per accogliere le esigenze di tutti, in primis delle imprese. Le attività di formazione a distanza hanno rapidamente attivato le nostre capacità di rispondere alle esigenze dei tempi, ma hanno dimostrato che la formazione può essere svincolata dal luogo fisico e dai tempi nei quali si svolge.

Il Centro di formazione, la classe o il laboratorio non sono più l'unico riferimento della formazione e anche l'orario e il tempo non sono più un vincolo: nel senso che l'orario diurno e quello settimanale non sono più necessariamente il riferimento e che nella vita non c'è più distinzione tra un periodo in cui si studia e un periodo in cui si lavora. In questo ambito si segnalano le raccomandazioni della Commissione Europea che identificano nel *Work Based Learning* la linea guida per i percorsi formativi.

***L'esperienza formativa del giovane o dell'adulto senza occupazione è un'opportunità anche per l'impresa. La presenza fisica resta imprescindibile ma gli strumenti digitali preparano alla pratica.***

### **officine di costruzione delle competenze**

Il rapido succedersi di periodi di crisi e di miglioramento del mercato del lavoro richiede una sempre maggiore flessibilità della domanda di lavoro a fronte di una offerta sempre più polarizzata (con richieste di competenze tecnico professionali molto alte o molto basse) e con un'evoluzione media che, anche in periodi di crescita, non riporta ai livelli dei periodi migliori precedenti. La leva della formazione professionale può agire perché la flessibilità non si trasformi in precarietà generando **piccoli distretti di produzione** di servizi con una prevalente vocazione formativa, fino ad approdare a delle Officine di costruzione delle competenze.

Si tratta di creare un terreno fertile per i giovani alla ricerca del loro primo lavoro ma anche per coloro che, rimasti senza lavoro per la crisi post-pandemia ("disoccupati tecnici"), avranno bisogno di costruire, ricostruire, elevare (*upskilling & reskilling*) le competenze. Formazione e lavoro, insomma, in questo modello non dovranno più essere realtà in "alternanza" ma dovranno coesistere in "convergenza" perché l'esperienza formativa per il giovane (o per l'adulto inoccupato) è al tempo stesso un'opportunità per l'impresa. Va notato che il modello europeo dei Competence Centers sta facendo prevalere un modello di centri di formazione più attenti alla definizione delle competenze che all'età anagrafica dell'obbligo di istruzione.

### **agenti per la persona e per il lavoro**

In questo contesto, gli enti di formazione sono chiamati a trasformarsi in "agenti per la persona e per il lavoro", diventando organizzazioni ibride, in grado di fare della flessibilità il loro punto di forza, di muoversi sul mercato organizzando le proprie attività sia come percettori di finanziamenti pubblici sia come provider di servizi specialistici di elevata qualità sociale. I percorsi vanno progettati pensando al servizio successivo, in modo da coprire fabbisogni diversi per diverse fasi di vita e il sistema duale andrà inteso come approccio alla formazione continua rivolto a una platea ampliata: dai **15 ai 60 anni d'età**.

Tanto più io credo che gli enti di formazione debbano recuperare in cooperazione e fiducia reciproca, allontanare ogni forma di concorrenza e attivare un'intelligenza collettiva al servizio degli utenti e delle imprese. È sempre più indispensabile operare in una connessione di sistema che permetta la combinazione tra gli enti e tra le filiere e, nell'attuale sistema flessibile, non si può più pensare che la risposta formativa sia il "Catalogo Corsi". A partire dal catalogo si estrapolino i "mattoncini" di base con i quali costruire percorsi formativi personalizzati e "tagliati" su misura. Ovviamente, cooperazione e coordinamento devono coinvolgere gli attori (istituzioni, imprese, fondazioni bancarie) che con gli enti di formazione professionale saranno parte attiva di un "eco-sistema" inserito nel tessuto sociale del territorio e nelle reti di servizi.

### **contesti di apprendimento aumentati**

A mio avviso, dalle condizioni di emergenza sanitaria e "distanziamento sociale" per la pandemia emerge che la digitalizzazione non va vista nella sola ottica di crescita ed estensione della formazione a distanza, ma come vettore attraverso il quale migliorare l'apprendimento. Credo sia fondamentale avere un'adeguata piattaforma per la formazione a distanza, però la formazione ha bisogno soprattutto di generare esperienza in presenza. Il digitale può aiutare con **elementi aggiuntivi, non sostitutivi**.

Faccio degli esempi. La realtà virtuale va bene per mostrare agli studenti l'ambiente dove andranno per tirocinio o apprendistato, o per fare attività di laboratorio anche lontani dai laboratori. La formazione professionale non può prescindere dall'apprendimento in contesto lavorativo, cioè dalla presenza fisica, ma è possibile usare gli strumenti digitali affinché l'esperienza pratica sia adeguatamente preparata, migliorata e "aumentata" con informazioni ed approfondimenti aggiuntivi, come accade già nei luoghi dell'industria 4.0. Il Digital Education Plan 2021-2027 della Commissione Europea sollecita una forte cooperazione per rendere i sistemi formativi più adeguati ed allineati con l'era digitale, avendo tutti utilizzato la tecnologia durante la crisi pandemica a livelli mai visti prima nell'ambito della formazione.

### sviluppo sostenibile ed ecologia integrale

Il percorso formativo Cantiere ENGIM 2020, caratterizzato da un approfondimento attorno ai *Sustainable Development Goals 2030* e all'enciclica *Laudato Si'*, ci convince che l'approccio agli obiettivi dello sviluppo sostenibile non può essere frammentato. Deve essere integrale e complesso. Non una sorta di aggiunta "appiccicata" alle normali attività. Perché i nostri Centri di formazione diventino luoghi di sperimentazione dei 17 obiettivi approvati dall'Onu formeremo un gruppo di lavoro nazionale e prevediamo l'apertura di Centri-pilota, dove provare buone prassi e diffonderle.

Il Green Deal Europeo prevede con l'**economia circolare** un traguardo e un processo che trovano nella formazione professionale un fertile laboratorio di sperimentazione per le potenzialità di filiera.

### centri-pilota ENGIM e centri di eccellenza europei

I Centri di eccellenza professionale, secondo l'UE, devono catalizzare gli investimenti delle imprese locali sostenendo la ripresa, le transizioni verde e digitale, le strategie di innovazione e di specializzazione intelligente a livello europeo e regionale e lo sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale a livelli di qualifica più elevati. Forniscono inoltre servizi innovativi, quali *cluster* e incubatori d'impresa per le start-up e l'innovazione tecnologica per le piccole e medie aziende, assieme a soluzioni di riqualificazione innovative per i lavoratori a rischio di esubero.

È quindi essenziale delineare un primo **ecosistema delle eccellenze ENGIM** a livello nazionale che coinvolga almeno un Centro di formazione per ogni regione, per creare una prima rete e partecipare alla fase di sperimentazione dei primi 50 centri di eccellenza nella UE, entrando almeno in una delle piattaforme previste per la definizione di costituire un modello europeo della formazione professionale. A tal fine costituiremo un coordinamento dei nostri centri-pilota, supportato da un'area di Pianificazione Strategica Nazionale.



### **formazione professionale fuori dei nostri confini**

Le attività internazionali di ENGIM sono parte integrante di un pensiero che vede nella formazione professionale una delle migliori azioni di “politiche attive del lavoro” in Italia e all’estero e danno nuovi stimoli alla vocazione della nostra ONG, sia come opportunità di formazione per giovani italiani che si spostano in altri paesi, sia come opportunità di formazione per giovani di paesi esteri che si spostano in Italia.

Essenziali sono le esperienze di Servizio Civile e la promozione delle opportunità che offre agli allievi dei nostri percorsi di formazione. Uscire dai confini della propria sede, della città, della nazione significa osservare e misurarsi con un contesto culturale differente, ma anche trasmettere i valori che hanno da sempre caratterizzato lo stile formativo di ENGIM. Per uscire dai propri confini usando lo strumento digitale saranno sperimentate modalità di formazione a distanza, mettendo a confronto staff e allievi di paesi diversi e innalzandone le competenze linguistiche.

### **un piano per il Sud e per le nuove regioni**

Le difficoltà registrate per l’avvio di corsi nel Sud Italia (Calabria e Sicilia) soprattutto nell’accesso ai fondi istituzionali (tempi di pagamento, fragilità dei bandi) fanno presagire la necessità di avviare in altro modo le attività di formazione: con fondi privati da parte di imprese o il supporto di fondazioni bancarie.

Il nostro tavolo di progettazione nazionale è a disposizione per elaborare progetti al fine di interloquire con i soggetti privati. È prioritario ampliare ad altre regioni (Liguria, Toscana) le iniziative formative.

***Le nostre attività internazionali sono parte integrante ed essenziale dei valori e della proposta formativa di ENGIM.***

### **certificazione del processo e open badge**

Un supporto importante può arrivare da rapporti più snelli con il servizio pubblico: certificazione smart o auto-certificazione. Spostare risorse ed energie sul “risultato finale” è preferibile per il finanziatore, è opportuno per gli utenti. Bisogna creare una rete di Open Badge che “registra” l’apprendimento permanente, la crescita professionale e l’*employability*. Con un e-portfolio personale digitale si certificano i percorsi realizzati e, via social, ci si propone alle aziende in modo innovativo in un *marketplace* esclusivo. L’ente erogatore esprime così tutto il valore sotteso ai titoli di studio rilasciati, alle attività extra curriculari e di ricerca, alle pubblicazioni e migliora l’occupabilità dei suoi allievi e la sua visibilità sul territorio e nella rete. L’allievo aggiornando il proprio profilo (formativo e lavorativo, da autodidatta, da hobby) incontra aziende e formatori “mirati”.

### **coinvolgimento degli stakeholder**

Nel sistema delineato dalla riforma del Terzo Settore, il bilancio sociale (o *annual report*) assolve alla funzione di rendicontazione dell’impatto e del valore delle attività. Al tempo stesso, il bilancio sociale rappresenta uno strumento fondamentale per narrare ai soggetti interessati (utenti, lavoratori, volontari, sovventori, partner pubblici e privati) i valori, le iniziative e i progetti in cui l’ente si identifica, consentendo di effettuare negli anni riflessioni e comparazioni sui risultati raggiunti.

Per ENGIM la scelta di accedere al Terzo Settore ha rappresentato una duplice opportunità: prendere parte attiva alle innovazioni della riforma e avviare un processo di trasformazione e riorganizzazione a livello nazionale e regionale. ENGIM si trova in una posizione privilegiata. Perché, svolgendo attività di interesse generale, coniuga il rapporto tra “primo” e Terzo Settore e coniuga la promozione della formazione sul territorio nazionale e la cooperazione internazionale svolta in qualità di organizzazione non governativa. ENGIM si presenta con una connotazione eterogenea, davanti alle nuove sfide e ai *nuovi segni dei tempi*. È la sua forza, la sua mission più autentica.





## → 2.2 Analisi di rilevanza

### ENGIM San Paolo, stakeholder engagement e temi rilevanti

La Fondazione ENGIM San Paolo ha scelto di avviare un percorso di rendicontazione sociale attraverso la pubblicazione dell'Annual Report con il duplice obiettivo, tra gli altri, di rafforzare il dialogo con gli stakeholder e di analizzare il proprio operato.

In questo contesto, l'analisi di rilevanza, o analisi di materialità, consente di individuare i temi rilevanti per l'organizzazione e i suoi stakeholder permettendo di orientare i contenuti del bilancio sociale in modo tale da creare un documento realmente rispondente ai bisogni informativi dei portatori di interesse.

Per il primo anno di analisi, in virtù delle diverse trasformazioni in atto nell'organizzazione, la Fondazione ha scelto di avviare un processo di raccolta delle priorità e delle opinioni degli stakeholder interni al fine di favorire l'allineamento tra le azioni e gli obiettivi strategici indicati a livello nazionale e regionale.

Il processo di analisi si è svolto in tre fasi:

1. individuazione dei temi potenzialmente rilevanti
2. valorizzazione e prioritizzazione dei temi
3. predisposizione della matrice di rilevanza

In particolare, grazie alla consultazione di diverse fonti sono stati individuati 20 temi potenzialmente rilevanti.

Attraverso la somministrazione di un questionario online i temi sono stati sottoposti alla valutazione anonima di 49 stakeholder interni.

Ogni tema è stato valutato su una scala da 1 (poco rilevante) a 5 (essenziale).

La matrice di rilevanza è stata realizzata confrontando i valori attribuiti ad ogni singolo tema dal vertice della Fondazione Nazionale e dalle figure di responsabilità della Fondazione ENGIM San Paolo.

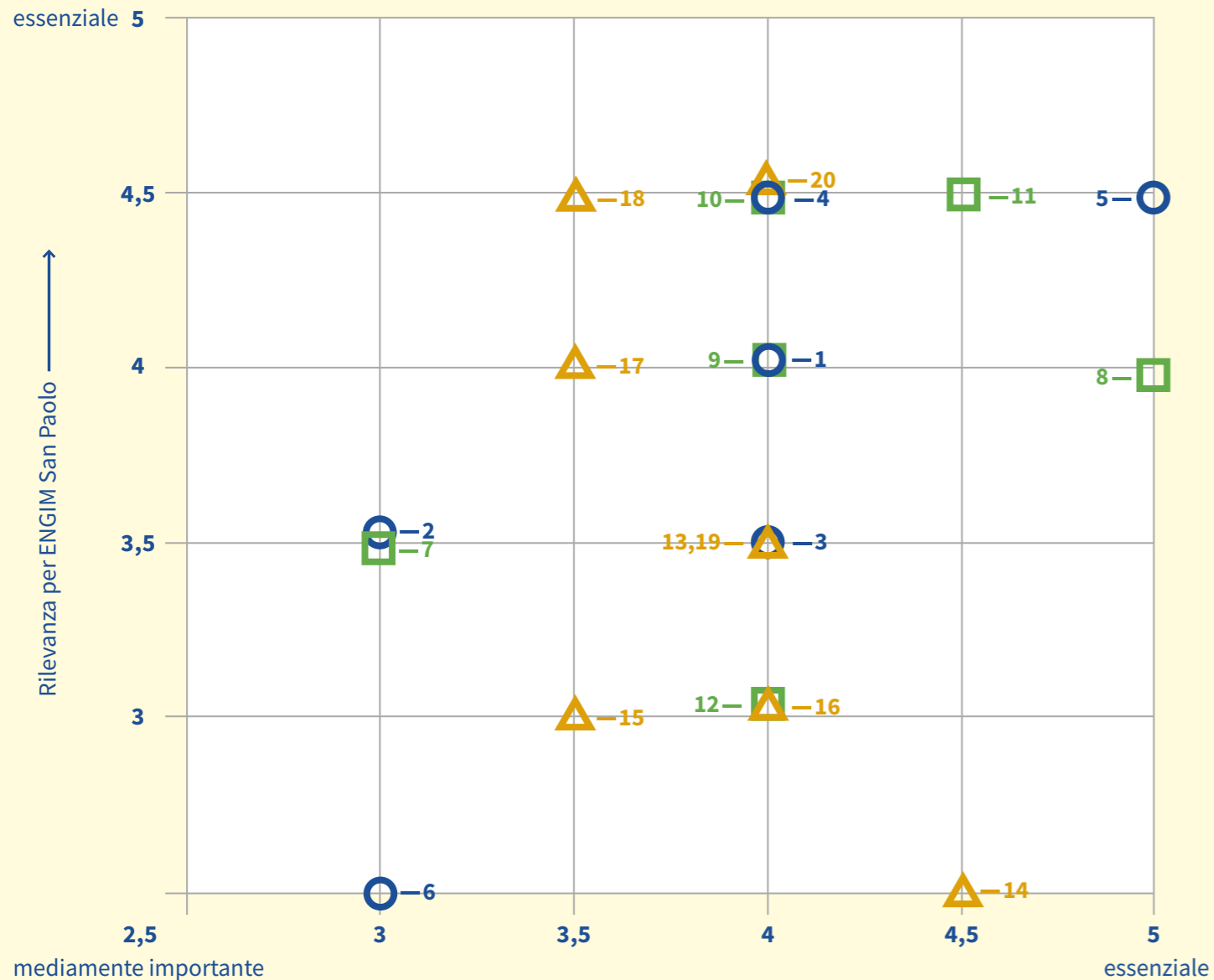
Il quadrante in alto a destra riporta i temi con valutazione massima di priorità e mostra un forte allineamento tra le percezioni del vertice e dei responsabili di ENGIM San Paolo.

Si conferma la centralità dei temi:

- sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- relazione con le imprese

In un'ottica di sviluppo futuro, estenderemo l'analisi di rilevanza a tutti i soggetti coinvolti nei processi dell'organizzazione, per allineare la visione strategica di ENGIM alle esigenze degli stakeholder.

## Matrice di rilevanza



### Ambiti strategici

La formazione: una piattaforma di welfare lungo tutto l'arco della vita

Da ENTE di formazione ad AGENTE per la persona e per il lavoro

Promuovere innovazione/creatività/resilienza attraverso l'esplorazione di nuovi contesti

### Valori e obiettivi rilevanti

- 1 Bilancio sociale e coinvolgimento degli stakeholder
- 2 Piattaforma per Micro Credentials e Open Badge
- 3 Sviluppo sostenibile ed Ecologia Integrale
- 4 Coinvolgimento del personale e clima organizzativo
- 5 Sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- 6 Commercio equo e solidale
- 7 Officine di costruzione delle competenze
- 8 Apprendimento in contesto lavorativo attraverso l'Impresa Formativa e le Academy
- 9 Diversità e inclusione
- 10 Advocacy - Relazione con le istituzioni
- 11 Relazione con le imprese
- 12 Cultura della legalità e contrasto alla corruzione
- ▲ 13 Piano per il sud e nuove regioni
- ▲ 14 Mobilità all'estero degli allievi e dello staff
- ▲ 15 Rete dei centri di eccellenza EU - Rete dei centri pilota
- ▲ 16 Portare la formazione professionale oltre ai confini nazionali
- ▲ 17 Contesti di apprendimento aumentati
- ▲ 18 Rapporti con la comunità locale
- ▲ 19 Cooperazione allo sviluppo economico e sociale
- ▲ 20 Innovazione continua

## → 2.3 Obiettivi europei ENGIM San Paolo

Nel contesto delle azioni messe in atto dall'Unione Europea per fronteggiare la crisi economica e sociale da Covid-19, il 1° luglio 2020 la Commissione di Bruxelles ha presentato un pacchetto di misure volto a sostenere l'occupazione giovanile, anche al fine di adeguare la strategia della UE ai cambiamenti in corso nel mondo del lavoro e delle competenze.

Nello specifico, il documento contenente la proposta di raccomandazioni del Consiglio Europeo relativa all'istruzione e alla formazione professionale definisce una serie di principi da seguire a livello nazionale per conseguire alcuni obiettivi quantitativi entro il 2025. Al fine di raggiungere quanto richiesto dal Consiglio Europeo, ENGIM si impegna a conseguire i seguenti obiettivi quantitativi:

- la percentuale di qualificati occupati dovrà essere almeno dell'82 %
- il 60 % degli allievi dell'IFP dovrà poter beneficiare dell'apprendimento basato sul lavoro durante l'istruzione e la formazione professionale.
- l'8 % dei discenti dell'IFP dovrà poter beneficiare della mobilità per l'apprendimento all'estero

ENGIM ha deciso di integrare nei propri obiettivi strategici gli obiettivi quantitativi europei nell'ottica di contribuire attivamente al loro raggiungimento.

*I dati della colonna seguente sono riferiti alla Fondazione ENGIM San Paolo*

→ **70%**  
allievi occupati a 1 anno dal diploma

→ **73%**  
allievi occupati a 2 anni dalla qualifica e dal diploma

→ **2**  
allievi assunti nel 2020 con contratto di apprendistato

→ **0**  
studenti in mobilità all'estero nel 2020 a causa della pandemia da covid-19

### Inserimenti lavorativi nel Lazio per filiera

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 2 anni**	a 1 anno*	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	76%	67%	67%	67%
Impiantistica	76%	86%	86%	86%
Turistico-alberghiera	76%	65%	65%	65%
<b>Totale</b>	<b>76%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>

### Numero qualifiche e diplomi conseguiti nel Lazio nel 2020 per filiera

	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	23	9
Impiantistica	26	23
Turistico-alberghiera	18	13
Servizi alla persona	76	55
<b>Totale</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

\* diplomi conseguiti nel 2019

\*\* qualifiche e diplomi conseguiti dal 2018 al 2019





## →2.4 Agenda di sostenibilità Strategia nazionale di ENGIM

**Ripensare al futuro in modo sostenibile.** Questo l'impegno che ci ha portati a intraprendere nel 2020 un percorso di analisi e confronto volto ad affrontare in modo integrato e concreto la sfida globale alla sostenibilità.

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale interno sui temi dello sviluppo sostenibile, è stato possibile gettare le basi per la costruzione di una strategia nazionale di sostenibilità che vedrà coinvolti tutti i nostri Centri di formazione nel raggiungimento di obiettivi comuni nei prossimi anni.

**Cantiere ENGIM** è il percorso formativo che approfondisce ogni anno tematiche diverse. Gli incontri si sono svolti nei mesi di febbraio, maggio e luglio 2020 e hanno visto la partecipazione di molte figure di spicco del panorama politico, economico e accademico. Al centro delle riflessioni, l'Enciclica di Papa Francesco, *Laudato Si'*.

Con il Cantiere ENGIM abbiamo maturato la scelta di compiere una valutazione più attenta dei nostri impatti ambientali, economici e sociali. A sostegno della nostra strategia, vi sono i **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Onu e si basa su cinque concetti chiave:

### **Persone**

Eliminare fame e povertà in tutte le forme, garantire dignità e uguaglianza.

### **Prosperità**

Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.

### **Pace**

Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

### **Partnership**

Implementare l'Agenda attraverso solide partnership.

### **Pianeta**

Proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future.

Scopo della strategia, trasformare le nostre strutture in luoghi di sperimentazione dei 17 Obiettivi. Per fare ciò abbiamo formato un gruppo di lavoro nazionale che avrà il compito di individuare nei prossimi anni le *azioni* da intraprendere per contribuire attivamente all'implementazione del programma.

Il nostro approccio sarà integrale e complesso.

La prima fase del processo ci ha visti coinvolti nell'attività di analisi di ciascun target SDGs. Seguendo i suggerimenti indicati nel **Rapporto ASviS 2019** abbiamo dunque individuato gli "ambiti" ritenuti di impegno per ENGIM, gli obiettivi, i soggetti da coinvolgere e alcune prime possibili azioni da attuare.

Il lavoro avviato negli ultimi mesi del 2020 ci ha condotti alla stesura di un report dettagliato. Il prossimo anno cercheremo di individuare possibili criteri di misurazione delle nostre azioni al fine di monitorare i progressi effettuati da ciascun Centro pilota.

Nell'intraprendere questo grande viaggio collettivo ci impegniamo ad implementare il programma d'azione dell'Agenda 2030 nel rispetto del pianeta e delle persone nella profonda convinzione – come si afferma nell'enciclica di Papa Francesco – che «l'ambiente umano e l'ambiente naturale si degradano insieme, e non potremo affrontare adeguatamente il degrado ambientale se non prestiamo attenzione alle cause che hanno attinenza con il degrado umano e sociale».

**Per meglio coordinare la strategia nazionale di ENGIM e attuarla nelle nostre strutture, abbiamo affidato ai Centri Pilota il compito di monitorare i progetti in tema di sostenibilità avviando una fase di sperimentazione e di diffusione delle buone prassi.**

## Sustainable Development Goals



# Attività di ENGIM San Paolo

**Formazione**

**Orientamento e servizi  
al territorio**

**Progettazione**

**Filiere in Italia e nel Lazio**

**Eccellenze di ENGIM San Paolo**

SDGs.



## → 3.1 Formazione

### Per la persona e il lavoro

La formazione professionale è in continuo cambiamento ma rimane la leva principale delle politiche attive del lavoro, strumento di elevazione di ogni individuo, occasione per migliorare le condizioni di impiego e per lottare contro ogni possibile forma di disoccupazione. Per noi rappresenta il dispositivo di promozione della persona a una partecipazione sociale e una cittadinanza attiva.

L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è la risposta che le politiche pubbliche relative alla formazione hanno cercato di dare per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro. L'offerta è divenuta più complessa e la necessità di costruire un sistema capace di integrarsi con l'istruzione e con il lavoro, per lo più segnato da una crescente flessibilità e precarietà, ha dato luogo a diversi canali e filiere della formazione. L'apprendistato, la formazione post diploma, la formazione continua, l'alternanza scuola-lavoro sono alcune delle modalità più diffuse.

In linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea, la nostra offerta formativa punta allo sviluppo di competenze basate su alcuni aspetti chiave:

- pensiero critico
- creatività
- spirito di iniziativa
- capacità di risolvere problemi
- valutazione del rischio
- presa di decisione
- gestione costruttiva delle emozioni

Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un **diritto-dovere inderogabile indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza**.

La tecnologia ci consegna sempre maggiori potenzialità nell'insegnamento e nella formazione in modalità e contenuti adattabili alle esigenze dei singoli, ma noi non rinunciamo alla trasmissione di una conoscenza umanistica diffusa che accompagni i giovani a una visione integrata e aperta, alla quale affiancare poi piani formativi personalizzati e continui *just in time*.

Siamo impegnati a fare in modo che i possibili benefici dell'innovazione siano distribuiti in modo equo, **non lasciando nessuno indietro** e favorendo lo sviluppo di processi economici socialmente ed ecologicamente sostenibili.

ENGIM sottopone costantemente a esame critico i risultati della sua struttura e del modello organizzativo, per integrare meglio le attività delle sedi formative con quelle dei servizi per l'inserimento lavorativo, redistribuire le risorse e potenziare l'azione nei luoghi di lavoro e sul territorio.

Le sedi saranno sempre più un luogo di incontro, di partecipazione e confronto, di progettazione e **non solo uno "sportello"**, funzione peraltro ancora preziosissima.

### Una visione solidale e sinergica

#### apprendere in contesto lavorativo

Le nostre sedi formative e i nostri laboratori operano come luoghi sempre più simili alle imprese e sempre più popolati dalla presenza delle imprese stesse. Allo stesso tempo le supportano perché siano in grado di inserire il proprio personale in un contesto che sia simultaneamente formativo e lavorativo.

#### le imprese e chi cerca lavoro

La nostra relazione consolidata e costante con le imprese ci permette sia di creare opportunità per le persone sia di rispondere ai bisogni professionali e formativi delle imprese.

#### un trampolino di lancio

Le nostre sedi formative garantiscono un percorso finalizzato a un primo lavoro e un trampolino di lancio per i lavori successivi. Perciò dedichiamo molta attenzione, cura e nuovi metodologie per formare competenze come la resilienza, l'attitudine a lavorare in gruppo, la capacità di apprendere e la rapidità di "imparare a imparare".

#### condivisione dei dati

Le nostre sedi formative si avvalgono degli strumenti tecnologici a disposizione per tracciare, monitorare e verificare il loro operato e per diffonderlo e comunicarlo rapidamente e al meglio all'esterno, secondo un'azione divulgativa ispirata alla trasparenza.

#### approccio multidimensionale e di filiera

L'elemento più innovativo è la "presa in carico globale" della persona: questo comporta che le prestazioni integrate debbano essere mirate alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura e durata della disoccupazione) e del suo contesto sociale e culturale di appartenenza, come del grado di servizi presenti nel territorio della loro accessibilità.

#### supporto e sinergia alle policy pubbliche

Le nostre sedi formative sono soggetti attivi nel quadro delle relazioni territoriali, collaborano a delineare e supportano le politiche pubbliche al fine di orientare le risorse all'interno dei sistemi politici, economici e sociali, in connessione con le relative istituzioni pubbliche e del privato sociale, sul piano generale e localmente.

#### progettare assieme, agire localmente

Le nostre sedi formative si sono dotate di un Centro Risorse diffuso che sia collettore di pensiero, ricerca, progettualità, strategie e qualità per l'intero sistema. Le aree di prioritario interesse sono: osservazione e progettualità internazionale, europea e nazionale; politiche attive del lavoro; innovazione didattica; comunicazione e intercultura.

## Offerta formativa e programmi

L'offerta formativa di ENGIM consente di accedere a tutti i livelli del percorso: qualifica, diploma, IFTS / ITS, formazione continua e permanente:

- istruzione e formazione professionale ordinaria e duale
- formazione superiore
- formazione continua, compresi i corsi di qualifica per adulti

### obbligo formativo

Percorso educativo integrato, che coinvolge anche le famiglie, finalizzato a promuovere l'inclusione socio-lavorativa dei giovani. Con l'introduzione del sistema duale, il percorso formativo s'intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato dando il doppio status di studenti e lavoratori: questo permette loro di conseguire il titolo di studio e, contestualmente, di inserirsi nel mondo del lavoro.

### diplomi

Conseguita la qualifica si può accedere ai percorsi di 4° anno per l'acquisizione del diploma professionale appartenente alla stessa area professionale. Dopo il diploma professionale si può accedere alla specializzazione di IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) che permette l'eventuale passaggio ai percorsi universitari. È un percorso che consente il raccordo tra la formazione professionale e l'istruzione universitaria, dando la possibilità, agli studenti che lo desiderano.

### formazione superiore

L'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) è riservata ai ragazzi che hanno conseguito un diploma e intendono specializzarsi in un'area professionale attraverso un percorso che affianca alle lezioni frontali un tirocinio in azienda o un percorso di apprendistato di alta formazione. Il titolo è spendibile in tutta Italia e in Europa e dà crediti formativi riconosciuti a livello universitario. ENGIM offre corsi IFTS nei settori agroalimentare, manifattura e artigianato, reti e sistemi informatici.

### formazione disoccupati e inoccupati

Per giovani e adulti in cerca di prima occupazione o reinserimento nel contesto lavorativo, ENGIM offre un'ampia gamma di corsi gratuiti e in costante aggiornamento per dare risposte alle esigenze delle imprese.

### formazione continua

Non si smette mai di imparare! ENGIM propone corsi per adulti occupati nel settore informatico, agroalimentare, della ristorazione e della comunicazione, di lingue, contabilità e amministrazione.

## Orientamento e servizi al lavoro

Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che ENGIM si adopera a realizzare per ogni singolo processo formativo. Con i Servizi al Lavoro in ogni regione, accogliamo gli utenti in cerca di occupazione o riqualificazione, accompagnandoli lungo un percorso finalizzato a migliorare la consapevolezza delle competenze e della loro "spendibilità". Il processo si conclude con il matching tra domanda e offerta e il successivo inserimento attraverso stage, tirocini, apprendistato.

→ 143

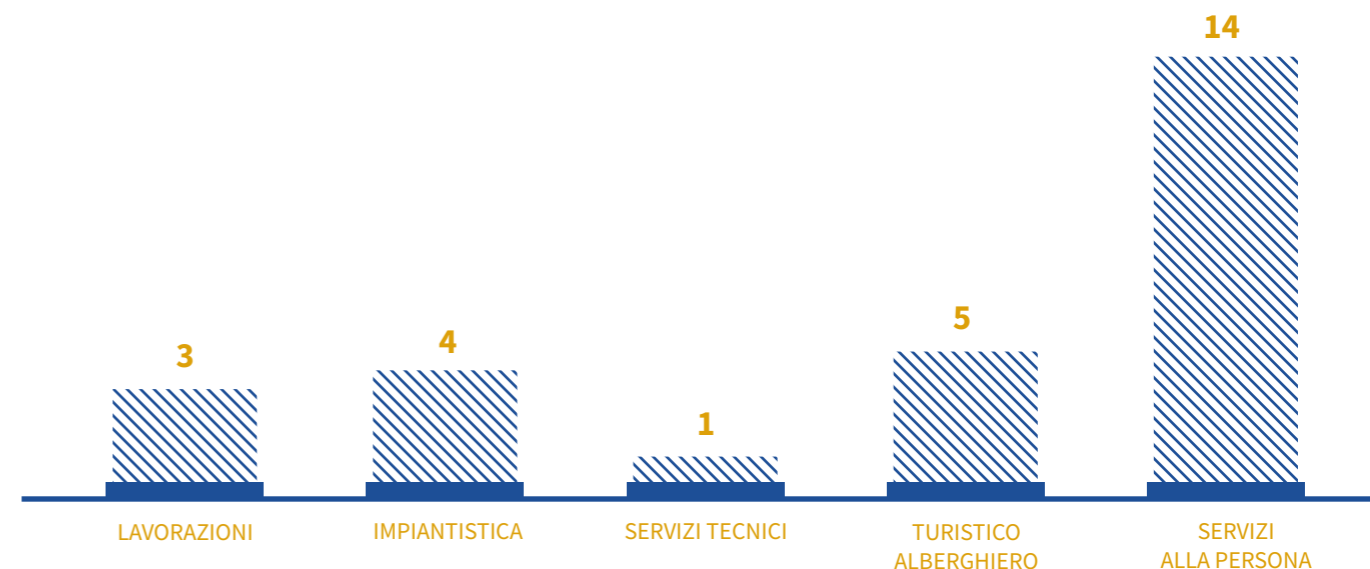
qualifiche conseguite  
nel 2020

→ 100

diplomi conseguiti  
nel 2020

Dati Fondazione ENGIM San Paolo

## Attività formative nel Lazio: i numeri 2020 per filiera



## ENGIM sul territorio

### Nel Lazio



## I corsi erogati nel Lazio nel 2020



	Numero corsi	Numero allievi	Ore corso
Lavorazioni	3	77	3.060
Impiantistica	4	100	4.050
Servizi tecnici	1	23	1.020
Turistico alberghiero	5	121	4.287
Servizi alla persona	14	378	14.190
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>699</b>	<b>26.607</b>

## Percorsi formativi ENGIM San Paolo

ENGIM San Paolo è specializzato nella formazione di operatori nei settori:

- **benessere** · acconciatore ed estetista
- **produzioni alimentari** · pasticceria, pasta, prodotti da forno
- **ristorazione** · preparazione alimenti e allestimenti piatti
- **elettrico**
- **elettronico**
- **Informatica**

Gli allievi seguono un percorso formativo triennale fortemente orientato alla pratica, anche in impresa sotto forma di stage, e ottengono in esito una **qualifica professionale**.

I corsi rivolti agli studenti per l'obbligo formativo sono gratuiti.

Per quanto riguarda gli adulti, **la formazione permanente è rivolta a tutti**, a prescindere dalla situazione occupazionale, mentre **la formazione continua è rivolta solo agli occupati**.

Per l'erogazione dei servizi formativi, ENGIM San Paolo assicura la disponibilità in sede di:

- laboratori attrezzati con strumentazione moderna
- aule informatizzate
- supporti logistici e multimediali idonei agli obiettivi formativi dei corsi (pc collegati in rete, connessione wifi, software aggiornati, videoproiettori, lettori dvd, televisori ad ampio schermo)
- locali idonei all'erogazione dei servizi di orientamento, che consentono di preservare la privacy dell'utente e di garantirne l'accoglienza

### obbligo formativo (14-18 anni)

L'obbligo formativo rappresenta il dovere, ma soprattutto il diritto di frequentare attività formative fino al 18° anno di età. L'Unione Europea, sancisce la pari dignità attribuita ai percorsi formativi (istruzione scolastica, formazione professionale e apprendistato) che pur nella loro differenziazione rappresentano le varie componenti di un'offerta formativa integrata, in grado di rispondere alle nuove esigenze dei giovani e del mondo del lavoro. Durante l'assolvimento dell'obbligo, la scelta operata può essere modificata in quanto è prevista la possibilità di passare da un percorso all'altro attraverso il riconoscimento dei crediti.

#### corsi di formazione 2020-2021

Per iscriversi è sufficiente aver conseguito la licenza di scuola secondaria di primo grado e non aver compiuto 18 anni. A seguito dei percorsi integrati, gli allievi acquisiscono una qualifica professionale per l'inserimento nel mondo del lavoro, con l'opportunità di proseguire gli studi nel sistema scolastico oppure di frequentare corsi d'istruzione e formazione tecnica superiore. Tutti i percorsi hanno durata triennale.

#### prime annualità

- operatore del benessere · acconciatura (2 sezioni)
- operatore del benessere · trattamento estetico (2 sezioni)
- operatore informatico
- operatore elettrico
- operatore delle produzioni alimentari · pasticceria, pasta, prodotti da forno
- operatore della ristorazione · preparazione alimenti e allestimenti piatti

#### seconde e terze annualità

- operatore del benessere · acconciatura (2 sezioni)
- operatore del benessere · trattamento estetico
- operatore elettronico
- operatore elettrico
- operatore della ristorazione · preparazione pasti
- operatore della trasformazione agroalimentare · panettiere-pasticciere

### sistema duale

Con l'entrata in vigore del Sistema Duale, ENGIM San Paolo ha la possibilità di attivare sui diversi percorsi la **IV annualità che dà diritto al Diploma Professionale**. Il quarto anno è caratterizzato da un periodo di apprendimento al lavoro più lungo, che si concretizza in alternanza scuola/lavoro o apprendistato di primo livello.

#### quarto anno

- tecnico dei trattamenti estetici
- tecnico dell'acconciatura (2 sezioni)
- tecnico di cucina e della trasformazione agroalimentare
- tecnico elettrico ed elettronico

## Formazione superiore

Gli interventi di formazione superiore sono fortemente orientati al concreto inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro. Mirano ad offrire competenze trasversali e di natura specialistica, formando professionalità adeguate al nuovo contesto, in particolare quando modificato a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie o alla diversa organizzazione del lavoro. L'offerta relativa alla formazione superiore riguarda i percorsi di formazione di secondo livello post-diploma e post-laurea, con l'obiettivo di sviluppare professionalmente le conoscenze possedute al termine degli studi superiori o universitari, consentendo un migliore e più coerente inserimento nel mondo del lavoro. Sono realizzati secondo progetti formativi finanziabili, in ottemperanza agli obiettivi definiti nei bandi pubblici. Gli interventi formativi prevedono moduli formativi sull'utilizzo di tecnologie informatiche e multimediali e un periodo di stage. Le attività formative fanno riferimento in particolare (ma non in modo esclusivo) alle figure professionali e alle competenze richieste nei settori elettrico, elettronico, meccanico, informatico, ambientale, socio-educativo e cultura/spettacolo.

### Formazione Integrata Superiore (FIS)

Riguarda persone di età tra i 18 e i 29 anni. Si tratta di corsi promossi per ampliare e qualificare il curriculum del giovane che esce dalla scuola. Sono organizzati dalla scuola o dagli enti di formazione, comunque in collaborazione con l'istituzione scolastica. Il giovane interessato deve rivolgersi comunque per tutte le informazioni alla scuola.

### Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)

I corsi IFTS riguardano le persone di età tra i 18 e i 29 anni, prevedono l'integrazione tra scuola, enti di formazione, imprese, università e consentono di acquisire crediti spendibili a livello universitario.

Si rivolgono a giovani e adulti, occupati e disoccupati, che siano in possesso di un diploma di scuola media superiore.

I percorsi durano da uno a due anni e comprendono un minimo di 1.200 e un massimo di 2.400 ore di corso. Almeno il 30 per cento di queste ore si svolge in luoghi di lavoro, attraverso stage o tirocini formativi che possono essere svolti anche all'estero, per applicare le conoscenze pratico-teoriche acquisite.

A ciascun corso possono partecipare tra i 20 e i 30 allievi. Al termine dei percorsi avranno un attestato che certifica le conoscenze e le competenze acquisite ed i crediti formativi.

### Acquisizione competenze

I corsi per l'acquisizione di competenze riguardano le persone che hanno tra i 18 ed i 29 anni e consentono di acquisire conoscenze tecniche utili per l'arricchimento del proprio curriculum o per migliorare la qualità delle proprie competenze.

Un esempio sono i corsi di alfabetizzazione informatica o corsi base per le lingue straniere.

Tali corsi non consentono di acquisire una qualifica.

### Voucher formativi

La normativa europea in tema di formazione consente di orientare risorse comunitarie e nazionali verso percorsi di formazione individuale scelti dai destinatari. Una delle risposte possibili alla richiesta di "personalizzazione" della formazione è data dalla formazione a catalogo, per approdare a percorsi che possono essere scelti dall'utente in base alle sue esigenze e ai suoi fabbisogni.

### Adulti disoccupati

La Regione Lazio mette a disposizione avvisi pubblici specifici per promuovere l'occupabilità come:

#### → MESTIERI

Work experience e sperimentazione di strumenti e metodologie per la valorizzazione delle imprese artigiane ed il recupero dei mestieri tradizionali del Lazio

#### → OCCUPABILITÀ

Interventi di sostegno alla qualificazione e all'occupabilità delle risorse umane

Inoltre sono attivi, nella loro articolazione regionale, i servizi per l'occupabilità

#### → NEET di GARANZIA GIOVANI

## formazione continua

Interventi di formazione di tipo individuale o aziendale realizzati secondo progetti formativi finanziabili in ottemperanza agli obiettivi definiti nei bandi pubblici. Le attività sono rivolte a soggetti occupati, in CIG e mobilità, a disoccupati per i quali la formazione è propedeutica all'occupazione e ad apprendisti che abbiano assolto l'obbligo formativo. Le azioni sono finalizzate a rispondere alla domanda individuale delle imprese, nonché a sostenere gli interventi mirati allo sviluppo locale e settoriale con particolare (ma non esclusivo) riferimento alle figure professionali e alle competenze richieste nei settori elettrico, elettronico, meccanico ed informatico.

La legge prevede che il ministero del Lavoro, le Regioni e le Province autonome possano finanziare attività destinate a:

- operatori/formatori dipendenti degli enti di formazione
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale
- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di disoccupazione che hanno partecipato ad attività socialmente utili

Sono tutti corsi che portano a una migliore qualificazione o specializzazione delle competenze già acquisite. È anche possibile, da parte delle imprese, finanziare percorsi di formazione individuale per singoli dipendenti, finalizzati ad ampliare competenze e conoscenze a livello individuale anche non coincidenti con necessità aziendali.



## Apprendistato

ENGIM San Paolo attiva e gestisce i percorsi formativi correlati all'attivazione di contratti di apprendistato di I e II livello.

Il nuovo apprendistato (primo livello) è un contratto di lavoro che ha come obiettivo la formazione e l'occupazione dei giovani, finalizzato al conseguimento di un titolo di studio.

È un apprendistato rivolto ai giovani (sotto i 25 anni) i cui destinatari sono gli alunni dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), della formazione professionale statale (IFP), degli istituti tecnici di istruzione statale (ITIS) e dell'istruzione e formazione professionale superiore (IFTS).

Attraverso questo strumento è possibile ottenere:

- diploma professionale
- diploma di istruzione secondaria superiore
- certificato di specializzazione tecnica superiore
- qualifica professionale

Il contratto di apprendistato concede uno **sgravio retributivo** per l'impresa:

- la formazione interna (in impresa) è retribuita al 10%
- per le restanti ore di lavoro si fa riferimento alla contrattazione (fino a 2 livelli inferiori)
- la formazione esterna (presso il centro di formazione professionale) non è retribuita

ENGIM San Paolo organizza e gestisce la parte formativa di questi contratti.

**Per accedere ai nostri servizi di Orientamento e Placement** è possibile inviare una richiesta, corredata dei dati anagrafici, a [engimorienta@engimsanpaolo.it](mailto:engimorienta@engimsanpaolo.it) o telefonare al numero 06 55340353.

## I nostri modelli innovativi

Con l'apprendimento in contesto lavorativo (*work based learning*) si sono fatti strada modelli che aiutano ad acquisire competenze trasversali attraverso l'esperienza diretta, favorendo la transizione scuola-lavoro. Consapevoli che l'ambiente lavorativo non può essere riprodotto in laboratori, pur ben attrezzati, abbiamo così imperniato le nostre azioni formative:

- impresa formativa
- company academy
- apprendistato
- incubatori di impresa
- dall'idea all'impact
- percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo

**Nell'impresa formativa non simulata** gli allievi non assistono solo alle lezioni in classe/laboratorio ma si recano in una realtà dove scuola e lavoro si sovrappongono creando un ambiente alternativo nel quale migliorare sul campo le loro competenze.

**La company academy** nasce ripensando modelli che hanno fatto storia: scuole che formavano alle competenze necessarie a una data azienda e finalizzate all'assunzione. Nelle company academy tutti gli allievi partecipanti sono assunti in apprendistato di primo livello dall'azienda partner, che li forma come dipendenti con l'obiettivo di un rapporto lavorativo di lunga durata. Il progetto definisce un tipo di alleanza tra istituzione formativa e impresa connotata da particolare sensibilità nei confronti delle persone e delle comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità all'opera mirata alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

**L'apprendistato** è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale: nella sua naturale evoluzione, non è solo una sfida tecnicoformativa giocata in sinergia tra ente e impresa partner, ma diventa occasione di confronto e condivisione di un piano educativo per i giovani.

**L'incubatore/acceleratore di impresa** è uno strumento implementato soprattutto nei Paesi esteri in cui ENGIM opera, offrendo un ambiente stimolante e la messa in rete di soggetti e idee per lo sviluppo dell'impresa; forma e accompagna i giovani nello sviluppo della propria attività, con l'obiettivo di renderla autonoma.

**Dall'idea all'impact:** i giovani motivati vengono sostenuti nello sviluppo della propria impresa al fine di creare un impatto positivo per sé e il territorio, che sia sostenibile nel tempo dal punto di vista economico e sociale.

**I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo** sono rivolti alle categorie di destinatari più fragili e si basano sullo strumento della "dote individuale", con la quale viene garantita l'erogazione di una serie di servizi di supporto alla valorizzazione e sviluppo delle competenze, all'inserimento socio-lavorativo e all'accompagnamento verso l'autonomia (formazione on the job, tirocinio), attraverso la costruzione di Piani di Azione Individuali.

## Allievi BES, DSA e disabili

Per vocazione ci occupiamo di tutti gli studenti, uno a uno, accompagnandoli passo passo lungo il percorso più adeguato al raggiungimento degli obiettivi formativi. In tutti i nostri corsi garantiamo il sostegno agli allievi diversamente abili, con bisogni educativi speciali (BES) e/o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). La progettazione del percorso formativo dello studente prevede l'utilizzo di misure compensative/ dispensative cui i formatori e qualsiasi adulto di riferimento devono attenersi, in particolare durante lo svolgimento delle prove periodiche/finali e degli esami. Il contatto e il confronto con la famiglia sono costanti per garantire l'adeguato supporto a tutela degli allievi e affinare le metodologie. Anche le azioni di potenziamento delle competenze trasversali soft skills e di orientamento al mondo del lavoro sono garantite e personalizzate per ogni studente che accede ai nostri percorsi formativi. Alcuni percorsi formativi sono pensati ad hoc per facilitare l'inclusione e l'inserimento lavorativo di studenti con disabilità fisica o intellettiva. Ciò avviene anche attraverso attività innovative, come l'utilizzo dei Lego in contesto formativo o l'uso delle arti sceniche.

### Studenti disabili e formazione a distanza

In ENGIM sono state avviate, fin dal primo periodo di lockdown, nuove prassi e attività per garantire l'inclusione degli studenti disabili anche nella fase di formazione a distanza. Con video-lezioni, supporti digitali e spazi virtuali, tutti i formatori sono stati e sono in prima linea per seguire e curare quotidianamente gli allievi e dare continuità alla preparazione, scongiurando il rischio di abbandono scolastico. Un'attenzione particolare è stata rivolta da subito agli studenti con disabilità, per i quali c'è un fattore in più da considerare: oltre alle competenze tecniche, è fondamentale che apprendano e rimangano "allenati" sulle **competenze relazionali**, le cosiddette *soft skills*. Occasioni e gesti all'apparenza banali, nei riguardi per esempio di soggetti autistici o con un ritardo cognitivo, possono marcare una differenza tra una lezione svolta in FAD rispetto alle attività in presenza.

## → 3.2 Orientamento e servizi al territorio di ENGIM San Paolo

Attività di supporto e di facilitazione alla presa di decisione di chi si trova a fronteggiare una transizione professionale (scuola/lavoro, disoccupazione/lavoro, lavoro/lavoro) realizzate sia secondo obiettivi indicati in bandi pubblici, sia in modalità continuativa erogata presso uno sportello di informazioni e consulenza e in particolare attraverso l'erogazione di:

- informazione orientativa
- formazione orientativa rivolta a gruppi e a singoli
- consulenza orientativa
- gestione bilancio di competenze
- counselling individuale

Gli studenti possono rivolgersi a ENGIM San Paolo per accedere ai percorsi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

I percorsi offrono informazioni orientative sulle opportunità del territorio e hanno l'obiettivo di analizzare i bisogni formativi dell'utente, "mapparne" competenze e capacità con la finalità di progettare un percorso formativo e professionale adeguato.

ENGIM San Paolo, anche attraverso la sua rete di imprese del territorio, supporta gli utenti nella ricerca di un impiego attraverso lo sviluppo di percorsi di accompagnamento al lavoro.

### servizi alle imprese

ENGIM San Paolo offre alle imprese del territorio occasioni di partnership per l'attivazione di tirocini formativi e stage.

Nel quadro della formazione continua, il nostro ente fornisce servizi informativi e supporto alle aziende per la promozione di iniziative di aggiornamento delle competenze del personale e di innovazione e sviluppo dell'impresa.

#### Le imprese possono rivolgersi a noi:

- per la ricerca di professionisti per le loro esigenze
- per l'attivazione di percorsi formativi di apprendistato di primo livello e professionalizzante

ENGIM San Paolo ha un ampio database di giovani formati in diverse qualifiche, offre supporto per l'accompagnamento al lavoro e favorisce l'Incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Le offerte di lavoro sono analizzate e confrontate con i nostri profili e pubblicate sulla nostra bacheca e sulle nostre pagine sui social network.

## → 3.3 Progettazione

Il Tavolo di Progettazione di ENGIM si occupa di promuovere e aderire nell'ambito della formazione, del lavoro, dell'orientamento (anche con le sedi regionali e realtà esterne) a programmi di rilevanza nazionale e internazionale. Viene particolarmente curata la progettazione europea per offrire opportunità alle persone che si avvicinano ai nostri servizi e al nostro personale di apprendere conoscenze e competenze diverse, confrontarsi con figure e istituzioni europee. La qualità dei progetti è data da risorse professionali altamente qualificate, presenti nelle Fondazioni regionali.

### Progetti europei

Negli anni abbiamo gradualmente rafforzato le competenze in ambito di fondi comunitari per finanziare le attività di formazione che ci caratterizzano, ma anche per sviluppare progetti che coinvolgono allievi e collaboratori ENGIM in attività di mobilità transnazionale. Tutti i progetti di valenza nazionale ed europea hanno ricadute dirette sulle sedi territoriali.

Dal 2020 ENGIM è parte attiva della rete EFVET (European Forum of Technical and Vocational Education and Training) che comprende 229 organizzazioni di 35 Paesi.

I progetti in corso sono stati finanziati dal programma Erasmus+, azione chiave 2.

### WISE

Il Progetto **WISE** (Working in Soft Skills for Employment) coinvolge partner provenienti da Italia, Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia.

ENGIM scambierà con loro strumenti e modalità per rafforzare le cosiddette **soft skills** degli studenti, per prepararli meglio alla vita professionale. L'obiettivo è di sviluppare, implementare e trasferire pratiche innovative nelle organizzazioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

I partner si confronteranno anche sui vari modelli e sistemi formativi presenti nei vari Paesi, in modo da poter incidere sui propri avviando un confronto con gli enti locali e le aziende.

I partner si sono incontrati on-line due volte per conoscersi e iniziare a programmare il lavoro. A causa del Covid-19 alcune attività sono state modificate o rimandate ma il tema delle soft skill e di come i sistemi formativi ne supportano l'acquisizione rimane l'obiettivo principale dello scambio di buone prassi.

### Dual Ecosystem

Il Progetto **Dual ECOsystems - EU Alliances for ICT** vede coinvolti sette partner provenienti da Italia, Spagna, Germania, Regno Unito con l'obiettivo di individuare buone prassi in tema di formazione duale nel campo ICT, che risultino vincenti nel coinvolgimento di ogni componente dell'ecosistema locale: studenti e lavoratori, aziende e società, enti di IFP e università ecc.

Le buone pratiche individuate da ogni partner devono essere fattori di successo nei diversi sistemi duali dei Paesi coinvolti e devono garantire il corretto funzionamento degli ecosistemi locali, in termini di qualità dei percorsi VET, effettivo utilizzo del metodo *work-based-learning*, efficiente sistema di certificazione delle competenze e aumento del tasso di occupabilità.

Per arrivare alla stesura finale del Manuale del modello Dual ECOsystem, nei prossimi mesi i partner condurranno la sperimentazione su alcune buone pratiche in uso negli altri Paesi, importandole nei loro ecosistemi locali al fine di valutare la trasferibilità di ciascuna buona pratica su scala europea.

Oltre a WISE e Dual Ecosystem finanziati e avviati nel 2020, si sono ulteriormente sviluppati altri quattro progetti iniziati negli anni precedenti.

### HOWL

Il progetto **HOspitality at Work with Languages** (2019-2021) coinvolge cinque partner provenienti da Italia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna. In particolare riguarda le modalità di apprendimento di una lingua straniera nel settore ristorazione dei percorsi di formazione professionale.

### FETI

Il progetto **From Exclusion To Inclusion** (2019-2022) punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentando le loro competenze digitali, linguistiche e, se necessario, professionali.

### VERITAGE

Frutto del progetto **Veritage - Integrated European Cultural Heritage for VET** (2019-2022) è una *app* con 36 unità didattiche trasversali sul tema del patrimonio culturale europeo. Dopo una sperimentazione nelle sedi ENGIM di Piemonte, Lombardia e Lazio, verranno raccolte in una pubblicazione e in un sito web per renderle fruibili al maggior numero di formatori. Il progetto coinvolge organizzazioni di Italia, Svezia, Spagna e Lituania.

### SEAL

Il progetto **SEe And Learn** (2018-2020) identifica, analizza e sintetizza modelli di successo legati all'apprendimento basato sul lavoro *work-based-learning*. Si scambiano buone pratiche e innovazioni in tema di apprendistato, tirocini, sistema duale, *on-the-job training*. I partner provengono da Belgio, Bulgaria, Germania, Italia, Portogallo, Regno Unito, Estonia e Spagna.

## Progetti ENGIM San Paolo varati nel 2020

### Sportello GIOB

ENGIM San Paolo partecipa al Progetto G.I.O.B. (**giovani oltre le barriere del Covid**) nato con l'obiettivo di fornire un supporto ad una generazione spesso destinata alla precarietà, sia lavorativa che psicologica, per indirizzare gli adolescenti ed i giovani nella complicata fase della ripartenza post-pandemia.

G.I.O.B. mette a disposizione dei ragazzi tra i 13 e i 29 anni le competenze di un gruppo di professionisti, composto da esperti orientatori, psicologi e pedagogisti, atte a formare una rete territoriale di servizi a favore di quei giovani che stanno vivendo un evento così sconvolgente come il Covid-19, e la conseguente situazione di precarietà lavorativa e psicologica che ne deriva, sui quali può avere un impatto di smarrimento.

Il supporto si dispone su due livelli: attraverso **sportello on line e sportelli off line**.

Il servizio consiste nel fornire un punto di accesso digitale e telefonico con un numero verde dedicato e la presenza sui social e sulle piattaforme più utilizzate dai ragazzi (sito web, Whatsapp, Facebook, Instagram, ecc.) per fare in modo che i giovani del Lazio abbiano qualcuno pronto ad ascoltarli e indirizzarli per qualsiasi difficoltà stiano attraversando a causa del Covid ai servizi erogati da enti pubblici e privati (Regione Lazio, Comuni, municipi, enti di formazione, scuole, imprese, associazioni).

Lavoro, scuola, relazioni sociali, amici, paure, solitudine, amore, disturbi alimentari, solitudine, confusione: sono gli ambiti emotivi e le situazioni concrete per i quali è possibile ottenere un ascolto, un sostegno, un suggerimento.

I tutor elaboreranno le istanze e indirizzeranno gli utenti verso i vari servizi offerti dalle istituzioni in relazione alle diverse problematiche sollevate.

Inoltre, per tutti coloro che intendono consultare un operatore in presenza, è possibile recarsi presso le strutture situate sul territorio, con dei presidi in zona San Paolo, zona San Lorenzo e ad Albano Laziale.

Successivamente, il progetto si concentrerà nel seguire un gruppo di ragazzi attraverso un percorso di orientamento e accompagnamento, che dia loro gli strumenti giusti per superare questa complessa fase e far sì che possa trasformarsi in un'opportunità.

Per informazioni contattare il numero 06 5534031 oppure scrivere a [info@progettogiob.it](mailto:info@progettogiob.it)

**Il servizio è gratuito e sempre attivo.**

**Obiettivi** di Sportello GIOB sono:

**accompagnare** i giovani nel cogliere le opportunità in questo momento emergenziale

**sopperire** alla mancanza della quotidianità e agli stravolgimenti della propria routine

**destinare** ai ragazzi le giuste misure per proteggerli psicologicamente offrendo un supporto

**favorire** l'ampliamento delle reti e delle sinergie tra i giovani nel mercato del lavoro, facilitando il contatto con le imprese e gli imprenditori

**arginare** il disorientamento dei giovani costretti in casa o limitati nei loro abituali comportamenti

**aiutare** i ragazzi possano sentirsi comunque uniti, rimanendo in contatto tra di loro

**sviluppare** l'auto-imprenditorialità, la creatività, la capacità di adattamento e osservazione del mercato del lavoro, attraverso nuove metodologie

**rafforzare** gli strumenti di informazione e formazione per promuovere una maggiore occupabilità, con l'obiettivo di facilitare il contatto con i professionisti

Lo sportello on line offre orientamento e accompagnamento:

- orientamento scolastico
- gestione delle problematiche legate alla DAD
- supporto tecnico per la ricerca professionale
- orientamento al lavoro
- consulenza per bandi e concorsi
- consulenza giuridica
- sostegno psicologico legato al Covid-19
- contrasto al bullismo e cyberbullismo
- gestione delle problematiche sociali
- supporto ai disturbi alimentari e della crescita
- contrasto all'abuso di droghe e alcool
- supporto per ludopatie e nuove dipendenze

## ENGIM durante l'emergenza pandemia in Italia

Con le chiusure dettate dalle misure di emergenza sanitaria, la formazione professionale ENGIM si è riorganizzata **con tempismo e ricchezza di soluzioni**. Grazie a video lezioni, supporti digitali e spazi virtuali di archiviazione e condivisione di documenti e file multimediali, in tutti i nostri 30 Centri formativi abbiamo assicurato presenza e continuità agli oltre 8000 studenti.

Tutti i formatori sono stati e sono impegnati per “agganciare” **quotidianamente** i propri allievi, dare continuità alle attività formative e scongiurare il rischio di abbandono scolastico.

Non abbiamo lasciato soli i nostri giovani, per lo più adolescenti, tra i quali sono via via inevitabilmente emersi disorientamento e noia, essendo obbligati a stare in casa, lontani fisicamente dai loro amici, dai loro compagni, ma anche dalla scuola, che rassicura e scandisce la routine quotidiana.

Perché questi fossero «giorni per unire e non per separare», come ci ha esortati a fare il presidente, padre Antonio Lucente, ENGIM ha valorizzato al massimo l'**uso delle tecnologie** per ridurre la distanza tra i formatori e i singoli allievi, esplorando e cogliendo le grandi opportunità offerte dalla didattica e dalla formazione a distanza e dal digitale.

Per ENGIM non è stato un salto abissale. In tutto il territorio sono state attivate le lezioni a distanza grazie ai formatori che hanno velocemente ripensato i moduli formativi per renderli meglio fruibili dallo schermo di uno smartphone. Rendere più *smart* i materiali didattici, è una sfida che ci sta tuttora appassionando.

Ma non lasciamoci persuadere dall'idea che la didattica a distanza e il digitale siano di per sé il futuro. Nella scuola, e in particolar modo nella formazione professionale, si sperimenta ogni giorno quanto l'apprendimento sia innanzi tutto un'esperienza sociale in cui **il fattore umano è indispensabile e decisivo**, specialmente per la crescita cognitiva e relazionale dei ragazzi.

L'apprendimento online è per ENGIM lo strumento utile a dare continuità all'istruzione durante le emergenze e permette di sperimentare un modello di *blended learning* in grado di migliorare la stessa esperienza in aula, quella basata esclusivamente sul *face-to-face*.

Sfruttiamo la contingenza per scoprire le potenzialità offerte dal digitale e stimolare i ragazzi ad adattarsi agli “spazi virtuali” anche in contesto formativo.



## Le attività di ENGIM San Paolo

Il Centro Formazione Professionale di ENGIM San Paolo ha avviato le prime attività didattiche a distanza una decina di giorni dopo l'instaurazione del lockdown.

Si è optato per proporre con le piattaforme disponibili (weschool) video-lezioni in modalità sincrona, interazione via messaggi, verifiche ecc. per un tempo equivalente alle attività in presenza, cioè 6 ore, che è stato utilizzato prevalentemente per le spiegazioni e per il confronto con allievi e allieve. Mentre gli strumenti offerti dalla piattaforma sono serviti per caricare materiali, assegnare compiti, ricevere i lavori svolti dagli studenti e valutarli.

Tutto questo è stato fatto nelle discipline di area generale ed anche in quelle professionalizzanti, per le quali ovviamente non è stato possibile proporre attività pratiche. Fornendo il materiale necessario agli allievi, si sono dedicate numerose giornate alle esercitazioni pratiche svolte dai ragazzi presso le loro abitazioni. Ad esempio, per il corso acconciatori abbiamo dato in comodato gratuito le "testine" per lavorare da casa e lavori di *project work* per simulare realtà operative indicando obiettivi e metodologie da realizzare.

Quest'ultima modalità è risultata più congeniale per alcuni indirizzi di studio.

Così, gli allievi e le allieve dei corsi di cucina hanno creato e poi effettuato riprese del prodotto finito e durante la lavorazione, mentre i corsi del benessere hanno realizzato immagini e video degli elaborati portati a termine.

Per altri indirizzi di studio, il momento della sperimentazione pratica è stato più difficoltoso. Come nel caso dei corsi per operatori elettrici ed elettronici, che hanno sviluppato maggiormente disegni tecnici e piccoli lavori pratici.





### Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)

Il FEASR sostiene la politica europea in materia di sviluppo rurale e, a tal fine, finanzia programmi svolti in tutti gli Stati membri e nelle regioni dell'Unione. I programmi sono elaborati in collaborazione con la Commissione Europea e i singoli Stati e tengono conto degli orientamenti strategici in materia di sviluppo rurale adottati dal Consiglio, nonché delle priorità delineate nei piani strategici nazionali.

Nel ciclo di programmazione 2014-2020, per la prima volta, il FEASR è stato specificamente inserito nel quadro politico dei Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE) ed è disciplinato dal regolamento «disposizioni comuni» (1303/2013).

Nel periodo 2014-2020, il Fondo si è concentrato su tre obiettivi principali:

- migliorare la competitività del settore agricolo
- garantire una gestione sostenibile delle risorse naturali e promuovere azioni per il clima
- raggiungere uno sviluppo territoriale equilibrato delle economie e delle comunità rurali, compresa la creazione e il mantenimento di posti di lavoro

Nella consapevolezza che la politica di coesione svolge un ruolo cruciale nel sostenere il rilancio economico delle zone rurali, integrando le azioni sostenute dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, ENGIM San Paolo ha promosso un **percorso formativo per giovani imprenditori agricoli** che godono di finanziamenti per l'agricoltura e sono obbligati a formarsi.

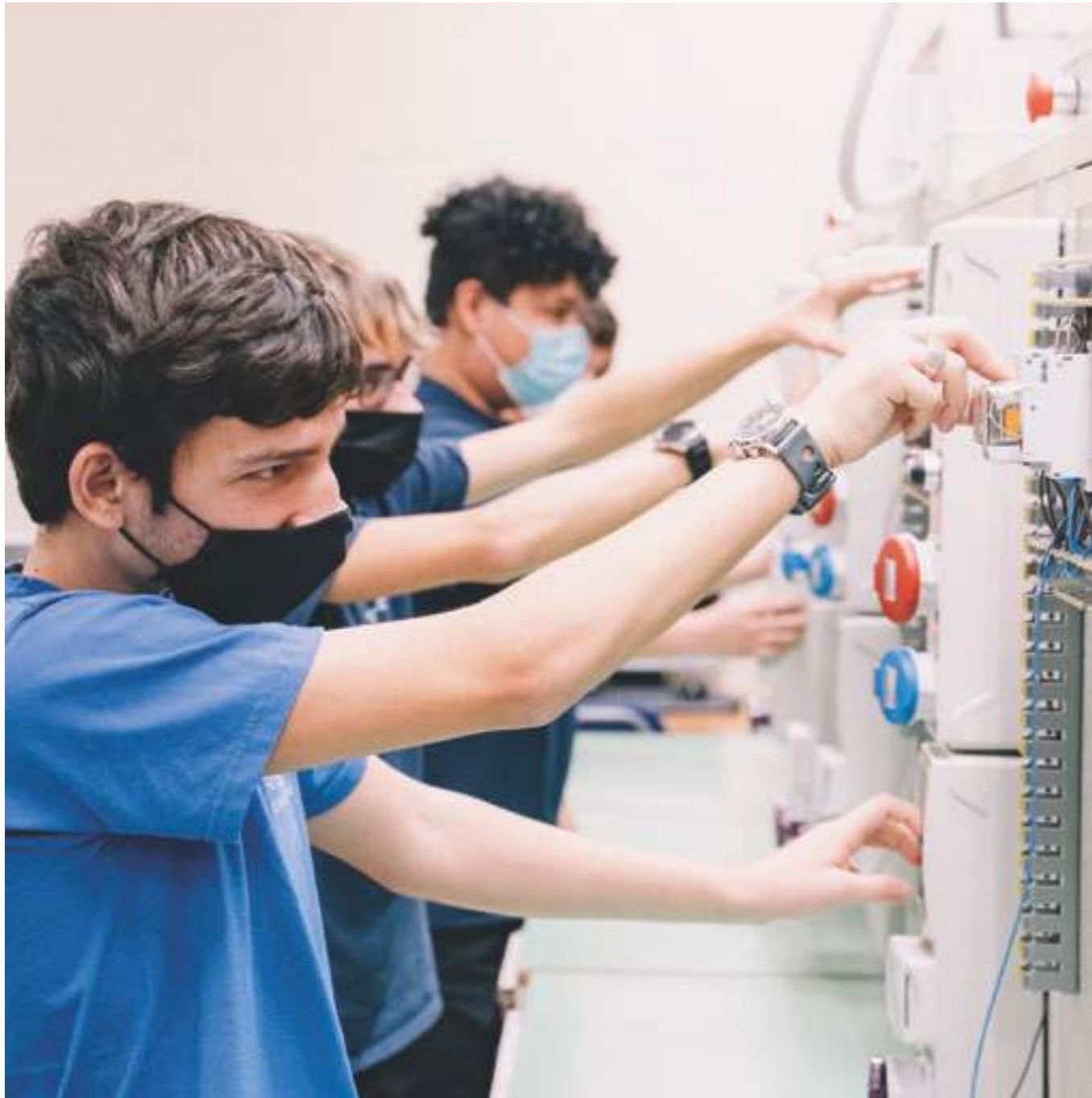
### ENGIM San Paolo e la sostenibilità

Il 2020, come gli anni precedenti, ha visto ENGIM San Paolo promotore di un'iniziativa che concretamente ha risposto ai bisogni degli ultimi, dei più deboli, degli emarginati.

In collaborazione con la **Comunità di Sant'Egidio** e con l'**Oratorio San Paolo**, i nostri operatori e gli allievi dei percorsi formativi di ristorazione hanno preparato **pasti per i senza tetto** – tenendo conto delle abitudini alimentari degli ospiti e nel rispetto della loro tradizione religiosa – con l'intenzione di creare un processo virtuoso con azioni che nello stesso tempo soddisfano bisogni e necessità, riducono lo spreco alimentare e danno attenzione alla dignità e alla personalità dell'individuo.

Inoltre, presso l'Oratorio San Paolo, attraverso volontari (operatori di ENGIM, dell'oratorio e famiglie) è stato realizzato un **servizio docce** per i senza tetto, che all'entrata hanno ricevuto un kit con biancheria intima nuova e asciugamani e successivamente bevande calde e vestiti puliti.

Sono state così messe in campo attività che colgono alcuni aspetti relativi alla sostenibilità ambientale, a quella economica e soprattutto a quella sociale.



## → Testimonianza

### Giordano Piras

#### Ex studente ENGIM San Paolo



**«È un'emozione come ex allievo prendere in stage nella mia ditta i ragazzi del Centro formativo San Paolo. Il consiglio che do sempre è...»**

*Romano, trentenne, ha un filo diretto con ENGIM che dura da un bel po': ex allievo dei corsi per operatori di impianti elettrici ed elettronici, oggi fa entrare i nostri allievi come stagisti nella sua ditta individuale. L'ha realizzata proprio nella fase scioccante di avvio dell'emergenza pandemia, ad inizio 2020. La dedizione, la spinta a un continuo aggiornamento professionale (in un campo dove lo sviluppo tecnologico è veloce e particolarmente incessante) e l'intraprendenza deve averle respirate nelle aule e nei laboratori di San Paolo, visto che sa cogliere molto bene gli interrogativi, i dubbi e le speranze dei ragazzi che si affacciano adesso sul mondo del lavoro. I consigli dati da Giordano Piras – non smettete di studiare e di formarvi, non abbiate fretta di scegliere la vostra strada – hanno il pregio di venire da un'esperienza compiuta con gli stessi panni.*

«ENGIM l'ho scoperta su internet cercando strade alternative rispetto all'indirizzo di studi, un istituto tecnico agrario, che avevo scelto dopo la scuola media. Arrivato a metà del terzo anno ho sentito il bisogno di cambiare e con convinzione mi sono determinato a farlo. Ho bussato alla sede di San Paolo e ho optato per frequentare il corso di operatore elettrico. È cominciato così un cammino formativo e professionale che mi ha visto uscire da ENGIM nel 2009, lavorare per un decennio nell'azienda dove avevo svolto lo stage e finalmente avviare da un anno e mezzo la bella avventura di aprire una mia impresa, un desiderio che ho sempre coltivato fin dall'inizio. Non bisogna stupirsi che già durante la formazione un giovane possa coltivare uno spirito imprenditoriale e che in seguito emerga e si concretizzi. Oggi che le parti si sono invertite e i ragazzi di ENGIM vengono loro a fare uno stage presso la mia impresa, e per me è un'emozione, posso dire che la maggioranza ha l'idea di costruirsi un percorso che porti, prima o poi, a un passo imprenditoriale. La ditta dove ho lavorato si occupava e si occupa di installazione di impianti elettrici, sistemi di sicurezza e dotazioni tecnologiche per abitazioni private, attività industriali e commerciali. Avevo da poco deciso di mettermi in proprio quando è scoppiata la pandemia e certo è stato difficile partire in piena emergenza Covid. Da marzo a maggio 2020 sono stati tre mesi di chiusura forzata, tuttavia già da giugno hanno preso a riaprire i cantieri e sono



ricominciate le richieste dei privati. Grossi grossi danni il mio settore non li ha subiti, uno stallo, sì, ma un fermo totale dei lavori non mi risulta l'abbia dovuto registrare nessun collega. Attualmente riesco a gestire bene le mie attività da casa, ho un paio di magazzini dove tengo i materiali in deposito ma non ho ancora un ufficio, lo aprirò più avanti, magari con lo spazio per uno showroom in modo da far toccare con mano ai clienti le attrezzature che utilizzo e ciò che realizzo. Ho diversi collaboratori che mi aiutano se ne ho la necessità, per un'installazione più rilevante per esempio, e una persona mi segue la parte amministrativa e le carte burocratiche, che portano via parecchio tempo pure in una ditta individuale come la mia. In prevalenza installo impianti elettrici di base e sistemi antieffrazione e furto, ormai d'obbligo anche in forme minime, per garantire serenità e la tutela dei nostri beni. Al cliente, ovviamente, assicuro la manutenzione degli impianti e l'assistenza tecnica, sul posto e da remoto grazie ai software. L'avvento di internet ha spinto molti a farsi idee vagamente chiare sui dispositivi di cui hanno bisogno, per la casa o il negozio, vengono da me sapendo cosa vogliono comprare, ma alla fine siamo noi tecnici a spingerli verso il prodotto più adatto rispetto alle loro esigenze. Si consideri che l'aggiornamento delle tecnologie e delle competenze è particolarmente forte e assolutamente incessante nel nostro settore. Direi che negli ultimi anni sia esponenziale: montiamo impianti prettamente elettronici, per i quali ogni anno, se non ogni mese, escono nuovi prodotti. Bisogna essere preparati e seguire corsi appositi, per dare il massimo di qualità ai clienti. Sono le stesse case costruttrici, presentando i loro servizi e i loro dispositivi, a informarci a dovere. Così noi siamo in grado di valutare, confrontare e proporre le soluzioni giuste al cliente. Non si finisce mai di stare dietro alle innovazioni e di formarsi. Lo ripeto sempre agli stagisti di ENGIM. Ne ho avuti tre-quattro quest'anno e li ho trovati parecchio più motivati. Sarà perché lo stage era un modo anche per uscire di casa, ci mettevano ancora più impegno. Io li esorto a completare il percorso formativo con il IV anno per vagliare bene quali strade hanno davanti, come vogliono davvero crearsi un futuro e, se ne sentono la motivazione, li sprono a fare anche il quinto anno, dopo il diploma, per imboccare uno dei diversi rami dell'ingegneria: elettronica, energia, automazioni, telecomunicazioni.

Li esorto a prendersi tutto il tempo necessario per orientarsi e decidere: se penso a com'ero io a diciassette-diciotto anni, ricordo quanto fosse difficile a non aver idee piuttosto confuse sul domani, ma in fondo fa parte della crescita di quell'età. Oggi ci sono più possibilità di cambiare strada facendo, se non ti senti appagato, se scopri di preferire altri studi, altri lavori, altri mestieri. Mica è facile fare la scelta giusta, compiere il passo giusto. Non abbandonate il percorso prima del terzo anno, li consiglio sempre. Dove correte? Oggi il solo attestato di formazione non dico sia poco, ma certo è il minimo per proporsi nel mercato del lavoro. Meglio continuare la fase di studi per alcuni anni. Io mi ritrovai da più grande a rimettermi a studiare e fu faticoso, arduo da conciliare con l'impiego. Sono tanti i fattori che pesano, nel determinare la scelta di un ragazzo: la scuola, la famiglia, le amicizie, gli ambienti che frequenta, è tutto un "pacchetto di mischia" che gli ruota attorno e lo influenza. Magari è l'imitazione di ciò che fanno i compagni la molla decisiva, e non è detto sia la più azzeccata. È la scuola, la comunità educativa, la leva che deve contare di più. Perciò è importante l'opera di ENGIM. I miei genitori mi hanno sempre appoggiato, nel senso che non si sono messi a dire "fai bene, fai male", né quando scelsi di cambiare scuola né adesso che ho aperto una mia attività. Con la mia compagna abbiamo il desiderio di mettere su famiglia, come si suol dire, però è un pensiero che può attendere a concretizzarsi, non molto, ma quattro-cinque anni, perché devi realizzare tante cose prima, ed è difficile. L'importante è essere fiduciosi e fare le cose nel modo giusto. Me l'ha insegnato il mio lavoro e, vi assicuro, sentire da un cliente un feedback positivo su quanto hai messo in opera, ti gratifica molto. Sapere che gli hai risolto un problema e facilitato la vita è un motivo di grande soddisfazione».



## → 3.4 Filiere in Italia e nel Lazio



**Lavorazioni**  
92 corsi in Italia



**Impiantistica**  
94 corsi in Italia



**Meccanica, produzione, manutenzione**  
116 corsi in Italia



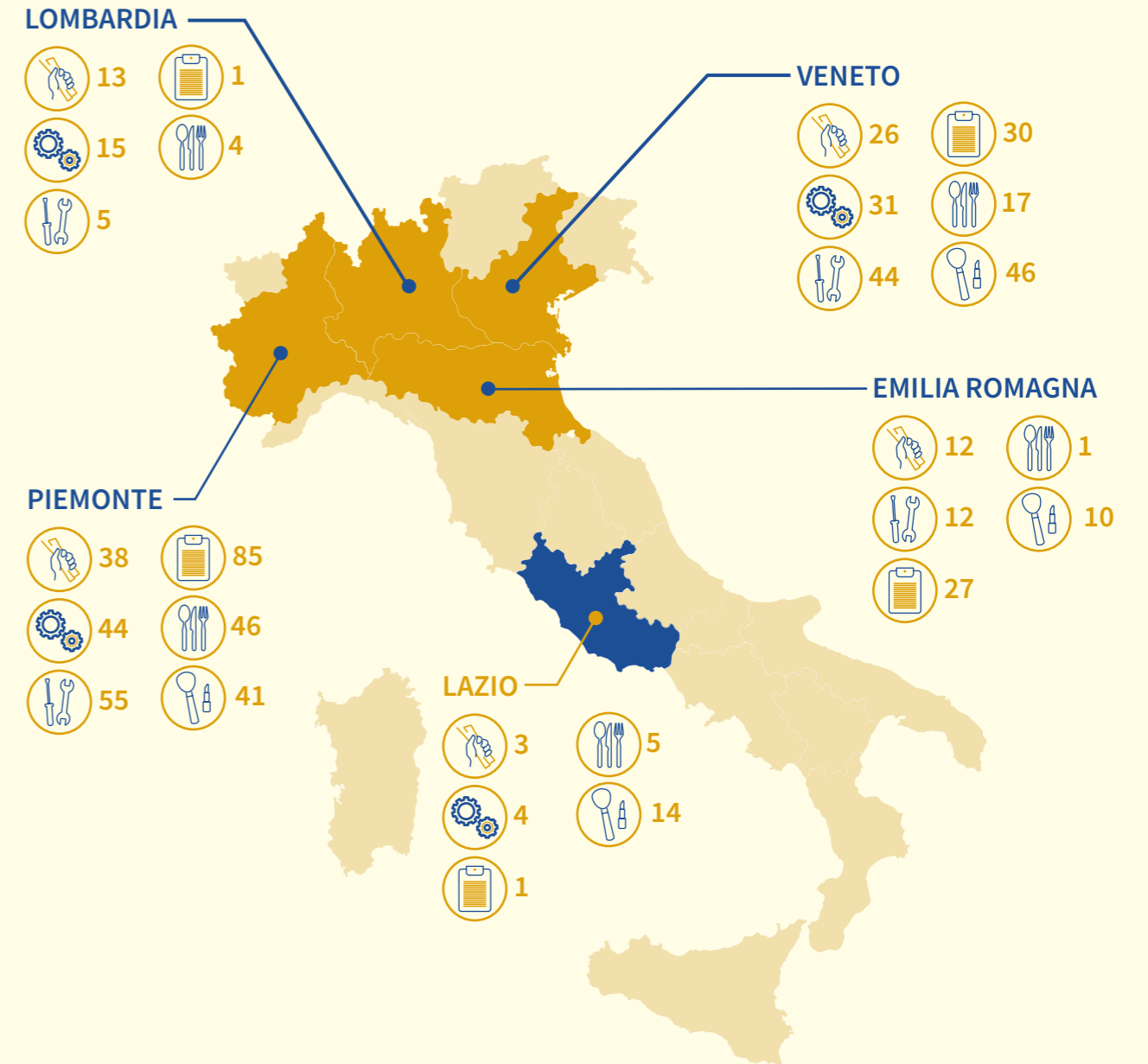
**Servizi tecnici**  
144 corsi in Italia



**Turistico-alberghiero**  
73 corsi in Italia



**Servizi alla persona**  
111 corsi in Italia





## Lavorazioni

### 3 corsi

#### settore

- produzioni alimentari

ENGIM San Paolo si è particolarmente specializzato nella formazione di operatori per la lavorazione e la produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno.

Il panettiere/pasticciere lavora le farine per produrre pane e paste alimentari artigianali fresche ed essiccate. Produce artigianalmente dolci e alimenti dolci, prepara e cuoce impasti dolci lievitati e creme.



## Impiantistica

### 4 corsi

#### settore

- elettrico/elettronico

L'installazione, la trasformazione, l'adattamento, l'ampliamento e la manutenzione di impianti elettrici di edifici adibiti ad usi civili: sono le competenze fornite dai corsi di ENGIM San Paolo in questo settore formativo, che prevedono molte ore di pratica in laboratorio e tirocinio in azienda.

In ENGIM insegniamo anche il valore del riuso di elettrodomestici, sistemi e impianti con l'obiettivo di limitare la generazione di rifiuti e accrescere la consapevolezza nei ragazzi dell'importanza della sostenibilità ambientale e sociale delle nostre scelte, anche sul lavoro.



## Servizi tecnici

### 1 corso

#### settore

- informatico

Ci sono servizi di cui le imprese necessitano, indipendentemente dall'ambito in cui operano. È il caso delle attività e delle competenze nelle quali ENGIM San Paolo forma i suoi allievi come operatori informatici.

Il settore informatico è probabilmente quello che più di altri sta vivendo una veloce crescita in ENGIM, grazie all'avvio di corsi per sviluppo software, cyber security, big data, gestione reti e server.

ENGIM San Paolo mette i suoi studenti in condizione di saper intervenire nel processo di sviluppo e gestione di prodotti e servizi informatici e di svolgere attività di supporto operativo ai sistemi, alle reti ed alle soluzioni di Data Management.

## Le filiere di ENGIM San Paolo.

**Dall'agroalimentare  
all'edilizia, dalla  
termoidraulica  
al marketing, dal  
settore alberghiero  
al benessere della  
persona: corsi  
proiettati nei  
mestieri del futuro.**



## Turistico-alberghiero

### 5 corsi

#### settore

- ristorazione

ENGIM San Paolo prepara operatori della ristorazione - addetti alle preparazione degli alimenti. Vengono così formati operatori in grado di preparare e distribuire pasti e bevande, secondo le modalità e le indicazioni prestabilite, intervenendo in tutte le fasi del processo di erogazione del servizio ristorativo;

Da oltre due anni attivo nei locali dell'Oratorio San Paolo, in fase sperimentale fino a fine 2020, da gennaio 2021 è ufficialmente diventato un'impresa formativa il **Bistrot Saperi & Sapori**, un'eccellenza di ENGIM San Paolo (vedi pagina 141). La sua presenza all'interno del nostro Centro dà agli allievi un'ulteriore occasione per toccare con mano il mondo della ristorazione, in un percorso professionalizzante capace di combinare teoria e pratica della difficile arte del servizio e dell'ospitalità.

In particolare, la formazione nel settore rappresenta un'enorme opportunità negli sbocchi professionali, perché il mercato della ristorazione è sempre più proiettato alla ricerca di figure qualificate che valorizzino il servizio.



## Servizi alla persona

### 14 corsi

#### settori

- acconciatura
- trattamento estetico

ENGIM San Paolo forma operatori del benessere qualificati in due ambiti: nell'erogazione dei trattamenti di **acconciatura** e nell'erogazione dei servizi di **trattamento estetico**.

L'acconciatore fornisce servizi di cura estetica e cosmetica della persona, massaggia, tratta il cuoio capelluto, taglia, spunta, lava e dà forma a capelli e barbe.

L'estetista applica trucchi, elimina peli superflui, fornisce servizi di manicure e pedicure, esegue trattamenti e massaggi cosmetici sul corpo per migliorarne l'aspetto estetico.

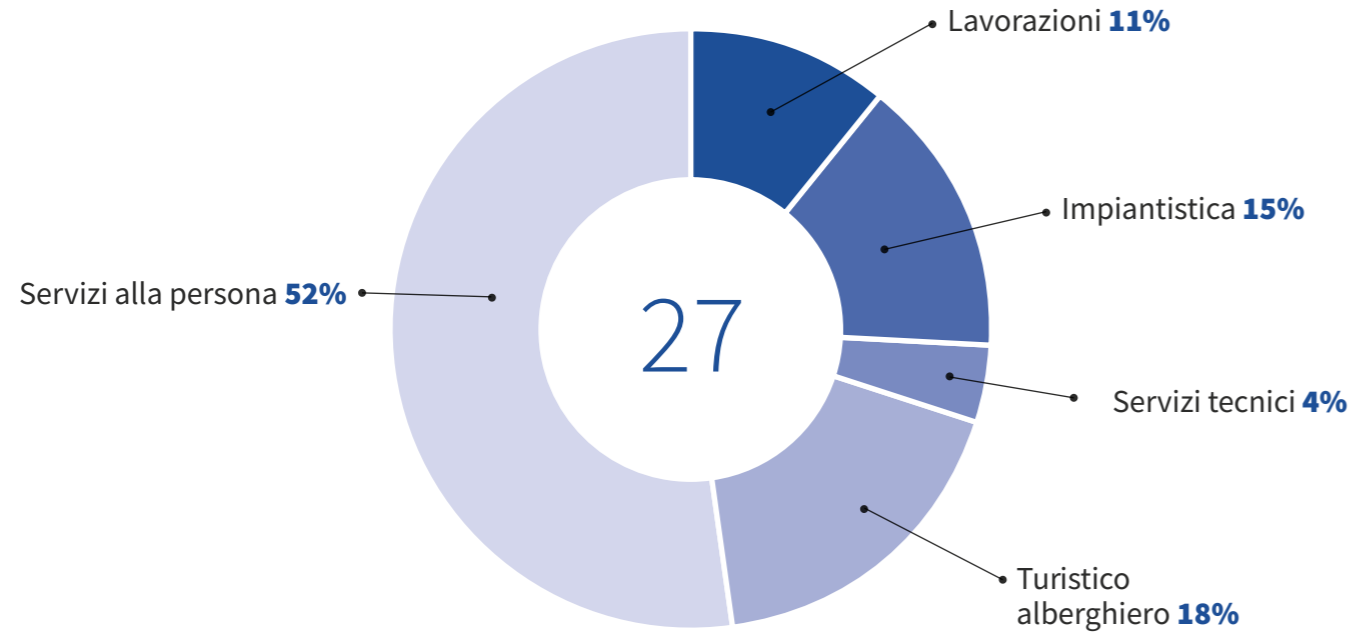
Nel corso del 2020 si è conclusa la fase di progettazione e allestimento di un **salone acconciature** interno al nostro Centro di formazione professionale. **Sarà operativo e aperto al pubblico dal settembre 2021**.

Diventerà un'altra impresa formativa fiore all'occhiello di ENGIM San Paolo.

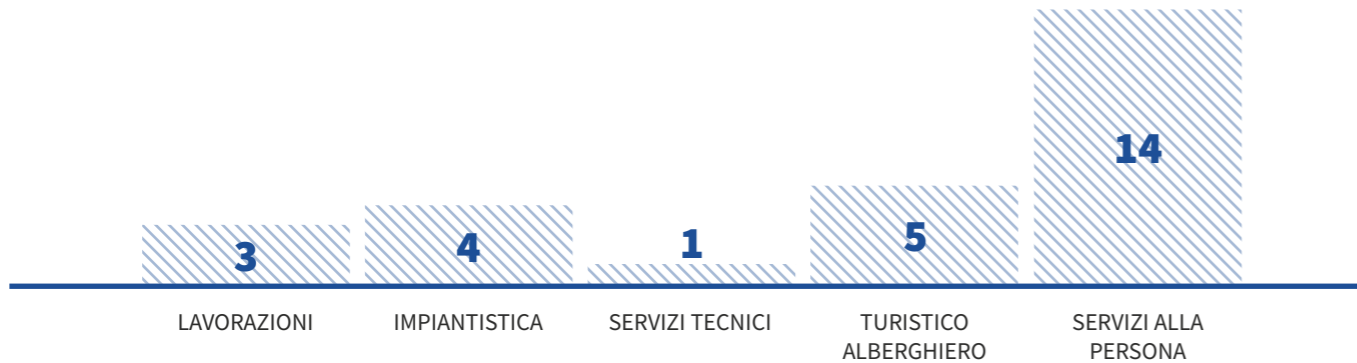


## Filiere 2020: alunni e corsi nel Lazio

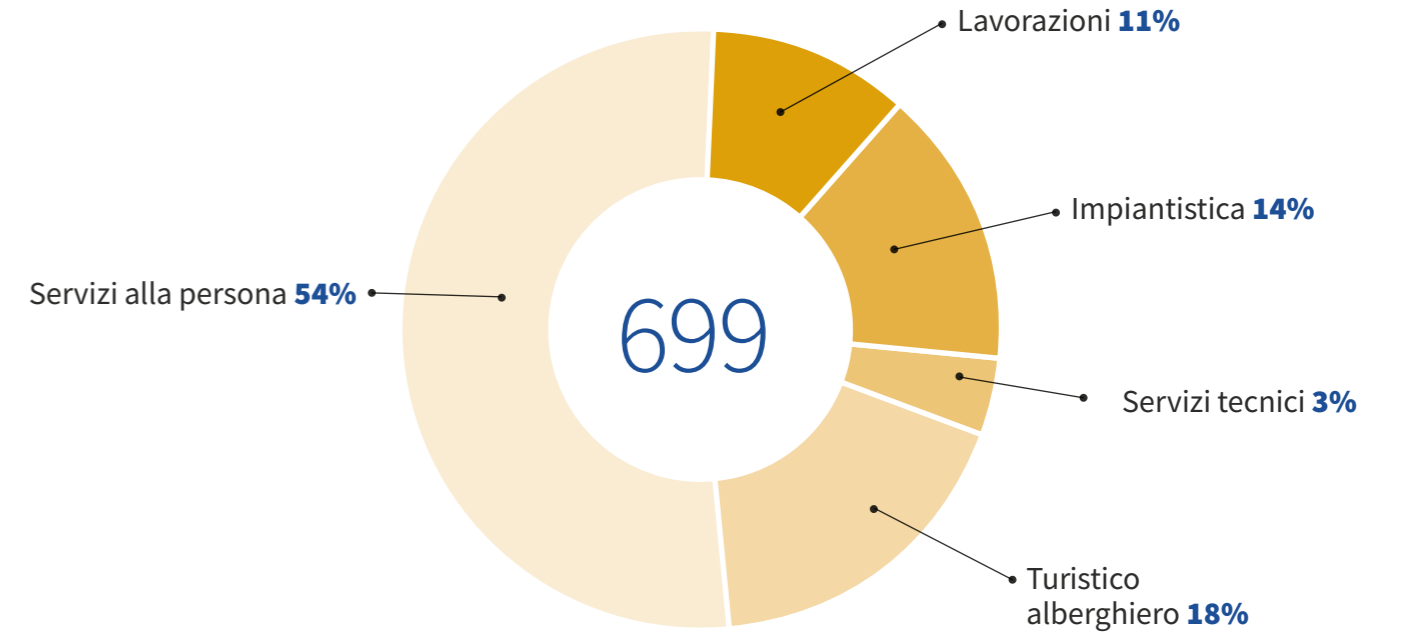
### CORSI



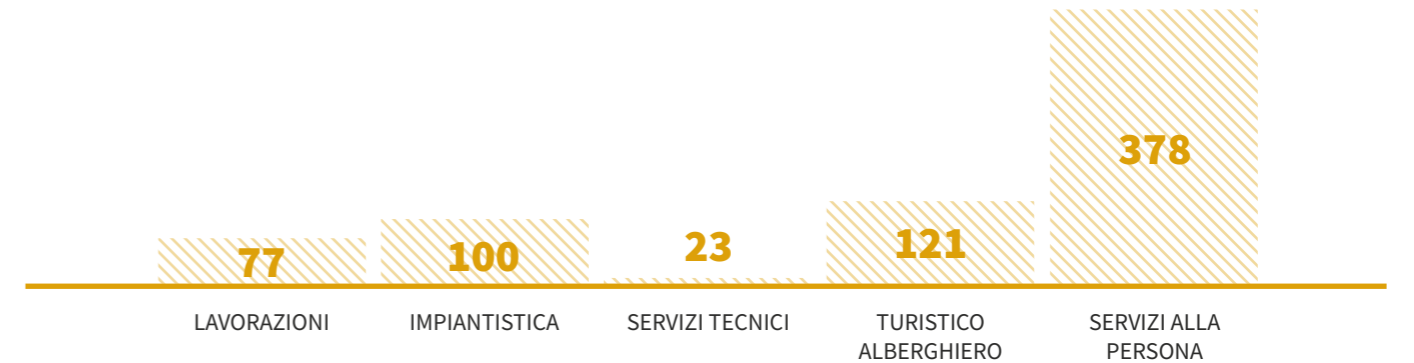
### Numero corsi



### ALLIEVI



### Numero allievi





## → 3.5 Eccellenze di ENGIM San Paolo

**ENGIM arricchisce tutto il sistema della formazione con il suo patrimonio di competenze. Ecco un panorama delle nostre migliori esperienze e di come si sono sviluppate durante l'emergenza pandemia.**

### ***Bistrot Saperi & Saperi***

Tra le forme innovative adottate da ENGIM per accompagnare i ragazzi della formazione professionale verso il mondo del lavoro, facendo acquisire loro le migliori competenze, c'è l'impresa formativa strumentale: una vera e propria "scuola-impresa" – si supera il concetto di "impresa formativa simulata" e di "bottega-scuola" – che integra e arricchisce le attività laboratoriali dei percorsi formativi di settore dei nostri CFP.

Il *Bistrot Saperi & Saperi* è un'impresa formativa di ENGIM San Paolo che risponde totalmente ai criteri di mercato, ma allo stesso tempo diventa laboratorio per le energie di giovani che hanno voglia ed entusiasmo di crescere e di formatori capaci di trasferire i propri saperi. È un modello di impresa che unisce metodologie, processi formativi, competenze educative e professionali.

Situato all'interno del Pontificio Oratorio San Paolo, *Saperi & Saperi* ha come obiettivo specifico far sperimentare agli allievi dei corsi di leFP ENGIM un ambiente con **reali condizioni di lavoro**: qui vengono curati aspetti significativi quali il rapporto con il cliente, il rispetto dei tempi in funzione delle loro richieste, la rigorosa applicazione delle norme igienico-sanitarie imposte dalle normative di settore, l'esecuzione di operazioni di trasformazione, preparazione, confezionamento, conservazione e stoccaggio di prodotti alimentari, il coordinamento tra le diverse figure professionali che vi operano.

«*Sapere & Saponi* è un'impresa formativa reale - spiega **Roberto Sebastiani**, direttore di ENGIM San Paolo - che permette ai ragazzi di operare in un ambiente protetto, coordinati da docenti, tutor e da un tutor aziendale, per acquisire competenze tali da consentire loro di intervenire nella valorizzazione, produzione, trasformazione, conservazione e presentazione di prodotti enogastronomici. I nostri allievi leFP, con quest'ultimo tassello, riescono ad avere consapevolezza di un percorso formativo completo: attività in aula, laboratoriale, stage in aziende, inserimento in un contesto lavorativo come l'impresa formativa che integra tutte e tre le esperienze e crea competenze "in uscita" uniche».

Le **competenze tecnico-professionali** sviluppate dagli studenti vanno dall'utilizzo di macchinari e attrezzature al servizio ai clienti, dalla preparazioni dei pasti e dei dolci agli aspetti di gestione di un'attività commerciale.

Le **competenze trasversali** sollecitate, sviluppate e potenziate sono riconducibili alle capacità relazionali (rapporti con clienti e fornitori), all'autostima, al lavoro in gruppo, alla risoluzione delle eventuali problematiche e alle capacità creative.

Periodicamente vengono organizzati eventi esterni come pranzi o cene di degustazione "a tema", serate organizzate dagli studenti con la supervisione dei cuochi/docenti "interni" oppure sotto la guida di chef esterni, pranzi di lavoro su specifiche richieste, catering o banqueting anche presso sedi esterne al CFP.

*Saperi & Saponi*, anche nelle occasionali aperture agli utenti esterni, preserva la caratteristica di bistrò in cui consumare i menù preparati e serviti dagli allievi nel corso di esercitazioni didattiche di laboratorio di cucina.

In occasione dell'avvio delle attività didattiche per l'anno formativo 2020-2021, il bistrò ha ripreso la sua attività dopo la forzata chiusura dovuta al lockdown e dopo le vacanze di agosto; l'obiettivo è farlo tornare un punto di riferimento per l'attività didattica dei percorsi formativi del settore agroalimentare e cucina.







**A trent'anni  
ha un salone  
per uomo  
con 4 dipendenti.**

**«Così reinvento  
un mestiere  
e un luogo dove  
dare benessere  
e accoglienza»»**

## → Testimonianza Matteo Calicchia

**ex allievo ENGIM San Paolo**

*A sedici anni frequenta un corso biennale di ENGIM San Paolo per acconciatore unisex, viene inserito per il periodo di stage in un negozio di parrucchiere dove lo assumono subito, ci resta per un lustro, poi ottiene di allestire un'area come barbershop, finché non realizza il sogno coltivato da ragazzo: aprire una sua impresa. Oggi, appena trentenne, il romano Matteo Calicchia è il titolare di un salone con quattro dipendenti. Voleva provare a «reinventare» il luogo del tradizionale taglio di barba e capelli e ci è pienamente riuscito. Come trapela dalla passione e dal brio con cui racconta il suo cammino professionale, i segreti del mestiere, la cura dedicata al singolo cliente da un ex scout murialdino.*

«Non ho mai immaginato il mio futuro nel proseguimento degli studi fino all'università, volevo affidarlo invece a un lavoro dove contasse molto la manualità. Perciò sono andato all'ENGIM San Paolo, avevo solo sedici anni, a seguire un corso biennale per acconciatura unisex e per un paio di mesi anche quello di make up. Ma era un periodo particolare, non c'era l'opportunità di compiere una formazione almeno triennale e ciò ci ha un po' penalizzati: al termine ci era preclusa l'eventualità di aprire un'attività propria e si poteva solo fare il dipendente. Lo stage da un parrucchiere nella zona Roma 70, ai Granai, poco distante da dove sono cresciuto, è stata subito molto positiva: nel senso che mi hanno riconosciuto le attitudini per entrare a far parte dello staff e ci sono rimasto sei anni. La mia formazione l'ho perfezionata e ultimata lì, sul campo. Ma non era proprio quello che volevo, perché sia nel corso di ENGIM sia nella quotidianità del lavoro, in sostanza, si trattava di fare solo acconciature femminili. Da quando è stata chiusa la storica accademia di barberia, ormai non si fa più una vera preparazione nel settore maschile. Sulla carta, a livello generico, sì, però se non ti fanno usare mai il rasoio non imparerai mai a tagliare e modellare una barba, cosa che non si improvvisa, e l'acconciatura insegnata è in realtà solo per le donne. Invece, io volevo proprio dedicarmi alla clientela maschile, alle diverse forme di cura e di benessere che un parrucchiere per uomo può dare ai suoi clienti di tutte le età, ragazzi, adulti o novantenni. Perciò ho seguito due corsi mirati, per la barba e il capello, e ho insistito finché il titolare del negozio non mi ha affidato uno spazio, otto metri quadrati, con il mio nome sulla targhetta, riservato alla barberia. L'ho curato per cinque anni ed ora ho un mio negozio, alla Montagnola,

di sessanta metri quadri, con tre vetrine su strada, sei poltrone, un'area d'attesa accogliente e un angolo abbigliamento gestito da un partner. L'ho voluto, l'ho fatto nascere con un mio coetaneo pure lui ex allievo dello stesso corso ENGIM, l'ho visto crescere il mio salone, che oggi ha quattro dipendenti, in media ne abbiamo assunto uno ogni anno. Qual era la mia idea di partenza? Reinventare il mondo della barberia, farlo uscire dalla quella patina un po' triste, quasi cupa, diciamo antica e farlo diventare (o tornare ad essere per certi aspetti) un luogo dove gli uomini entrino con piacere, trovino un'accoglienza, sappiano di avere in me e negli altri addetti un amico e assieme un professionista aggiornato, con il quale confrontarsi, scoprire nuove tendenze, scegliere prodotti e soddisfare la cura di sé stessi. Diversi colleghi della mia generazione stanno riprendendo in mano il vecchio mestiere, per ammodernando, anche grazie alle competenze acquisite nella pratica in ambito femminile; intendiamoci, non è che per me non sia stato utile e formativo, tutt'altro, imparare a fare il colore, i colpi di sole, e così via. È sbagliato, nel nostro lavoro, pensare al femminile e al maschile come a dei territori chiusi, ambiti squadriati, separati. Io ho appreso e reinterpretato in chiave maschile molte attenzioni, molte "coccole" che un negozio di parrucchiere riserva alle sue clienti. Né sono stato certo l'unico a volermi impadronire della tecnica per fare una barba come si deve: non avevo le basi, nonostante facessi questo mestiere da anni e anni, perché nessuno me le aveva volute dare. Tuttora gli allievi finiscono il quadriennio di corso applicandosi l'ultimo anno, giustamente, agli aspetti di gestione di un salone. Ma senza aver mai usato un rasoio! È una seria lacuna. Saperlo usare gli darebbe quel qualcosa in più per guardare con maggiore sicurezza al futuro professionale. No, non è un mestiere comodo, il nostro. Vero, non scendiamo in miniera, non facciamo i taglialegna o i muratori, però vi assicuro che ci si stanca a stare otto-dieci ore al giorno in piedi, con tante sollecitazioni alla schiena, alle spalle, alle gambe. Il rapporto con la clientela ti ripaga molto: la chiacchierata, la confidenza, la divagazione antistress. A me hanno insegnato: la prima "radio" che il cliente deve sentire sei tu, è la tua voce, con il tono giusto e il doveroso rispetto reciproco. Noi curiamo tanto l'accoglienza: bisogna essere naturali, spontanei e non invadenti, bisogna avere attenzione ai gusti e alle abitudini di chi si siede nella tua poltrona per passare un momento di relax, di benessere personale. Contano certe scelte che fai nell'organizzazione del lavoro

e nelle attrezzature: io sono orgoglioso di aver ripristinato, per esempio, il lavaggio dei capelli "a testa avanti" nel lavandino di fronte alla postazione, come si faceva negli anni Venti-Trenta. Ho eliminato così il tempo e la scocciatura di transitare dalla poltrona al punto-lavaggio, sono contenti quelli che con la testa all'indietro rischiano fastidi alla cervicale e nessuno si bagna più il colletto delle camicie. Sembrano piccole accortezze ma contribuiscono a fare del salone di parrucchiere per uomo un luogo dove andare con piacere, trovando simpatia, buone pratiche per l'igiene e l'aspetto personale. Ce lo richiede la nostra società: nell'impiego, nel commercio, nei momenti di convivialità, è meglio essere sempre "a posto", in qualsiasi attività, nel privato e nel pubblico, nello studio come nello sport. I maschi hanno imparato a lavarsi i capelli ogni due giorni, a radersi con criterio, a profumarsi, a sentirsi "in ordine". Il mio prossimo sogno? Avere un marchio mio, ma non una seconda sede, perché sono "fissato" con il controllo qualità e non avrei mai la certezza di un pieno riscontro dei miei standard di prestazione professionale in ogni dettaglio. I miei clienti lo sanno, è lo "zoccolo duro" che non cambia, oltre ai nuovi che arrivano. Molti non si staccano con il passare degli anni, altri si allontanano magari per un trasferimento, qualcun altro perché ha perso i capelli... Io dico sempre a me stesso, alla mia compagna e ai miei collaboratori: dipende in buona parte da te, se lavori bene, se semini nel modo giusto, avrai la stima delle persone. In fondo, è il "metodo" ENGIM. Io dico da ex scout murialdino, so di cosa parlo. Ma quel metodo, cioè la condivisione, lo stare insieme senza sopraffarsi e cercando di valorizzare la squadra, loro te lo trasmettono, poi tocca a te mantenerlo. Devi prendere e ridare, e crederci sempre. Questo lavoro è la mia adrenalina e spero di infonderla a chi si siede nel mio salone. Non solo perché siamo bravi, siamo aggiornati, abbiamo lo schermo tv e la postazione play station, così i bambini non danno fastidio al papà che si vuole tagliare la barba in santa pace. Tutto ciò è importante e ci tengo molto. Ma tengo soprattutto a far sentire alla clientela, sia benestante o popolare, in abito sacro o profano, che sta entrando in un ambiente fresco, luminoso, cordiale, efficiente, confortevole.

## Lazio, la nostra rete

**Comunità di riferimento**

**Aziende partner**

SDGs.

4



8



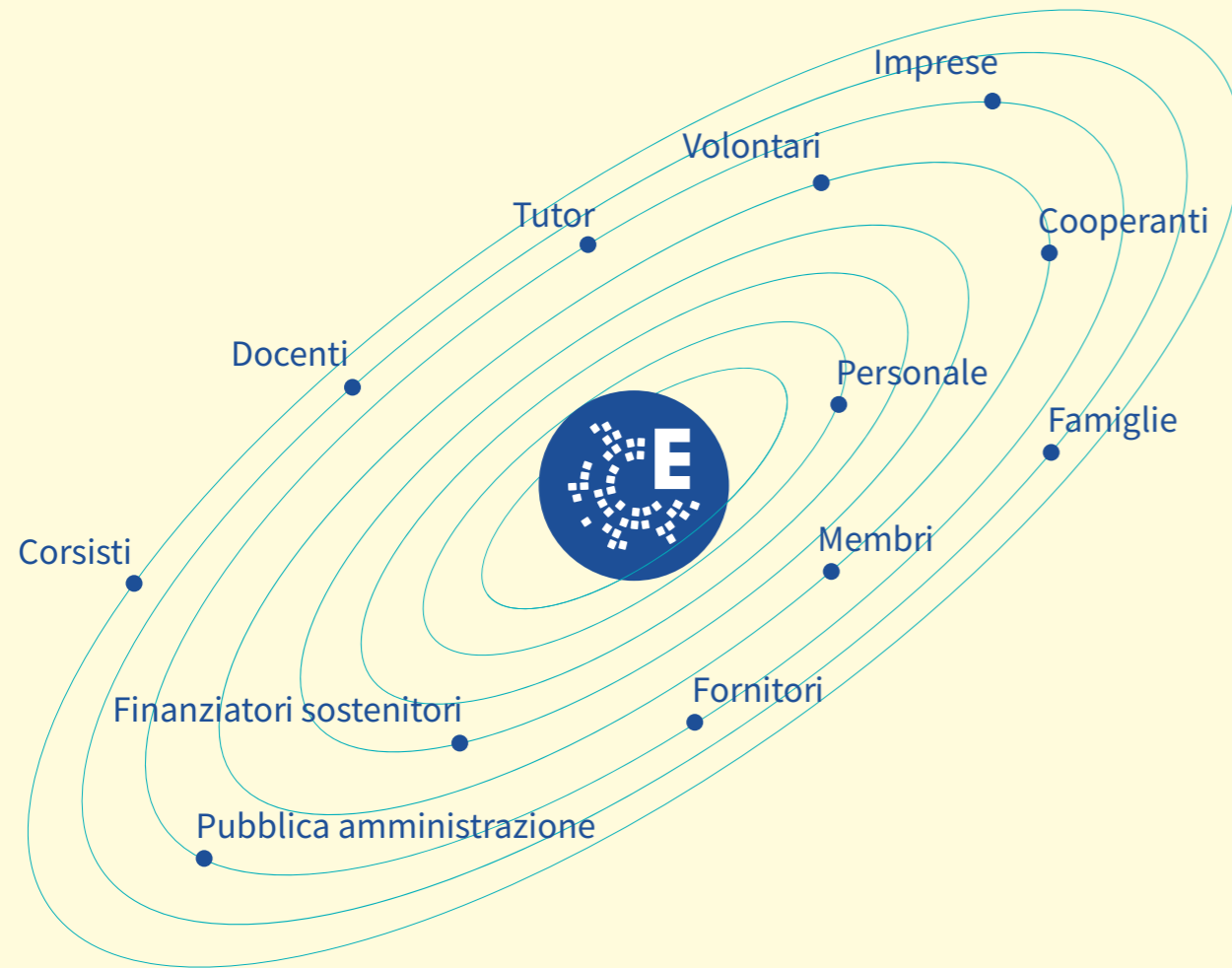
11



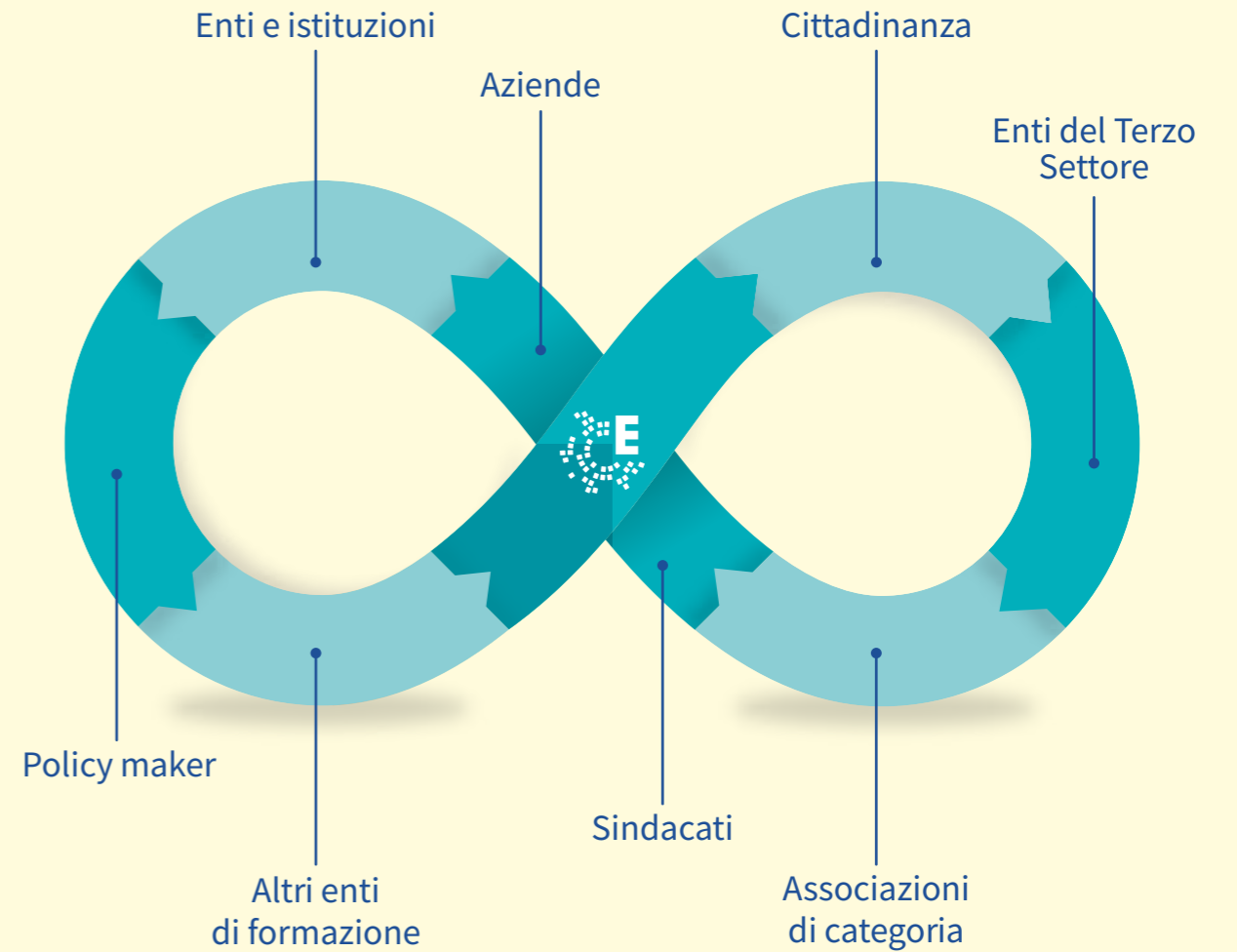
17



## → 4.1 Comunità di riferimento



## Network



## → 4.2 Aziende partner

Il rapporto con le imprese va oltre alla semplice relazione per l'attivazione di stage.

Si concretizza in:

- introduzione del Sistema Duale (non più generici stage ma alternanza e apprendistato)
- attività di formazione superiore e di formazione continua e permanente
- servizi per l'impiego: i CFP forniscono supporto alle aziende per una selezione efficace dei lavoratori
- partnership con grandi gruppi: laboratori innovativi, attività formative, concorsi per allievi

Di seguito alcune delle nostre aziende partner, suddivise per settore:

### acconciatura

ACOS  
Quirino Parrucchieri  
Revolution Team Fashion  
Vatami

### ascensoristico

AFM  
IDI Elever

### elettrico

Fimel Impianti  
SIEMI

### elettronico

SIMA Tech

### estetica

Area 21-03  
Linea FG  
L'Oasi del Benessere

### informatico

Gruppo A

### panificazione

Forno Roscioli  
Il Forno delle meraviglie

### pasticceria

DBD Dolci  
Palombini EUR

### ristorazione

Bar Banqueting  
CRIMAL  
Taliani  
360



# I numeri della Fondazione ENGIM San Paolo

**Dipendenti e collaboratori**

**Bilancio consuntivo**

**Composizione dei ricavi**

**Indice dei contenuti GRI**

SDGs.

8



10



16



## → 5.1 Dipendenti e collaboratori

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Dipendenti	23	53,49%	20	46,51%	43
Lavoratori parasubordinati	12	70,59%	5	29,41%	17
Lavoratori autonomi con partita iva	3	50,00%	3	50,00%	6
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>57,58%</b>	<b>28</b>	<b>42,42%</b>	<b>66</b>

### Dipendenti per tipologia contrattuale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Tempo indeterminato	22	52,38%	20	47,62%	42
Tempo determinato	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>53,49%</b>	<b>20</b>	<b>46,51%</b>	<b>43</b>

### Dipendenti per tipologia di impiego

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Full -Time	16	45,71%	19	54,29%	35
Part - Time	7	87,50%	1	12,50%	8
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>53,49%</b>	<b>20</b>	<b>46,51%</b>	<b>43</b>

### Dipendenti per area funzionale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
1. Segreteria, logistica e servizi di supporto	4	66,67%	2	33,33%	6
2. Amministrazione	2	40,00%	3	60,00%	5
3. Erogazione*	17	54,84%	14	45,16%	31
4. Direzione	0	0,00%	1	100,00%	1

\*Figure professionali: formatori, tutor, coordinatori, orientatori, responsabili di processo

### Dipendenti per fasce d'età

	Donne	%	Uomini	%	Totale
60 ≤	4	50,00%	4	50,00%	8
50 - 59	6	37,50%	10	62,50%	16
40 - 49	8	66,67%	4	33,33%	12
30 - 39	5	71,43%	2	28,57%	7
Minore di 30	0	0,00%	0	0,00%	0

## Livello inquadramento contrattuale

	Donne	Uomini	Totale
Livello I	0	0	0
Livello II	1	2	3
Livello III	0	0	0
Livello IV	3	1	4
Livello V	16	10	26
Livello VI	3	5	8
Livello VII	0	1	1
Livello VIII	0	0	0
Livello IX	0	1	1





## Emolumenti, compensi o corrispettivi attribuiti a dirigenti, componenti degli organi sociali o associati

(art. 14, comma 2 del d.lgs. 117/2017)

COMPENSI DEI DIRIGENTI		
LIVELLO	NUMERO PERSONE	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA
IX	1	53.162,00 €
VII	1	32.982,00 €

ORGANO DI CONTROLLO	
Presidente	15.000 €

All'Organo di Controllo è affidato l'esercizio della revisione legale dei conti e vigila sull'osservanza delle legge, dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione anche con riferimento alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001.

DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI		
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA	RAPPORTO
IX	53.162,00 €	2,52
I	21.100,00 €	

*I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione.*

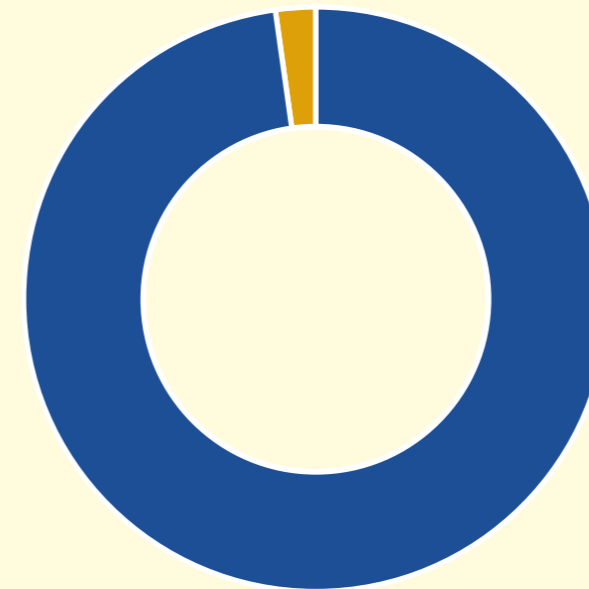
## → 5.2 Bilancio consuntivo

### Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019
proventi attività formativa	3.029.954	3.092.533
altri proventi	51.931	16.478
<i>Totale valore della produzione</i>	<b>3.081.885</b>	<b>3.109.011</b>
COSTI DELLA PRODUZIONE		
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	50.507	63.058
per servizi	776.735	849.275
per godimento beni di terzi	208.109	157.102
per il personale	1.605.134	1.802.776
ammortamenti e svalutazioni	55.943	35.285
accantonamenti per rischi e oneri futuri	70.000	60.000
oneri diversi di gestione	72.465	124.300
<i>Totale costi della produzione</i>	<b>2.838.893</b>	<b>3.091.796</b>
<i>Differenza tra valore e costi della produzione</i>	<b>242.992</b>	<b>17.215</b>
PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
altri proventi finanziari	0	0
interessi e altri oneri finanziari	0	0
<i>Totale proventi e oneri finanziari</i>	<b>0</b>	<b>0</b>
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	<b>242.992</b>	<b>17.215</b>
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	0	0
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>242.992</b>	<b>17.215</b>

## → 5.3 Composizione dei ricavi

Contributi da enti pubblici	3.029.954
Altri ricavi	51.931
<b>Totale</b>	<b>3.081.885</b>



- 98% Contributi da enti pubblici
- 2% Altri ricavi

## → 5.4 Indice dei contenuti GRI Standard

Di seguito si riporta la tabella di corrispondenza tra le tematiche trattate in questo Annual Report e i parametri di rendicontazione della sostenibilità suggeriti dall'organizzazione Global Reporting Initiative. Per la redazione del presente volume è stata utilizzata la versione più aggiornata dei GRI Standard, pubblicata il 2 dicembre 2020.

GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM San Paolo
102-2	Attività, prodotti e servizi	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Via Temistocle Calzecchi Onesti, 5 00146 ROMA
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	1.6 - 3.4 - 5.1 - 5.2 - 5.3
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	1.6 - 5.1
102-9	Catena di fornitura	1.4 - 1.6
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	Nota metodologica - Lettera del Presidente - 1.4 - 1.6
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Nota metodologica - 2.4 - 6.1
102-13	Adesione ad associazioni	1.1 - 1.3 - 1.6

STRATEGIA		
102-14	Dichiarazione del Presidente e del Direttore Nazionale	Lettera Presidente - 2.1
ETICA E INTEGRITÀ		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	1.4
GOVERNANCE		
102-18	Struttura di governo	1.6
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	1.1 - 1.4 - 1.5 - 4.1 - 4.2
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	1.1 - 1.4 - 4.1 - 4.2
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Nota metodologica - Lettera Presidente - 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Nota metodologica - Lettera Presidente
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica - 2.2
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - 2.2
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	5.4
102-56	Attestazione esterna	Il bilancio sociale, o annual report, non è sottoposto ad attestazione esterna. L'Organo di Controllo della Fondazione attesta la conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali emanate con D.M. del 4 Luglio 2019 (GU 9.08.19 n.186). Il bilancio sociale è inoltre sottoposto all'approvazione del Consiglio Direttivo Regionale.

GRI 200 - ECONOMICO		
PERFORMANCE ECONOMICHE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	5.2 - 5.3
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	In ottemperanza rispetto a quanto previsto dalla legge
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	5.2 - 5.3
PRESENZA SUL MERCATO		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento
ANTICORRUZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Tutte le attività sono monitorate in relazione al rischio di corruzione. Nella gestione dei fondi pubblici la Fondazione adotta le procedure richieste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2020 non si sono registrati episodi di corruzione
COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Non si sono riscontrate azioni legali nel corso dell'anno
GRI 300 - AMBIENTALE		
MATERIALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Indicatore non materiale
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale

ENERGIA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Indicatore non materiale
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale
302-4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non ancora disponibili
302-5	Riduzione dei consumi di energia ottenuti grazie a specifiche attività e iniziative	Informazioni non ancora disponibili
COMPLIANCE AMBIENTALE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	2.4 - 6.1
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia di ambiente	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative ambientali.
GRI 400 - SOCIALE		
OCCUPAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6 - 5.1
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Non vi sono differenze nell'accesso ai benefit
RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Come da CCNL di riferimento
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento
FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Informazioni non ancora disponibili
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	1.6

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4 - 1.6
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	1.6 - 5.1
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
NON DISCRIMINAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione. Uguaglianza, equità e rispetto della persona sono valori fondanti per la Fondazione
LAVORO MINORILE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività né opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività, in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei bambini
VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	1.6 - 5.1
COMUNITÀ LOCALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	1.4 - 1.6
POLITICA PUBBLICA		
415-1	Contributi politici	La Fondazione non eroga contributi finanziari o in natura a partiti politici o per cause politiche

SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
PRIVACY		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
COMPLIANCE SOCIOECONOMICA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

**Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM**

## → 6.1 Centri Pilota ENGIM

Per ogni fondazione regionale ENGIM è stato individuato, tra i CFP, un Centro Pilota che sarà luogo di sperimentazione per l'innovazione, la digitalizzazione e la sostenibilità. Ai Centri Pilota è affidato il compito di definire lo stato dell'arte in tema di sostenibilità per avviare, nel prossimo futuro, sperimentazione e diffusione di buone prassi. Per le attività di ENGIM ONG è stato dato un valore medio tenendo conto di tutti i progetti attivi in Italia e nel mondo.

Grado di implementazione 0 = non attivabile 1 = in via di attivazione 2 = attivato livello base 3 = attivato livello avanzato	Lombardia	Lazio	Piemonte	Veneto	Emilia Romagna	
	Centro - Brembate di Sopra (BG)	San Paolo	Artigianelli - Torino	Turazza - Treviso	Ravenna	ONG
<b>SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE</b>						
<b>Bilancio di materia</b>						
<b>Alimentare</b>						
Educazione ad una corretta alimentazione (inserimento di percorsi da inserire nei curricula): prodotti del commercio equo e solidale, biologico e filiere corte (km0)	2	2	1	1	3	2
Utilizzo dei prodotti del commercio E&S e biologici nella ristorazione automatica e non	2	1	0	1	3	3
Creazione di punto distribuzione di prodotti di cui sopra	1	1	0	1	3	3
Promozione di aziende agricole e di percorsi formativi in ambito agricolo	3	1	0	0	3	3
Attivazione gruppi di acquisto	0	0	0	0	1	3
Promozione autoproduzione agricola: orti dei centri	2	0	0	1	3	0
<b>Acqua</b>						
Manutenzione strutture verso un efficiente utilizzo della risorsa	0-1	2	2	0	3	1
Eliminazione dell'utilizzo dell'acqua confezionata a favore dell'acqua di rete	1	3	2	0	0	2
<b>Rifiuti</b>						
Introduzione/miglioramento della raccolta differenziata nei centri	2	2	3	2	3	2
Promozione del corretto e differenziato smaltimento nei centri	2	1	3	2	3	2
Riduzione della produzione di rifiuti (carta, plastica, imballi)	2	2	3	1	3	2
Promozione officine del riuso e piattaforme di scambio dell'usato	1	0	3	1	2	1

## Bilancio di energia

### Energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili	0-1	0	0	1	1	1
Partecipazione a comunità energetiche	0	0	0	0	0	1
Efficientamento energetico delle strutture	0	1	0	1	1	1

### Mobilità

Promuovere modalità di trasporto sostenibile per raggiungere i centri	0	0	0	0	0	0
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini	0	0	0	0	0	0
Negoziare con le aziende di TPL in modo da incrementarne l'utilizzo	2	0	0	0	3	1
Introdurre un mobility manager, incentivare il car pooling e car sharing per raggiungere il posto di lavoro	0-1	0	0	0	0	0

### Comunità sostenibile

Portare le fondazioni a "certificazione" di sostenibilità	0	0	0	0	1	1
Sperimentare azioni di sostenibilità in un centro pilota per regione (mutuare esperienza Fra Sole, presso il Sacro Convento di Assisi)	0	1	1	0	1	1

## SOSTENIBILITÀ SOCIALE

### Equità di accesso alle risorse e opportunità

#### La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa

Disponibilità supporti informatici per gli allievi per il superamento del digital divide	2	3	3	1	3	1
Promozione borse di studio	1	1	2	1	3	2
Inserimento di allievi bisognosi nell'apprendistato di primo livello	2	2	3	1	0	0

#### Prevenzione dispersione scolastica

Orientamento in continuità con le scuole medie	3	1	3	3	3	0
Percorsi specifici per soggetti a rischio dispersione	2	2	3	2	3	0
Inclusione di soggetti fragili con adeguati progetti formativi e operatori specializzati	2	3	3	2	3	0
Superamento barriere architettoniche	2	3	2	1	3	1

<b>Parità di genere</b>						
Percorsi ad hoc sulla parità di genere	1	2	2	1	3	0
Strategie orientamento che favoriscano equilibrio di genere, anche quantitativo, nell'accesso ai nostri percorsi superando "pregiudizi di genere"	1	2	2	1	3	0
Attivazione di strategie che favoriscano il contributo/accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM	2	3	2	1	3	2
<b>Riduzione delle disuguaglianze</b>						
Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico	2	3	3	2	3	3
Promuovere l'inclusione di persone deboli e fragili	2	3	3	1	3	3
Promuovere percorsi di accoglienza e accompagnamento per persone migranti	1	2	3	1	3	3
Promuovere la partecipazione dei propri dipendenti al governo dell'organizzazione	2	1	2	1	3	2
Contrastare ogni forma di bullismo	2	2	3	1	3	0
<b>Educazione - Formazione</b>						
Educazione all'uso consapevole dei farmaci	0-1	0	1	0	2	0
Educazione emotivo/sexuale	0-1	1	2	1	3	0
Educazione stradale	0-1	0	1	1	3	0
Educazione alla sicurezza sul lavoro	2	3	3	2	3	0
Educazione ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia	0-1	2	2	1	3	0
Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi	2	2	3	2	3	1
Educazione allo sviluppo sostenibile	1	2	3	1	3	2
Corsi all'educazione civica e alla cittadinanza	2	3	3	2	3	2
Promozione percorsi per adulti contro analfabetismo funzionale e di ritorno e per la formazione permanente	2	2	3	0	3	0
Educazione alla cooperazione interpersonale	1	2	2	1	3	2
Educazione ai diritti delle persone	0-1	2	3	1	3	2
Educazione all'uso consapevole dell'acqua: implementazione moduli formativi	2	2	3	2	2	0
Educazione all'uso consapevole dell'energia: implementazione moduli formativi	2	2	3	3	2	0
Proposta di percorsi nei settori elettrici e termoidraulici sui temi della sostenibilità, del riuso, delle riparazioni	2	1	3	2	2	0

<b>Migliorare la transizione scuola lavoro</b>						
Percorsi duali	3	3	3	3	3	0
Apprendistati, come da raccomandazioni della Commissione Europea (anche da svolgere all'estero)	3	2	3	1	0	0
Promuovere tirocini extracurricolari	3	1	3	3	3	2
Percorsi di Garanzia Giovani	3	1	3	3	3	1
Percorsi sull'autoimprenditorialità	1	1	2	2	2	3
Favorire la costruzione di un cv e un piano di autopromozione	3	1	2	3	3	3
<b>Promuovere i diritti del lavoro</b>						
Incrementare la conoscenza delle OO.SS e il loro ruolo	2	2	2	1	1	1
Moduli di educazioni ai diritti e doveri del lavoro	2	3	3	2	3	2
<b>Innovazione</b>						
Progettare e realizzare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie	2	3	3	1	2	0
Adeguamento competenze digitali: formazione personale	2	3	3	1	3	2
Attivazione percorsi educativi sul cambiamento climatico	1	2	2	3	1	1
Inserire nei curricula contenuti sui temi della vita sotto acqua	0	1	0	1	0	0
Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità	2	1	3	2	3	3
<b>Politiche attive</b>						
Sviluppo di progetti di cooperazioni internazionale (ENGIM Internazionale)	2	1	0	0	1	3
Sviluppo di servizi di politiche attive del lavoro (già in essere)	2	1	3	3	3	2
Promozione reti di microcredito	0	0	0	0	0	2
Attivare relazione con produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S	0	0	0	0	1	2
<b>Attività di prevenzione e contrasto a tutte le forme di dipendenze</b>						
Sostanze stupefacenti	1	1	2	2	3	0
Alcool	1	2	2	1	3	0
Ludopatia	1	1	2	2	1	0
Dipendenza da internet	1	1	2	1	2	0



<b>Politiche di welfare aziendale</b>						
Promozione della salute dei dipendenti	0	2	2	2	3	1
Attivare nidi aziendali, o convenzionati	0	0	0	0	0	0
<b>Cooperazione internazionale</b>						
Promozione dei corpi civili di pace come esperienza di volontariato internazionale da proporre ai giovani	0	0	0	1	0	3
Promuovere progetti di formazione dei formatori, di adeguamento dei curricula formativi, di adeguamento di infrastrutture logistiche e tecnologiche, nei paesi dove operiamo con progetti di cooperazione internazionale	0	0	0	0	0	3
Promozione di attività di inclusione sociale di comunità locali	0	3	2	2	3	3
<b>Favorire l'occupabilità e l'occupazione</b>						
Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori e promuovere percorsi formativi omogenei	1	2	3	3	1	1
Coinvolgere le aziende e associazioni di categoria nell'elaborazione dei piani formativi	1	1	3	3	1	1
Monitorare gli inserimenti lavorativi in arco temporale almeno triennale.	2	1	2	2	2	1
Tenere relazioni con gli ex allievi, anche per offrire occasioni di formazione permanente, e occasioni di riqualificazione	2	1	2	3	3	2
Politiche attive del lavoro e placement	2	1	3	3	3	2
<b>Promuovere transizione verso l' occupazione</b>						
Promuovere imprese formative	2	3	3	1	3	3
<b>Digitalizzazione</b>						
Adeguamento infrastruttura tecnologica e digitale	0	2	3	2	3	1
Digitalizzazione della didattica	2	2	3	2	3	2
Promozione cittadinanza digitale	1	1	3	1	3	1
Promozione smart working	2	2	3	1	0	2
<b>Consumo consapevole, riduzione, riuso, riciclo</b>						
Partecipazione a rete NEXT (nexteconomia.org)	0-1	1	1	0	0	1
Partecipazione a Saturday for future	0-1	0	1	0	0	1

<b>Promuovere biodiversità</b>						
Partecipare ad iniziative, locali e non, volte alla riforestazione e alla riqualifica del territorio	1	0	0	1	3	2
Treedom.net	0	0	0	0	0	0
Motore di ricerca ecosia	0	1	1	0	1	1
Promuovere attività a contatto con altre specie viventi (pet therapy)	0	3	0	1	3	0
Conoscere, tutelare e promuovere la biodiversità del proprio territorio	2	1	2	1	3	1
<b>Promozione di partecipazione democratica, giustizia, legalità e pace</b>						
Partecipazione ad eventi civili nella propria comunità	1	1	2	1	3	2
Stabilire partnership con organizzazioni attive in ambito civico (Libera, Amnesty Int., ...)	1	2	2	1	3	3
Promozione di occasioni di Servizio Civile, nelle nostre organizzazioni e per i nostri A/U	1	0	2	1	0	2
Promozione della partecipazione degli allievi alla vita della scuola: istituzionalizzazione di forme di democrazia rappresentativa	2	2	1	2	2	0
Promozione dei genitori alla vita della scuola, con attenzione al coinvolgimento dei genitori maschi	2	1	1	2	3	0
<b>Partnership per gli obiettivi</b>						
Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità	0	1	1	3	3	2
Dare parametri di misurabilità alle azioni che verranno intraprese	0	1	1	2	2	1



## Fondazione ENGIM San Paolo Giuseppini del Murialdo

### Presidente

Antonio Teodoro Lucente

### Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente  
Raffaello Fortuna (vicepresidente)  
Marco Muzzarelli  
Roberto Sebastiani  
Francesco Farnesi

### Direttore Generale

Roberto Sebastiani

### Organismo di Controllo

Livio Perri

### Responsabile privacy

Antonio Teodoro Lucente

### RSPP

### Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Danilo Moschetti

### Responsabile analisi dei fabbisogni

Liliana Giglio

### Responsabile progettazione

Roberto Sebastiani

### Responsabile erogazione servizi

Francesco Pucci

### Responsabile amministrazione

Massimiliano Lo Iacono

### Direttori di sede

*Sede Etruschi*  
Modesto De Summa

*Sede San Paolo*  
Roberto Sebastiani

*Sede Albano*  
Liliana Giglio

*Sede Viterbo*  
Antonio Teodoro Lucente

## → Le nostre sedi

### Fondazione ENGIM



Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo  
 Roma, via degli Etruschi 7  
 06 49383073 – 06 97746339 – 06 4441688  
 segreteria.nazionale@engim.org  
 direzione.gen@engim.org  
 amministrazione.rm@engim.org  
 ufficio.ong@engim.it

### ENGIM San Paolo

#### Sede di Coordinamento Regionale

via Temistocle Calzecchi Onesti 5  
 00146 Roma  
 tel. 06 5534031 - <http://sanpaolo.engim.org>

#### ENGIM San Paolo - Roma

via Temistocle Calzecchi Onesti 5  
 dir.generale@engimsanpaolo.it

#### ENGIM San Paolo - Etruschi

via degli Etruschi 38  
 seg.presidenza@engimsanpaolo.it

#### ENGIM San Paolo - Viterbo

via Armando Diaz 25  
 0761 1871057

#### Istituto Leonardo Murialdo

Albano Laziale (RM)  
 via Anfiteatro Romano 30  
 06 9320008  
 murialdo@grisnet.it





*In copertina: Shirli, allieva del corso di “Tecnico alla riparazione di veicoli a motore” presso la sede Centro Brembate di Sopra di ENGIM Lombardia. Nella foto come apprendista di primo livello presso la sede operativa di Bergamo del gruppo Lozza SpA.*

*Credits Mattia Patelli*

## **FONDAZIONE ENGIM SAN PAOLO Annual Report 2020**

*realizzato da*  
Gabriele Sepio

*a cura di*  
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

*concept, impaginazione e grafica*  
Roberto Mattiucci

*Il presente volume è stato realizzato grazie al contributo di tutta ENGIM.*

*L'Annual Report è redatto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017.*

*Per informazioni*  
[comunicazione@engim.org](mailto:comunicazione@engim.org)

*stampa*  
*Scuola Tipografica S. Pio X*  
Via degli Etruschi 7, 00185 Roma  
Tel. 06490919

*Le immagini contenute in questo volume sono state fornite dagli uffici ENGIM o direttamente dai soggetti ritratti.*

© luglio 2021

