



Bilancio Sociale 2021

Fondazione ENGIM

Lazio



BILANCIO SOCIALE 2021

FONDAZIONE ENGIM
Lazio

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	30
Missione e valori	40
Stakeholder	42
Scelte per un gioco di squadra	61
Strategia e obiettivi	70
Sostenibilità	76
ENGIM Impresa Formativa	78

ENGIM LAZIO

Lettera del Direttore	85
La Fondazione	90
Governo e struttura	98
Risorse umane	104
Valori e tendenze del nostro personale	119
Sedi	128

We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione	134
I numeri di ENGIM Lazio	145
Le nostre filiere	152
Le nostre eccellenze	159
Orientamento e servizi al territorio	167

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio	172
-----------------------	-----

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali	176
--	-----

Annex

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota	180
Indice contenuti GRI	186
Contenuti minimi Bilancio Sociale	190
Organigramma	191
Indirizzario	192





TRE VALORI IRRINUNCIABILI

Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ

Presidente Fondazione ENGIM



**Essere tutti coinvolti
in prima persona,
senza avere
paura dell'altro,
per prendersi cura
degli ultimi.**

Tre valori generatori di un'umanità solidale evangelica, adeguati a tessere alleanze e aprire percorsi di vita. Tre valori irrinunciabili per la nostra Fondazione. In un'epoca in cui tutto sembra vivere in un presente continuo, dove l'esistenza sembra giocare totalmente *just in time*, ENGIM vuole ostinatamente costruire progetti in grado di interpretare il futuro e costituire per esso un fattore vincente. **We Are**: esserci in prima persona, non tenersi fuori dal corso della storia globale, locale, personale. Noi, giovani e adulti, scegliamo di esserci. **We Share**: condividere e partecipare. Il dialogo è imprescindibile per costruire la "cultura dell'incontro", per cambiare il modello di sviluppo globale, per ri-orientare la globalizzazione verso la relazionalità. **We Care**: coinvolgerci in prima persona per comprendere le implicazioni del nostro essere una sola famiglia umana.

Mettiamo bene insieme i pezzi che ci portano a questo Annual Report 2021. Perché racconta della nostra resistenza, racconta la nostra speranza davanti al male di cui le comunità umane stanno soffrendo da anni: la tendenza e anzi il bisogno di frantumarsi per avere un nemico. I nazionalismi estremi hanno bisogno di un nemico permanente, di muri e filo spinato. Da un lato c'è la una tendenza a liberarsi dai sentimenti di umanità per non sentirsi deboli e impreparati e dall'altro sono in tanti a volersi separare da sentimenti di umanità e fratellanza, temendo di trovarsi nel punto sbagliato della storia. Ma nessuno ha il copyright della libertà. Nessuno può "possederla", la libertà. O ridurla a una bandierina pregiudizialmente "contro" qualcosa, senza conoscerne il prezzo, il peso, la fatica. Ecco il valore del nostro *we are, we share, we care*. Ecco la cura degli ultimi, unico "titolo nobiliare" di cui i cristiani e noi di ENGIM dovremmo fregiarci, l'unico "potere" che dovrebbe esercitare chi ha il compito di formare le giovani generazioni, i giovani lavoratori.

È un scelta di campo, che accompagna alla scoperta di un'umanità necessaria quanto mai oggi, per uscire dalle strettoie della **paura dell'altro**. Una scelta che mette in evidenza come la consapevolezza di essere tutti connessi non sia sufficiente se non si apre alla qualità etica di questo legame. Cioè se non si apre alla responsabilità reciproca a tutti i livelli: da quello personale, indispensabile e insostituibile, a quello strutturale e istituzionale, fino a quello delle relazioni internazionali.

Questo nuovo Annual Report ci dice che per *fare bene il bene* occorre farlo nel rispetto della sua stessa natura: il bene è tale solo perché è bene! Non c'è altra giustificazione se non quella intrinseca al bene stesso ed ENGIM vuole operare attraverso tutte le forme della **bellezza per ricostruire il tessuto sociale**: interiorità, relazioni, cura, spiritualità, ecologia integrale, spazi a dimensione umana, altro da sé. Perché è importante coltivare gli ambienti vitali attorno a noi. Il sostantivo *bellezza* e l'aggettivo *bello* ricorrono continuamente nel nostro vocabolario di uso comune, ma l'uso che ne facciamo è talmente variegato da renderlo confuso, contraddittorio, nel migliore dei casi slabbrato e onnicomprensivo. Eppure da sempre l'umanità si interroga sul concetto di bello.

In questi nostri tempi scontiamo un prepotere dell'immagine. La bellezza fisica e la bella presenza sono diventati elementi a cui si attribuisce un valore sproporzionato, rispetto ad altri valori, come quelli della felicità, del benessere o della giustizia. Noi non vogliamo narrare una "bellezza banalizzata", come l'ha chiamata Zygmunt Bauman, collegata alla superficialità dei fenomeni, al peso delle mode e dalla pubblicità. Lo choc della pandemia, con la sospensione improvvisa della mobilità e il carico tragico delle sofferenze e dei lutti, ci ha sottoposto tutti a un **esperimento sociale inedito** di ripiegamento obbligato su di sé e sulla propria realtà interiore, con profondi riflessi nelle nostre relazioni sentimentali, interpersonali e sociali. Il silenzio e la solitudine sono diventati uno spazio vuoto, facile preda del disagio esistenziale e della paura. Ed oggi siamo immersi tutti nell'incubo di una guerra, nel cuore dell'Europa, che chiama in causa le nostre coscienze, la solidarietà e la responsabilità, la vicinanza e lo sgomento.

Con tutto ciò, la nostra visione e le nostre azioni interloquiscono come antidoto, barriera resistente alla solitudine, al silenzio, alla dispersione. La bellezza è spesso intesa come autorappresentazione, come autoriconoscimento, attenzione a sé in forma narcisistica, autoriflettente. E invece no, rispetto a certi luoghi comuni dominanti, ENGIM assume ed indica della bellezza il valore della relazione: nella cura e nel sostegno ai soggetti soli e malati, spesso dimenticati rispetto agli altri impegni della vita; e al fuori di noi, con l'universo e nelle connessioni tra parti e specie del pianeta.



Il dono e la gratuità accendono relazioni non dettate dal dovere, dalle diverse forme di utilitarismo ma dalla prossimità. Noi operiamo con una progettualità educativa sostenibile e mirata al progresso umano e sociale.

La bellezza come la intendiamo noi, quindi, racchiude capitale umano, capitale naturale e capitale sociale. Nell'enciclica *Fratelli tutti*, Papa Francesco lancia un appello alla solidarietà e alla fratellanza soffermandosi in particolare sull'egoismo etnico e nazionalistico, sulle periferie economiche, sociali e culturali, sull'omologazione culturale che annulla le diversità e trascura la dimensione minuta delle identità. Il mondo di oggi paga l'arroccamento su sé stessi e sul proprio territorio di appartenenza e la crescita dei sentimenti di odio per i diversi. Crescono le periferie, **vicine e lontane, materiali e immateriali**. Periferie del corpo e periferie dello spirito.

Ma il futuro sarà come noi lo vorremo. Il sogno concreto e realizzabile di un incontro costruttivo e generativo di vera bellezza può guidare le nostre scelte individuali e collettive, in una comunità ristretta, in una nazione, nel mondo intero. *We are, we share, we care*. Si tratta di alimentare i tanti ambienti vitali che esistono, i luoghi di socializzazione animati da spirito di rigenerazione, innovazione e solidarietà, pur nella nostra vulnerabilità e nel nostro limite. Nel bene come nel male le conseguenze ricadono sempre anche sugli altri. Non ci sono atti individuali senza conseguenze sociali.

Mai come oggi siamo chiamati a diventare consapevoli di tale reciprocità; a passare dall'interconnessione di fatto alla solidarietà voluta, cercata e organizzata insieme a tante altre realtà laiche, ecclesiali e religiose; a riconoscere con emozione nuova e profonda **di essere affidati gli uni agli altri**, paradigma fondamentale della nostra Fondazione, segno dell'attualità e della visione sorprendentemente riscontrabile negli stessi indirizzi Onu con l'Agenda 2030.

ENGIM è storicamente schierato dalla parte dei giovani e dei più indifesi. Il nostro approccio è imparare a fare il bene con cose concrete e non con parole, è gettare lo sguardo oltre l'orizzonte troppo ristretto nel quale spesso ci poniamo, è superare la dimensione dello "scambio" o della prestazione, perché sappiamo bene che non c'è giustificazione al dono e alla gratuità e non c'è razionalità nel dono. Il dono e la gratuità **sono gesti "eversivi"**, accendono relazioni non generate dal contratto, dal dovere, dall'utilitarismo, dall'interesse.

In questo senso, il volume che state per sfogliare è un invito a riscoprire o reinventare la prossimità, la fraternità, la grande promessa mancata dal nostro tempo, ritessendola con passione, persona per persona, quartiere per quartiere, città per città. I modelli di intervento operativi elaborati e proposti da ENGIM puntano a realizzare una progettualità educativa sostenibile orientata al progresso umano e sociale. La nostra esperienza, **nel solco storico della Congregazione** fondata da San Leonardo Murialdo, si spende dentro le pieghe della città. Se ne restassimo fuori, tradiremmo la nostra identità e responsabilità: stare dentro la storia, agire dentro la città, anche oltre le sue mura. È nostro compito abitare la terra per trasformarla, renderla migliore, più giusta, più umana.

Se mi si passa il paragone, **vogliamo metterci la faccia in un tempo di mascherine**. Cerchiamo uno sguardo orientato più alla relazione e meno alla conservazione di prassi, magari necessarie e utili in altre epoche, ora superflue davvero. Acquisire uno stile più comunitario nel rispetto dei doni e dei compiti di ciascuno, prendere il passo dei più vulnerabili, farsi conquistare dai problemi autentici della gente e da una passione espressa *da loro, con loro, per loro*.

ENGIM non è mai un semplice spettatore. Ma deve osare di più. Deve chiederlo a ciascuno di noi e renderlo possibile a tutti.



DENTRO IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO

Avvocato **Gabriele Sepio**

giurista, esperto normative ETS



Completezza dei dati e trasparenza: un report in linea con la riforma e con le scelte strategiche ENGIM.

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM giunge quest'anno alla sua terza edizione. Il documento 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 2021 con l'obiettivo di fornire negli anni un quadro sempre più dettagliato degli **impatti generati dalle attività in ambito economico, sociale e ambientale**. Il bilancio sociale 2021 vede una struttura narrativa completamente rinnovata rispetto agli anni precedenti: sono stati redatti i volumi relativi alla sede nazionale ed alle cinque fondazioni, gli enti regionali di formazione presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto, dedicando il primo capitolo all'identità ed ai valori che guidano l'operato di ENGIM su tutto il territorio ed affidando a tutti i capitoli successivi ampie descrizioni delle attività locali.

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 rafforzando quindi 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.

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. La qualifica di ente del Terzo settore appare pertanto 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.

Come già ricordato nelle precedenti edizioni, il 13 luglio 2020 la Fondazione ENGIM nazionale ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica portando poi a termine, il 12 ottobre 2020, la trasformazione dell'ente **da associazione non riconosciuta a Fondazione**. Pertanto ad oggi, la Fondazione Nazionale rimane iscritta alla Anagrafe delle Onlus mentre, grazie all'entrata in vigore del Registro Unico per il Terzo settore (RUNTS) avvenuta il 24 novembre 2021, le cinque Fondazioni regionali hanno potuto avviare la procedura di iscrizione al fine di adottare la 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, è stata condotta un'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.

Giova ricordare che, grazie al percorso avviato nel 2020, nel 2021 è stata messa in atto la strategia nazionale di sostenibilità con l'obiettivo di contribuire al raggiungimento dei **Sustainable Development Goals (SDGs)**. Il report rappresenta quest'anno un primo esercizio di definizione degli obiettivi e delle azioni per tutte le realtà regionali ed una rendicontazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu.

Va inoltre segnalata la **ricerca realizzata da Daniele Marini**, professore associato di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, di cui è possibile trovare ampia traccia sul presente documento. La ricerca, che ha coinvolto i collaboratori interni di ENGIM, è volta a valutare se e in che modo il personale percepisce e fa propri i valori educativi proposti ed in che misura si identifica nel lavoro e nell'organizzazione, in una sorta di processo di autovalutazione.

L'intera redazione del bilancio sociale 2021 **ha coinvolto attivamente** 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 2021 IN NUMERI*

In Italia

oltre **41 mln €**
contributi da istituzioni e privati per servizi

 **8.656**
allievi giovani e adulti

 **975**
dipendenti e collaboratori
di cui 670 coinvolti nella formazione

 **737**
corsi attivi

 **649**
dipendenti di cui l'87%
a tempo indeterminato

 **30**
sedi formative

 **58%**
la presenza femminile nell'organizzazione

 **13**
sportelli servizi al lavoro

oltre **40 mln €**
il valore distribuito**

 **9**
imprese formative in 5 regioni

nel mondo

71 
progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 **33**
sedi operative

60 
volontari in 4 Paesi

oltre **3,2 Mln €**
destinati a progetti di cooperazione
internazionale e missioni

* Dati complessivi relativi all'attività svolta in Italia e nel mondo dalla Fondazione ENGIM e dalle fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto.

** Il valore corrisponde alla sommatoria dei costi della produzione della Fondazione ENGIM e delle cinque fondazioni regionali

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo

Storia e cammino

Missione e valori

Stakeholder

Scelte per un gioco di squadra

Strategia e obiettivi

Sostenibilità

ENGIM Impresa Formativa

SDGs.

1



4



5



8



10



16



1.1. CHI SIAMO

Dal 1977 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, 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 promuove **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 considerando il lavoro come sfida educativa.

Presente in Italia con **30** centri formativi in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Sicilia, frequentati da **oltre 8.600** 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 programmi in **14 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 attraverso propri obiettivi e azioni concrete.

Le nostre Fondazioni

ENGIM persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Dal 1977, anno della sua nascita, opera principalmente nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

Fanno parte di ENGIM, oltre alla **Fondazione Nazionale** con sede legale a Roma, le cinque **Fondazioni regionali** presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

ENGIM nel suo insieme e nelle sue diverse articolazioni opera:

→ **a livello locale** attraverso i Centri di Formazione Professionale (CFP) che rappresentano il radicamento di ENGIM sul territorio e la volontà di interpretare, in chiave carismatica, i problemi e i fabbisogni formativi delle comunità in cui agisce.

→ **a livello regionale** attraverso le Fondazioni regionali che esprimono l'unitarietà sul territorio e l'intento di operare in modo sinergico per il raggiungimento di obiettivi comuni.

→ **a livello nazionale** attraverso la Fondazione Nazionale che rappresenta l'unicità di ENGIM nelle molteplici e diverse espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione indirizzi unitari.

→ **a livello internazionale** come organizzazione non governativa (ONG) riconosciuta dal Ministero degli Esteri, attraverso l'attivazione di reti di partenariato gestite direttamente dalla Sede Nazionale.

L'attuale assetto organizzativo di ENGIM costituisce il risultato di un **percorso di rinnovamento** portato a termine nel 2020 che ha visto l'ente nazionale e quelli regionali coinvolti in un processo di trasformazione da Associazione a Fondazione, in vista dell'adozione della nuova qualifica di ente del Terzo Settore (ETS).

Con l'avvio del **Registro Unico Nazionale del Terzo Settore**, sono ora in corso le procedure per l'iscrizione nel medesimo delle diverse Fondazioni regionali di ENGIM.

La riforma del Terzo Settore ha costituito anche l'occasione per un ripensamento dell'assetto organizzativo, nell'ottica di rafforzare la ricaduta sociale dell'azione di ENGIM e valorizzare, a fronte della sempre maggiore complessità del mondo del lavoro, una speciale attenzione rivolta alla persona e l'adozione di un approccio fortemente innovativo nell'avvicinamento al mondo delle imprese e alle sue esigenze.

Cosa facciamo

Formazione e orientamento, servizi al lavoro e alle imprese, cooperazione internazionale: così affrontiamo le nuove sfide.

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. ENGIM 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 per orientare ed assistere 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.

Servizi al lavoro

Favorire l'occupabilità e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che cerchiamo di concretizzare a conclusione di ogni singolo percorso formativo.

Con i Servizi al Lavoro presenti in ogni regione, ENGIM accoglie le persone in cerca di occupazione o di riqualificazione e le accompagna lungo un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo anche attraverso stage, tirocini, apprendistato.

Servizi alle imprese

Siamo al fianco delle imprese nel favorire la crescita professionale del capitale umano e nello sviluppo organizzativo, attraverso proposte formative "a libero mercato" o finanziate dai Fondi Interprofessionali.

ENGIM offre anche attività di consulenza, di scouting/ screening dei fabbisogni, di preselezione e selezione del personale, supportando l'impresa nella ricerca di opportunità finanziate e nell'espletamento delle procedure per attivare tirocini o apprendistato.

Cooperazione internazionale

Nel mondo ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di ONG 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 e nei Paesi in via di sviluppo, ENGIM realizza iniziative di solidarietà e 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.

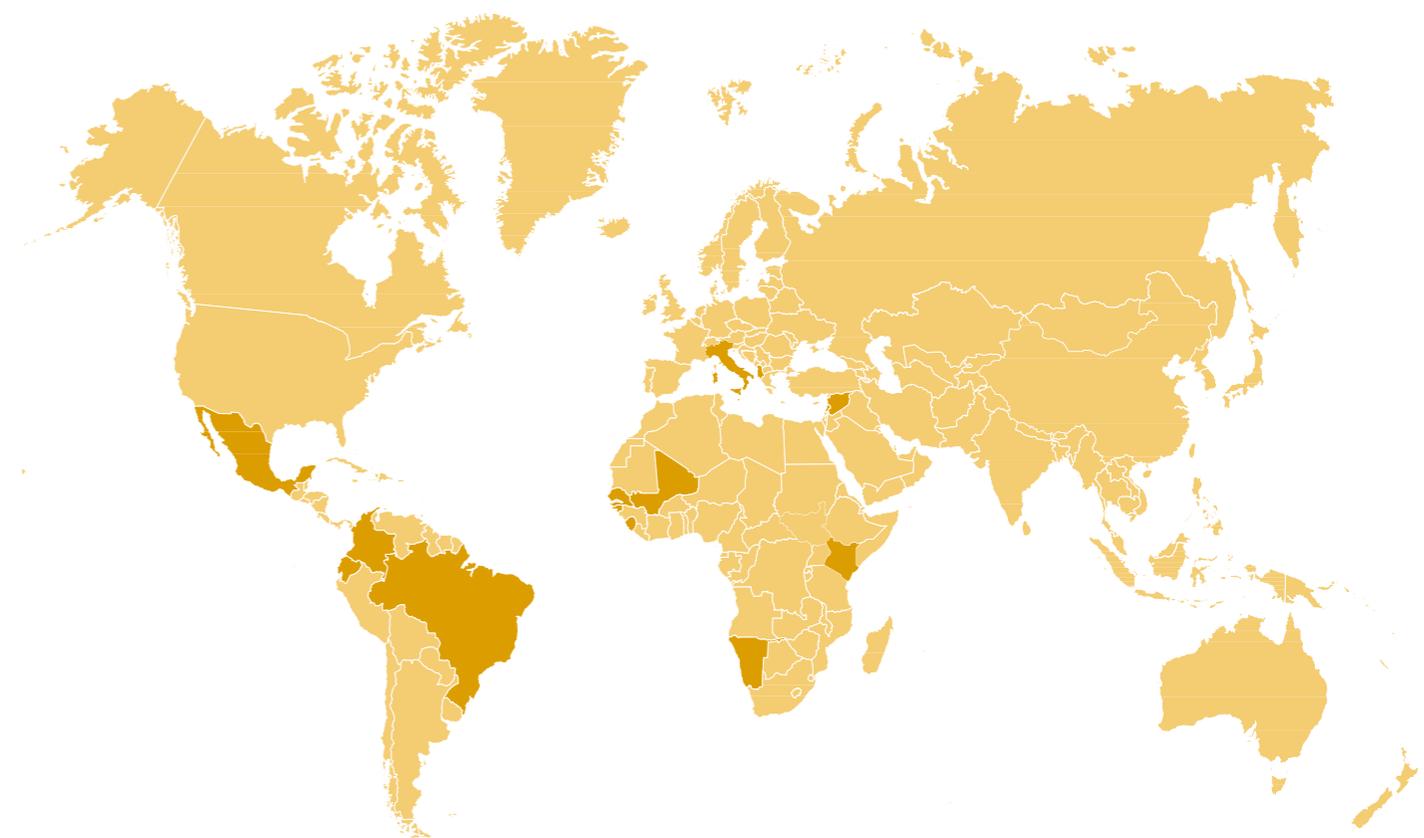
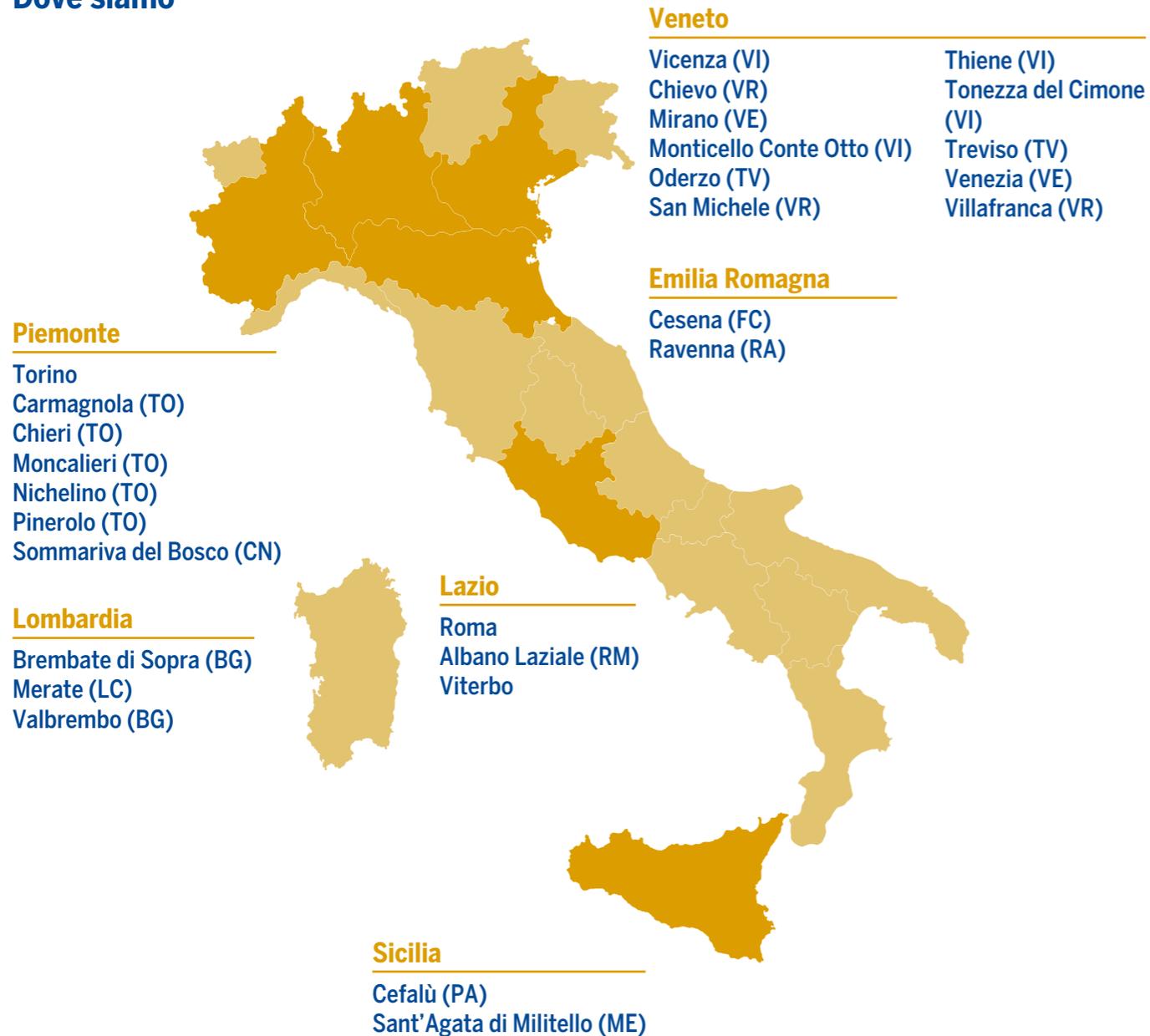
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

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

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.

Dove siamo



ASIA

Libano
Siria

AFRICA

Guinea Bissau
Kenya
Mali
Namibia
Senegal
Sierra Leone

AMERICA

Brasile
Colombia
Ecuador
Messico

EUROPA

Albania
Italia



1.2. STORIA E CAMMINO

San Leonardo Murialdo

È il **19 marzo 1873**, un mercoledì di pioggia battente, quando nasce a Torino la Congregazione di San Giuseppe, evento storico e sociale da cui prenderà l'avvio un lungo cammino di apostolato spirituale e civile che imprimerà un'impronta profonda nel grande album del cattolicesimo italiano.

La fonda don Leonardo Murialdo nel **Collegio Artigianelli**, di cui è rettore, nella sede di corso Palestro dove da un decennio si era insediato l'istituto creato nel 1849 da don Giovanni Cocchi, altra figura chiave della Chiesa piemontese dell'Ottocento.

L'obiettivo è assistere, educare cristianamente e addestrare al lavoro professionale i ragazzi «poveri, orfani o abbandonati ed anche solo discoli», cioè bisognosi di riscattarsi da una vita emarginata, e inoltre essere d'aiuto «agli adulti appartenenti alle classi operaie con l'istruzione e la predicazione».

L'ispirazione e le finalità della Congregazione (in origine Pia Società Torinese di San Giuseppe, nel 1930 riconosciuta come ente morale) e degli Artigianelli si rispecchiano e si intrecciano vicendevolmente e a mano a mano danno frutti duraturi. Sorgono orfanotrofi, convitti, istituti di rieducazione, colonie agricole, oratori e un complesso di attività che scrivono pagine significative nella pastorale di carità, solidarietà e assistenza nelle stagioni che precedono e seguono l'Unità nazionale.

È una rete a cui nel tempo si aggiungeranno le parrocchie, le scuole, i centri di formazione professionale, le case-famiglia (quest'ultima una visione pionieristica, di cui il Murialdo è ispiratore e precursore nel mondo), i patronati, le missioni all'estero.

Il principale artefice di questo percorso, Leonardo Murialdo, era **nato a Torino il 26 ottobre 1828**. Presto rimasto orfano del padre, un ricco agente di cambio e sensale di commercio, trascorre l'infanzia e la prima adolescenza nel collegio scolio di Savona. Tornato in città, frequenta i corsi di teologia all'università e nel 1851 **diventa sacerdote**.

Si impegna subito tra i ragazzi sbandati e nelle diverse **periferie della condizione urbana**: inizialmente nell'Ospizio correzionale della Generala; poi nell'Oratorio dell'Angelo Custode aperto sulla sponda sinistra del Po, nel quartiere Vanchiglia, tra «luridi abituri» dove per certe vecchie cronache «si annidavano una popolazione miserabile e individui pericolosi»; e quindi nell'Oratorio salesiano di San Luigi, vicino alla stazione di Porta Nuova, alla cui direzione è chiamato personalmente da don Giovanni Bosco, il più noto dei santi sociali torinesi. Don Murialdo si sente molto legato alla sua figura, dalla quale tuttavia si differenzierà per imboccare un'autonoma e originale progettualità pastorale.

Dopo un soggiorno a Parigi e Londra, finalmente nel 1866 intraprende appieno la sua missione alla guida del Collegio Artigianelli (fondato nel 1849) e da allora dedica tutte le sue energie all'accoglienza, all'educazione, alla formazione professionale e all'istruzione dei giovani meno fortunati.

Ma è anche una voce spesso presente sulla stampa di matrice religiosa (fonda l'Associazione della Buona Stampa e contribuisce all'uscita nel 1876 del giornale *La voce dell'operaio*, ancor'oggi settimanale diocesano sotto la testata *La voce del tempo*), organizza nel 1871 l'Unione Operai Cattolici (di cui diventerà assistente ecclesiastico) ed è attivo nell'Opera dei Congressi, la rete originaria dell'associazionismo laico legato al magistero ecclesiale.

È nell'azione compiuta nel campo educativo e formativo con passione e determinazione che don Murialdo appare ancora oggi come **un riformatore e un anticipatore**, per gli indirizzi impressi e i risultati toccati, rispetto alla pedagogia e ai costumi dell'epoca. Suo principio guida: «Ci si prende cura dei poveri, dei fanciulli, dei ragazzi, delle popolazioni operaie, degli apprendisti, dei giovani operai che entrano nel mondo del lavoro».

Resterà trentaquattro anni al timone del Collegio e della Congregazione, fino alla morte giunta il **30 marzo 1900**, avendo saputo edificare una multiforme comunità operosa, parimenti attenta alle dimensioni della fede e della giustizia sociale. Alcuni suoi traguardi, alcune sue proposte innovative (uffici di collocamento, casse di mutuo soccorso, circoli dopolavoro, leghe, abolizione del lavoro notturno, riposo festivo, giornata lavorativa di otto ore, obbligo scolastico fino ai quattordici anni) vanno oltre la dimensione della carità e della misericordia e delineano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore in un contesto storico che vede la dottrina sociale della Chiesa misurarsi con lo sviluppo del movimento operaio.

Ormai, almeno un paio di rivoluzioni industriali e l'impetuoso recente sviluppo delle tecnologie digitali hanno cambiato alla radice l'orizzonte sociale e culturale nel quale gli allievi del Collegio Artigianelli animavano quei pionieristici laboratori per apprendere il lavoro del fabbro o del falegname o del tipografo. «Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai», soleva dire il fondatore, **proclamato beato da Paolo VI il 3 novembre 1963 e da lui canonizzato il 3 maggio 1970**.

Alla sua eredità e testimonianza – la centralità della persona – si richiama oggi l'intera comunità murialdina per mettere a punto migliori occasioni di cura, educazione, formazione, promozione culturale, lavoro e per sperimentare diversi modelli di welfare e di imprenditoria sociale.

Nell'attuale sfida della globalizzazione, occorre agire con idee e spirito innovativi, superare la tentazione dell'autoripiegamento, della rassegnazione, della sterile lamentela.

Solo la strada del dialogo e della corresponsabilità può offrire pari opportunità di accesso a un tragitto di crescita umana integrale, a un umanesimo trascendente, conferendo a ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura una più grande pienezza.



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

1977

nasce ENGIM

1978

avvio delle attività in Emilia Romagna

1979

avvio delle attività in Piemonte

1987

prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone

1988

si riattiva il Centro Studi ENGIM, a cura di padre Roberto Lovato
ENGIM ottiene il riconoscimento della Comunità Europea

1989

si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale

1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane

1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87

1994

prima attività di cooperazione internazionale in Albania

1996

avvio dell'attività in Lombardia

1998

prima attività di cooperazione internazionale in America Latina

2000

riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87)

Cronologia / 2

2001

ENGIM apre a Roma la sua prima Bottega di commercio equo e solidale

2003

avvio dei primi progetti di servizio civile in Italia e all'estero
avvio delle attività in Veneto e di ENGIM San Paolo a Roma

2005

avvio delle attività in Sicilia

2007

si formalizza la trasformazione di ENGIM in Associazione di associazioni,
con la costituzione di associazioni regionali che aderiscono a quella nazionale:
i soci sono Pia Società Torinese di San Giuseppe, ENGIM San Paolo e le associazioni
di Emilia Romagna, Piemonte, Lazio, Bergamo (poi Lombardia)
ENGIM entra in Focsiv (Federazione organismi cristiani servizio internazionale volontario)

2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina

2012

si costituisce ENGIM Calabria
prime attività in Libano

2014

avvio attività di emergenza umanitaria

2015

ENGIM ottiene l'accreditamento ministeriale per i corsi
di formazione del personale scolastico
nasce Officina Ubuntu a Ravenna

2016

si costituisce ENGIM Puglia e Scaligera Formazione (società consortile di Verona
con sedi anche a Chievo e Villafranca) diventa socia di ENGIM

2017

per costruire una "filiera didattica" nel settore agroalimentare, ENGIM Emilia Romagna
acquisisce gli immobili dell'ex azienda agricola sperimentale "Mario Marani" nel Ravennate
iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori
non accompagnati in Italia

2019

ENGIM diventa Fondazione e a Torino si inaugura Gerla Academy, prima company
academy all'interno di un centro di formazione professionale

2020

apre l'impresa formativa Sanga-Bar, il bistrot dell'inclusione
Officina Ubuntu inaugura la sede nel Giardino Rasponi di Ravenna



ENGIM

Formazione Orientamento
Cooperazione

1.3. MISSIONE E VALORI

ENGIM ha come finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani, con particolare attenzione a quelli più svantaggiati, dei lavoratori e dei ceti popolari attraverso l'orientamento, l'istruzione e la formazione professionale.

Ispirandosi alla spiritualità e al carisma di san Leonardo Murialdo, ENGIM mira all'educazione integrale della persona, mediante la sua preparazione spirituale culturale, tecnica e professionale.

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

- pensare un mondo migliore
- agire sul capitale umano
- sognare sinceramente
- fare il bene e farlo bene
- immaginare il futuro

ENGIM non ha un catalogo di soluzioni da offrire o ancor meno un catalogo di soluzioni da imporre, piuttosto abbiamo un metodo, un metodo che sta nel vedere, valutare e agire.

dall'inclusione all'appartenenza

ENGIM pone la persona al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa dando evidenza e valore alle potenzialità insite in ogni individuo. È compito di tutto il nostro personale rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione.

dal lavoro ben fatto al bene comune

ENGIM promuove la comunità educante come modello per costruire la relazione con l'altro attraverso il dialogo, l'empatia, l'accoglienza, l'uguaglianza; per accompagnare giovani e adulti alla ricerca di dignità, autonomia, emancipazione e valorizzazione; per favorire la riduzione delle distanze e dei conflitti sociali; per sostenere la crescita e l'inclusione di cittadini attivi e partecipi.

dalle relazioni al fare rete

ENGIM considera il lavoro lo strumento più potente per esprimere la libertà e l'identità della persona. 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.

dalla reciprocità alla sostenibilità

ENGIM opera all'insegna dell'equità nel rispetto della dignità delle persone e dei diritti umani: per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo, tutelare le pari opportunità e la parità di genere, proporre visioni e letture multidisciplinari, stare dalla parte dei più fragili, promuovere e favorire uno sviluppo sostenibile.

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 contrastare ogni possibile forma di disoccupazione, dispositivo di promozione alla partecipazione e alla cittadinanza attiva.

L'offerta formativa è divenuta oggi più complessa e la necessità di costruire **un sistema integrato** con l'istruzione e il lavoro, per lo più segnato da crescente flessibilità e precarietà, dà luogo a diversi canali e filiere della formazione: apprendistato, formazione post diploma, formazione continua, alternanza scuola-lavoro ecc.

In linea con **le raccomandazioni dell'Unione Europea**, la nostra offerta formativa punta allo sviluppo di competenze valorizzando pensiero critico, creatività, spirito di iniziativa, capacità di risolvere problemi, valutazione del rischio, presa di decisione, gestione costruttiva delle emozioni.

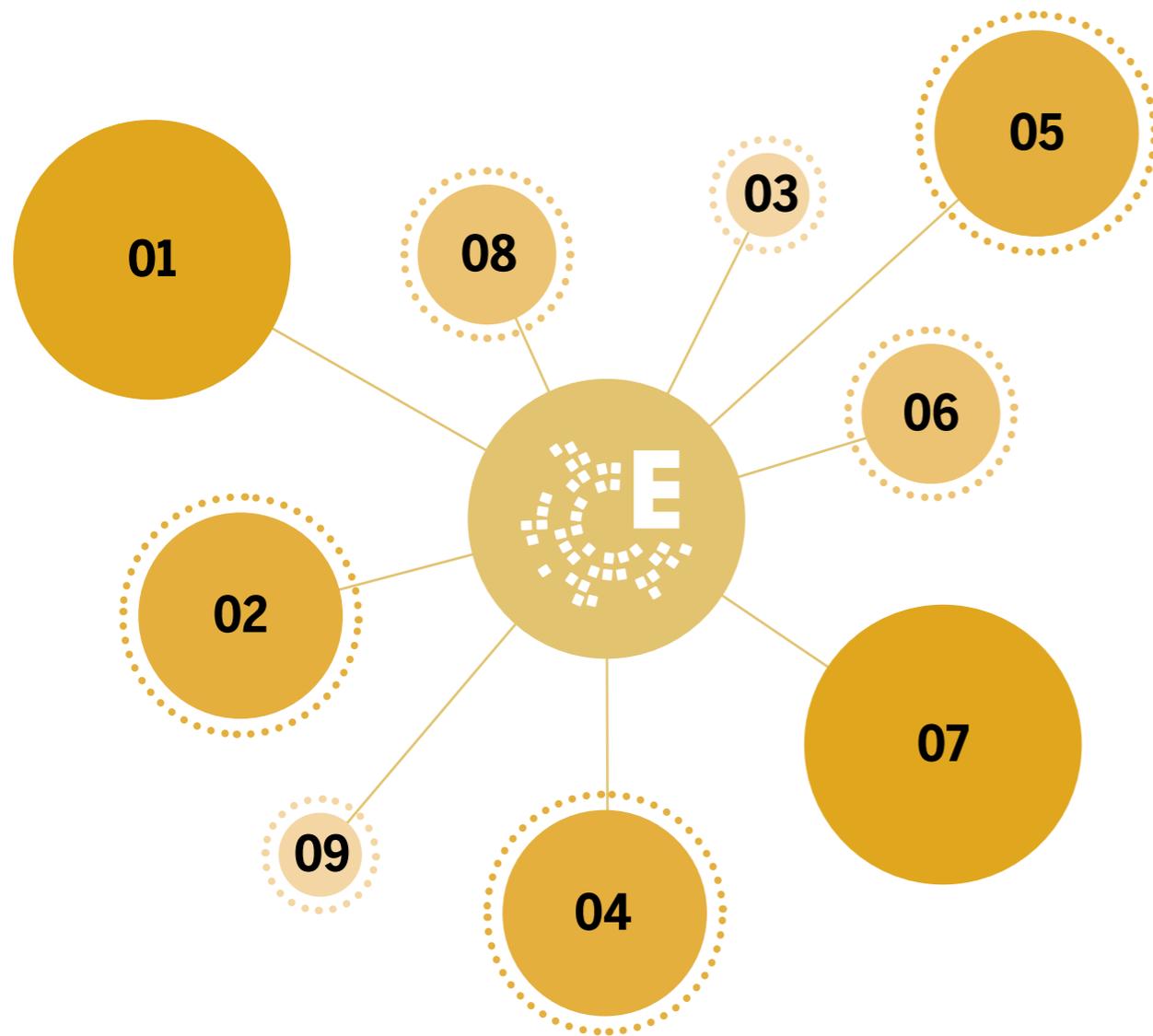
Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile **indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.**

una visione solidale e sinergica

Le nostre sedi formative e i nostri laboratori realizzano un complesso di attività cercando una visione solidale e sinergica tra la persona, il percorso di lavoro, il legame con il mondo produttivo:

- operano come luoghi sempre più simili alle imprese per sviluppare apprendimento in contesto lavorativo
- creano opportunità per le persone offrendo prestazioni integrate in base alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura e durata della disoccupazione), al suo contesto sociale e culturale, al grado di servizi presenti nel territorio e alla loro accessibilità
- rispondono ai bisogni professionali e formativi delle imprese avvalendosi degli strumenti tecnologici a disposizione per tracciare, monitorare e verificare costantemente i processi formativi
- sono soggetti attivi nelle relazioni con il territorio, le istituzioni pubbliche e del privato sociale

1.4. STAKEHOLDER



.....
Prospettive di miglioramento

01 Beneficiari delle attività

chi sono: giovani, lavoratori, disoccupati, persone svantaggiate, famiglie, migranti

Modalità di coinvolgimento:
Attività di formazione
Sportelli di orientamento
Stage
Tirocini
Apprendistato
Questionari di gradimento
Servizi per il lavoro
Mobilità all'estero

02 Risorse umane

chi sono: dipendenti e collaboratori

Modalità di coinvolgimento:
Attività di formazione e aggiornamento (Cantiere ENGIM)
Riunioni periodiche
Newsletter
Rassegna stampa
Bilancio sociale

03 Volontari

chi sono: giovani e adulti

Modalità di coinvolgimento:
Percorsi di formazione
Servizio Civile Universale
Corpi Civili di Pace
Sito web
Social media
Bottega del mondo ENGIM

04 Organizzazione di appartenenza

chi sono: Congregazione di appartenenza, Fondazioni ENGIM

Modalità di coinvolgimento:
Riunioni dei Consigli direttivi
Collaborazioni su progetti specifici
Seminari

05 Sistema produttivo e del lavoro

chi sono: imprese, centri per l'impiego, sindacati, fornitori

Modalità di coinvolgimento:
Iniziative Sistema Duale
Laboratori
Impresa formativa
Coprogettazione
Tavoli di lavoro
Apprendistato

06 Sistema della formazione

chi sono: scuole medie, altri enti di formazione professionale, università italiane ed europee

Modalità di coinvolgimento:
Attività di orientamento
Attività di coprogettazione
Dialogo continuo

07 Istituzioni e sostenitori

chi sono: Ministeri, Regioni, Enti locali, Istituzioni dell'Unione Europea

Modalità di coinvolgimento:
Attività di coprogettazione
Incontri e confronti periodici
Realizzazione progetti condivisi
Bilancio sociale

08 Terzo settore

chi sono: altri Enti del Terzo settore, organizzazioni non profit nazionali e internazionali

Modalità di coinvolgimento:
Progetti/iniziative
Dialogo costante
Coprogettazione
Sito web
Canali social

09 Comunità

chi sono: soggetti presenti nelle aree di attività di ENGIM e con i quali si hanno rapporti diretti e indiretti

Modalità di coinvolgimento:
Sito web
Canali social
Iniziative di coinvolgimento
Bilancio sociale

Relazioni e connessioni di sistema

ENGIM opera come “soggetto di governance pubblica a partecipazione multiattore” per creare “reti virtuose” e migliorare i servizi per cittadini e imprese.

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.

ENGIM si sente **accanto alle imprese** “come impresa”, in modo da “vibrare” con esse e vivere il cambiamento in piena sintonia. Le nostre sedi – con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi – operano come parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.

Condividiamo con le imprese la responsabilità sociale e formativa in modo che ogni lavoratore 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.

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”, per creare “reti virtuose” i cui i risultati siano frutto di una condivisione dinamica e autogenerativa.



Ogni persona deve poter avere il lavoro che più le porti dignità, ma oggi le imprese si lamentano di non trovare personale adeguatamente formato. Vi assicuro che per la scuola è impossibile farlo in modo da riuscire a soddisfare le esigenze di ogni singola azienda. Perciò, il percorso del sistema duale costituisce un'esperienza notevole. Noi del Veneto possiamo considerarci fortunati perché l'attenzione qui c'è.

Invece, di formazione continua se ne parla tanto ma se ne fa molto poca. E ormai il fenomeno del turnover rimanendo nello stesso ambiente lavorativo, o addirittura nell'ambito di un intero settore produttivo o merceologico, è tale che sempre più persone devono lasciare un lavoro per trovarne un altro, e spesso e volentieri si tratta di un lavoro completamente diverso da quello abituale.

Una parte del problema la ritroviamo dentro le statistiche dei senza lavoro. Ma le cifre non rimandano quanto si stiano diffondendo la sfiducia lo sconforto, e il fatto che molti rinuncino finendo per non cercare più un'occupazione. Tocca ai centri professionali di dargli una mano. Le imprese, per parte loro, devono essere più consapevoli che le risorse umane non sono solo un numero all'interno di un bilancio societario.

Flavio Lorenzin Presidente CONFIMI Meccanica
(presentazione Annual Report 2020 ENGIM Veneto, Treviso, 19-11-2021)

Il tempo della pandemia ha allargato le disuguaglianze ed anche nella formazione a distanza gli allievi, in base al loro ambiente familiare, non hanno goduto tutti delle stesse condizioni. Come sistema formativo, noi operiamo per riconoscere ai ragazzi un posto nel mondo. Abbiamo scelto di stare dalla parte di quanti sono esclusi dalla Storia e ci impegniamo, da soli o in partenariati, nel dare risposta ai fragili, ai vulnerabili, agli svantaggiati. Nei nostri centri trovano luoghi dove acquisire e sperimentare dignità.

Oggi la sfida è tenere insieme questo contesto formativo in evoluzione, farlo crescere, cercando e suggerendo insieme le risposte giuste. In Emilia Romagna ora abbiamo un originale sistema duale, che consente di arrivare fino all'università senza mai passare per la scuola tradizionale pubblica.

Ma la grande sfida, la scommessa aperta, è il tema lavoro. Sono necessarie diverse innovazioni. L'essenziale sarà sviluppare esperienze formative che ridiano senso a una relazione, la umanizzino, tanto più dopo che la pandemia ha spinto molti giovani a restarsene nelle case.

Costruiamo, come direbbe Edgar Morin, piccole oasi dove possano ricostruire la fraternità e la comunità.

Giuseppe Pagani Presidente AECA, membro del Comitato Direttivo di ENGIM Emilia Romagna
(presentazione Annual Report 2020 ENGIM Emilia Romagna, Ravenna, 01/12/2021)

In vista del PNRR, occorre fare in modo che i territori si preparino al meglio all'arrivo delle ingenti risorse europee. Noi abbiamo impostato una strategia "a due gambe": per il Terzo Settore e per la Pubblica Amministrazione. Con "Next Generation You" e "Next Generation We" investiamo con l'obiettivo di individuare e far emergere debolezze e criticità esistenti e rafforzare le competenze manageriali e tecnologiche delle differenti organizzazioni coinvolte. Abbiamo perciò selezionato, per il bando relativo al Terzo Settore, 150 enti attivi in Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta e una ventina di loro sono adesso soggetti delle consulenze. Poi verranno i piani da attuare. Non si tratta di risorse date allo scopo di realizzare progetti, ma affinché gli enti si rafforzino, diventino più autonomi, si rinnovino. Tengo a sottolineare il nostro approccio: non pensiamo di avere una verità in tasca.

Non ci mettiamo a suggerire che tutti questi enti si trasformino in imprese profit, per sempro. Cerchiamo, invece, di offrire chiavi di lettura e strumenti perché siano in grado di svolgere la loro opera con più efficacia, in una logica sussidiaria con gli enti pubblici. Partendo da una convinzione: nessuno di noi può far niente da solo. Come Fondazione Compagnia di San Paolo possiamo produrre belle riflessioni teoriche o disegnare proposte e soluzioni, ma se gli enti non sono nelle condizioni di applicarle, non realizzeremo nulla. ENGIM, come altri soggetti, rappresenta per noi un interlocutore fondamentale. Perché voi operate tutti i giorni in questa stessa direzione.

Alberto Anfossi Segretario generale Fondazione Compagnia di San Paolo (presentazione Annual Report 2020 ENGIM Piemonte, Torino, 03/12/2021)

L'apprendistato di 1° livello incontra una forte resistenza a diffondersi, per le diffidenze di molti consulenti del lavoro e l'insufficiente conoscenza da parte di molte aziende. Si dice: l'apprendistato più conveniente è quello professionalizzante. Errore. Lo sappiamo, il timore degli imprenditori è di ritrovarsi al termine con il passaggio automatico ad un contratto di assunzione a tempo indeterminato. In realtà le cose non stanno così. Quando l'allievo consegue il titolo di studio, sia lui sia l'impresa possono decidere come procedere: se trasformare il rapporto in contratto di lavoro o fare altre scelte. Ricordo alcuni aspetti da considerare: nell'apprendistato di 1° livello è previsto un periodo iniziale di prova, durante il quale entrambe le parti possono recedere; e termina quando la scuola pubblica i risultati degli esami.

Le strade aperte, a quel punto, sono diverse. Comunicare esplicitamente di non proseguire il rapporto, o lasciarlo cadere, oppure modificarlo in contratto di apprendistato professionalizzante, o prorogarlo per il quinto anno se l'allievo è stato bocciato o fermato da malattia o infortunio. Tra i notevoli vantaggi per le imprese c'è quello retributivo: il compenso è pari al 75% del dovuto, l'erogazione delle competenze acquisite a scuola costano zero al datore di lavoro, quelle acquisite in azienda gli costano il 10% di quel 75%. Altri benefici: il numero degli apprendisti non si computa per la base imponibile IRAP e l'azienda può proporre di svolgere alcune ore in eccesso rispetto a quelle formative pagandolo il dovuto ma con aliquote contributive vantaggiose. Si arginano, così, le occasioni di lavoro nero.

Gianfranco Guidi ANPAL Servizi (presentazione Annual Report 2020 ENGIM San Paolo, Roma, 22/12/2021)

La celebre parabola evangelica del vignaiolo ci dice che il lavoro va riconosciuto e va retribuito. Giunge perfino a mettere in discussione il criterio della proporzionalità tra prestazione e compenso, perché sia uguale anche per apporti diseguali. Merito, giusta paga, produttività: vi troviamo, come vedete, temi ancor oggi di grandissima attualità. Gesù di Nazaret sta parlando dell'antico Israele e degli "ultimi", quelli che hanno lavorato meno degli altri ma si sono dannati l'anima per farlo, e che diventano i "primi", i prediletti. L'unico criterio che il loro padrone adotta, come giustificazione della sua condotta, è la bontà. Dalla parabola del vignaiolo sappiamo che la salvezza non avviene per i nostri meriti, ma è data dalla Grazia misericordiosa di Dio.

Ora, io non voglio entrare nel merito dei rapporti esistenti tra datori di lavoro e lavoratori. Però, in quel testo evangelico, nella prima parte, si parla di paga e la risposta ai nostri interrogativi per una esatta interpretazione la troviamo proprio per bocca degli "ultimi": nessuno ci ha presi a giornata. Ecco, queste cose succedono ancora in Italia, e non solo nell'organizzazione più raffinata del mercato del lavoro. No, sono messe brutalmente sotto i nostri occhi nelle file che vediamo lungo le strade. Senza pensare, poi, a quanto accade in altri Paesi, dove la descrizione del Vangelo sembra riprodursi quasi esattamente. Sono scene dall'alta intensità rappresentativa ed esistenziale: descrivono condizioni e rischi ai quali tutti ci sentiamo esposti.

Come non pensare, inoltre, a certe rappresentazioni viste nei media: persone e anche comunità "condannate" per una sorta di nuovo reato, per scarsa attitudine a lavorare. Magari in cambio di pochi euro, e con la colpa aggravata se si riceve un sussidio. Ma la Costituzione italiana fissa nell'articolo 3 in modo esemplare, e non ammettendo alcuna forma di discriminazione, l'uguaglianza di tutti i cittadini nei diritti fondamentali e stabilisce solennemente l'impegno della Repubblica a rimuovere gli ostacoli di diversa natura che ne impediscono la piena garanzia. Lavorare, insomma, è avere la possibilità di alimentare non solo il corpo ma il senso della dignità di un individuo. E formare i giovani è far germogliare i semi che Dio ha posto in ciascuno di noi.

Francesco Beschi Vescovo di Bergamo
(Summer School ENGIM 2021, Bergamo, 14/07/2021)

Il professor Biagi intuì che l'adattabilità era una chiave importante davanti alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Noi, in vent'anni, abbiamo formato quasi 400 dottori di ricerca, di cui 100 in apprendistato di alta formazione, con la consapevolezza che sarebbero poi entrati nelle imprese cercando di innovare le modalità di apprendimento e formazione delle stesse.

Il grande problema, per chi si occupa di sistema formativo, non è dare un pezzo di carta, certificare un titolo di studio su un registro, ma partecipare ad un processo creativo, misurabile non in ore ma in qualità dei contenuti. Una formazione senza "l'anima" dell'educazione si rivela abbastanza povera. Il legame tra docente ed allievo non deve cercare solo la trasmissione di conoscenze e saperi ma un reciproco arricchimento quotidiano.

Oggi in Italia l'apprendistato è un contratto di lavoro, ma può essere qualcosa di più. Può essere lo strumento di una società, o un territorio o un intero settore produttivo, per costruire le dinamiche di sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ancora molto precarie e inefficienti, mentre legittimamente i lavoratori lamentano i bassi salari e gli imprenditori i costi contributivi e fiscali altissimi. Ma l'apprendista non impara magicamente qualcosa, se quel suo singolo percorso non si aggancia a qualcosa di più grande. Abbiamo 900 contratti collettivi nazionali e la stragrande maggioranza non crea un processo che porti l'apprendista a raggiungere i profili fissati dai CCNL. Faccio un esempio lampante: il grande distretto della ceramica di Sassuolo, realtà importantissima, non ha l'apprendistato duale.

L'apprendistato è spesso tema di allegati ai CCNL, come se i processi produttivi fossero rimasti fermi al Novecento, quando erano standardizzati in certi modelli. Ma l'apprendistato è una relazione tra persone, è un apprendimento. Prima di fare le opportune riforme, allora, c'è da compiere un salto culturale uscendo dall'idea negativa dell'impresa vista come luogo di sfruttamento. Non parlo, ovviamente, del singolo imprenditore farabutto ma del rapporto che ognuno di noi ha con il lavoro. La nostra società lo monetizza esclusivamente, ne mortifica l'aspetto educativo e relazionale. Invece, si pensi al processo di essere apprendisti per l'intero arco dell'esistenza, c'è qualcosa di più profondo da far emergere: l'idea che hai ancora da chiedere alla vita, che ti incuriosisce apprendere.

Michele Tiraboschi coordinatore scientifico ADAPT, docente universitario di Diritto del lavoro (Summer School ENGIM 2021, Bergamo, 14/07/2021)

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E RILEVANZA

Il percorso avviato da ENGIM nel 2020 prosegue nel 2021 con l'obiettivo di rafforzare il rapporto tra la struttura ed i propri stakeholders. Quest'anno lo sforzo di ENGIM è stato orientato ad analizzare il rapporto che intercorre tra i valori maggioranti rilevanti per l'azienda e la percezione degli stessi per i propri dipendenti.

Questa analisi è stata possibile grazie alla ricerca svolta dal Prof. Daniele Marini dell'Università di Padova, attraverso la somministrazione di questionari. Per ENGIM è stato quindi fondamentale fare una riflessione anche alla luce della stesura della nuova Carta dei Valori cercando di far affiorare la sovrapposizione – o la distanza- tra i valori ispiratori che guidano l'operato dell'Ente e la percezione degli stessi da parte dei propri collaboratori.

E' stato quindi scelto di dare evidenza di alcuni dati provenienti da tale ricerca all'interno del Bilancio Sociale 2021 per dare conto del processo di autovalutazione e di stakeholders engagement.

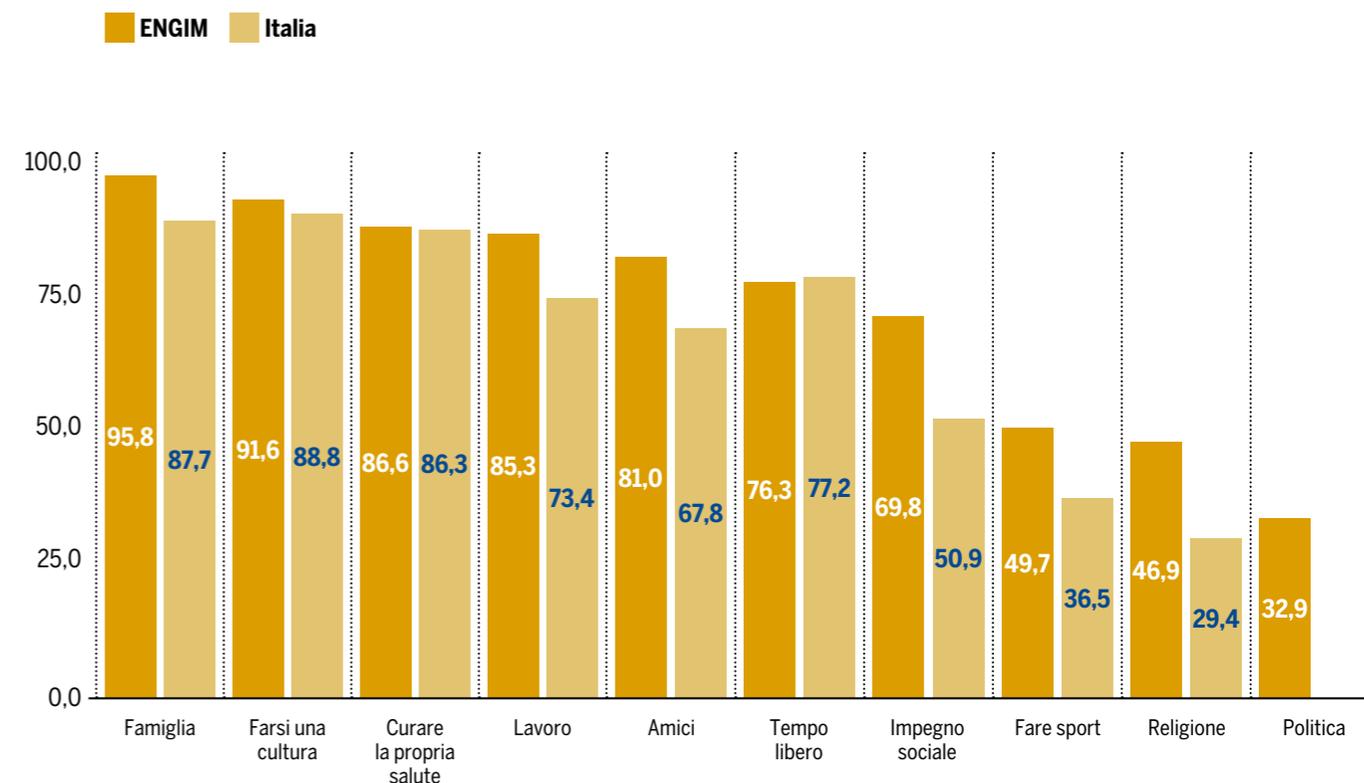
In particolare sono state raffrontate parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

Nelle matrici successive (matrice 1,2,3,4) si è dato invece evidenza della rilevanza, da parte dei collaboratori, di valori educativi ed azioni centrali per ENGIM, generando quindi una classificazione ed una gerarchia a tre livelli di importanza: marginale, relativa e centrale. I dati sono stati confrontati inoltre tra quanto è rilevante oggi e quanto, in prospettiva, lo potrà essere in futuro.

L'analisi promossa da Fondazione ENGIM e realizzata da Community Research&Analysis, non solo ha raggiunto il risultato di fotografare tendenze e trasformazioni dell'ecosistema ENGIM, ma ha consentito una riflessione sul modo di declinare in azioni i valori di riferimento.

I valori di riferimento

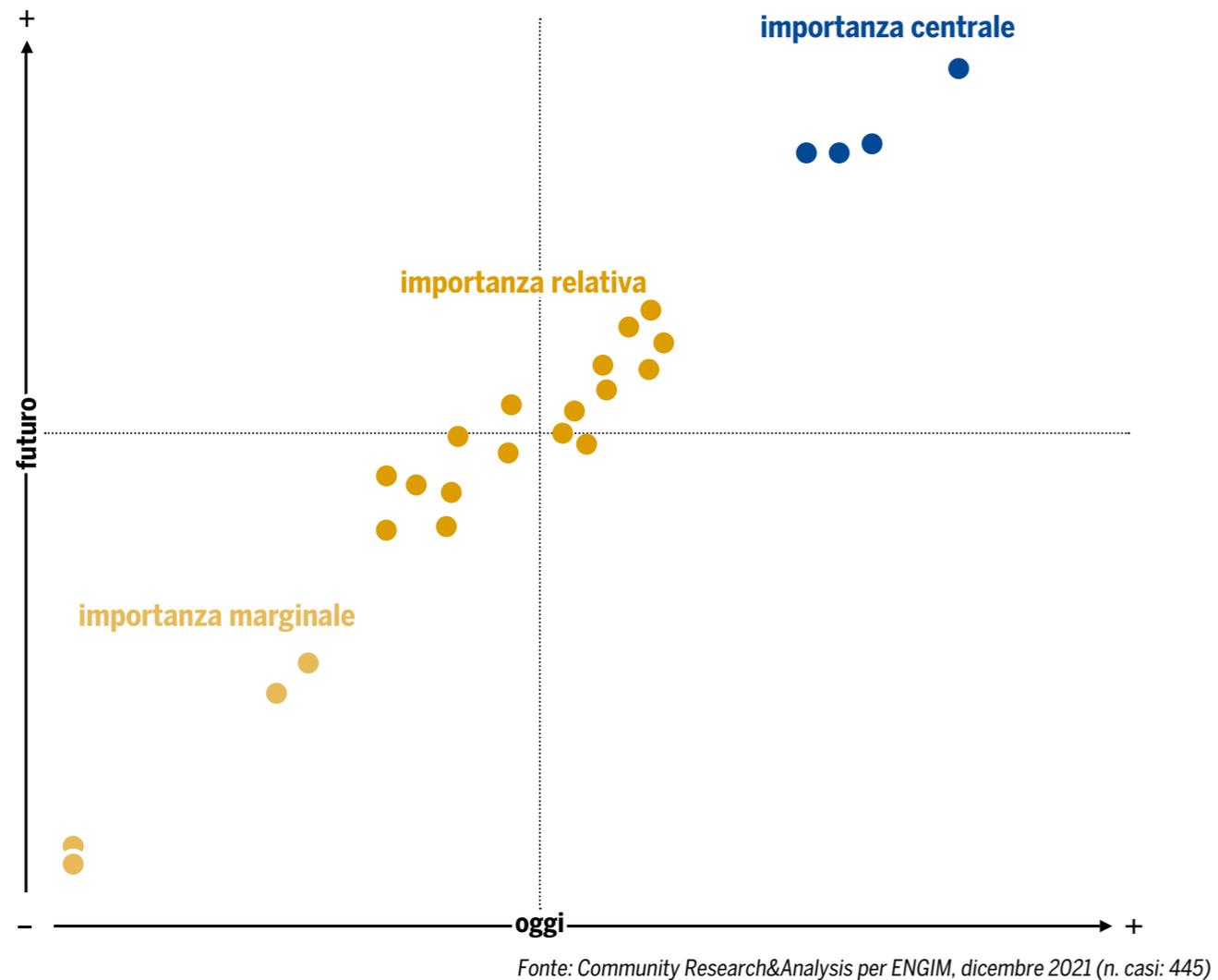
Grafico 1



Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445). Italia: Community Research&Analysis, 2018 (n. casi 1.655)

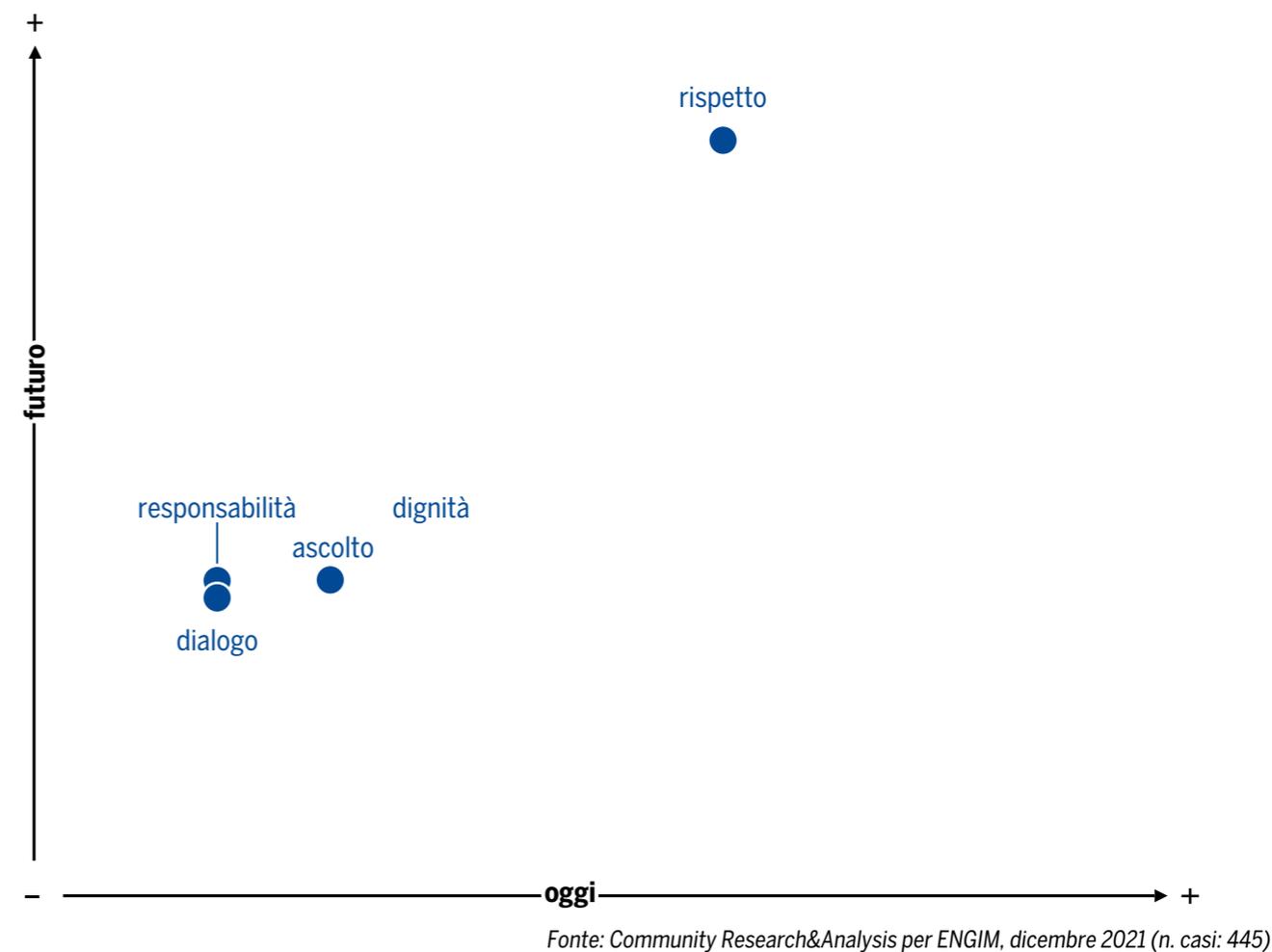
I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



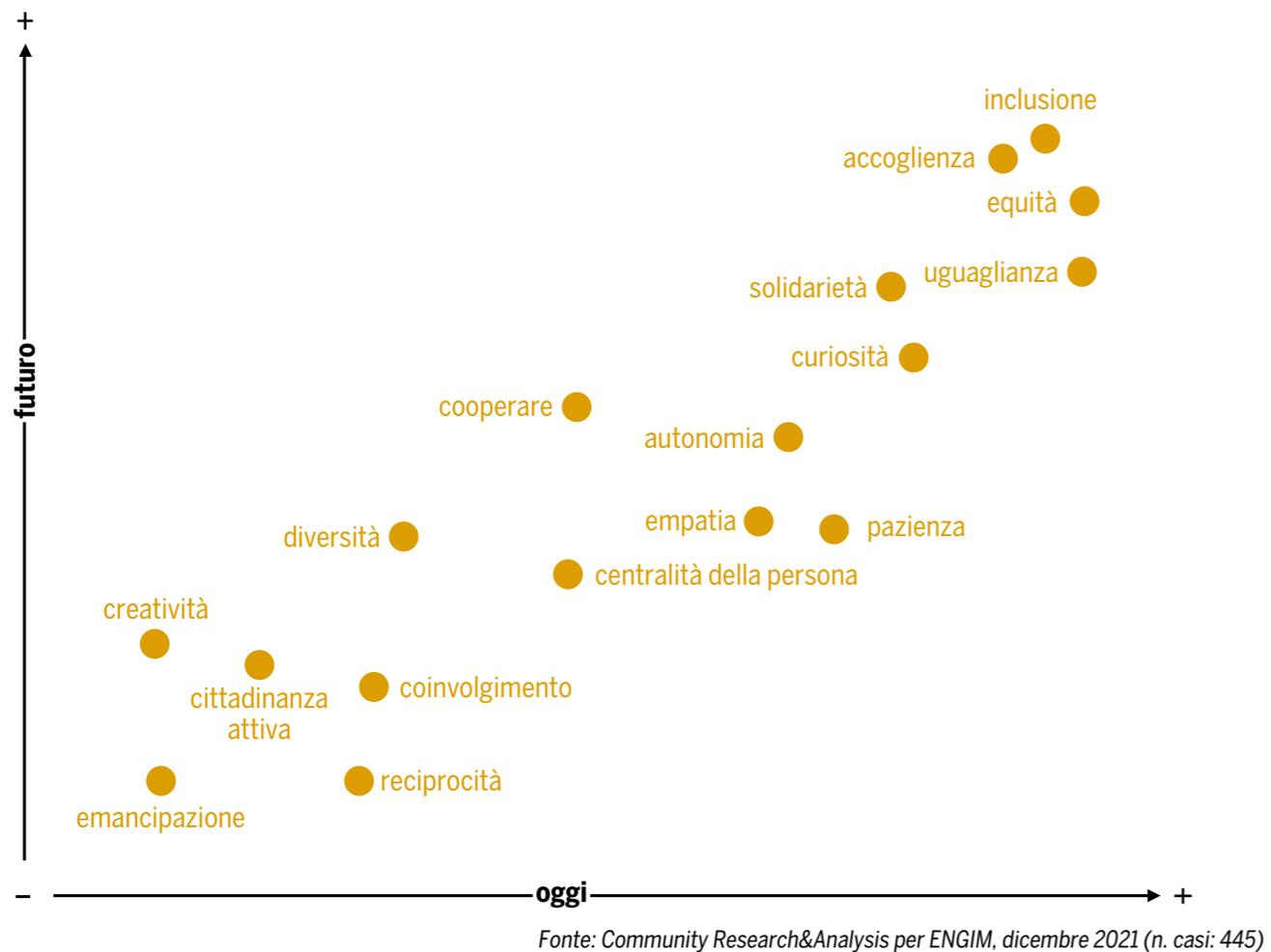
Matrice 2

importanza centrale



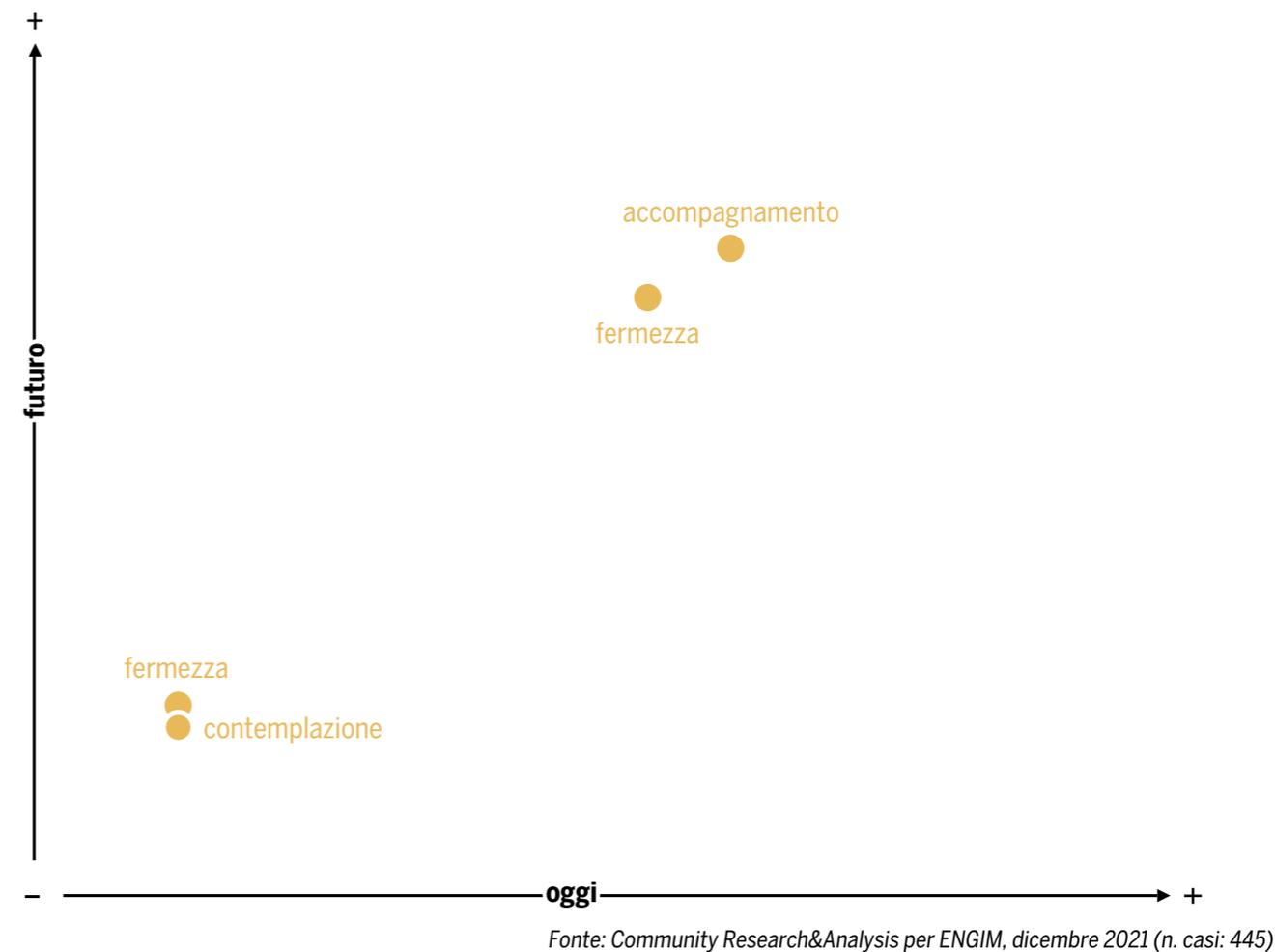
Matrice 3

importanza relativa



Matrice 4

importanza marginale





SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



Follia è fare sempre la stessa cosa aspettandosi risultati diversi
Albert Einstein

The Last Dance è una miniserie in onda su Netflix. Racconta la carriera di Michael Jordan, leggendaria stella dello sport americano, che un giorno del luglio 1989 decise di cambiare la storia del basket. Presto la sua squadra decise di cambiare il modo di giocarlo e, in due anni, nel luglio 1991 i Chicago Bulls conquistarono il loro primo titolo NBA e ne seguirono altri cinque di fila. Jordan aveva messo con successo la sua creatività al servizio del gruppo. «Capi che segnando da solo più di 30 punti non ci avrebbe fatto vincere l'ultima partita della stagione», dirà un suo compagno, B. J. Armstrong. Tutti assieme, invece, cambiarono il basket. Per sempre. ENGIM oggi chiede: un "gioco di squadra" **cambierà la formazione professionale per sempre?**

**La strada giusta
per il cambiamento
è una crescita
che coinvolga tutto
il nostro ecosistema.**

WeAre WeShare WeCare: abbiamo sintetizzato così la nostra missione in un'epoca in cui «nessuno si salva da solo», come invocò Papa Francesco, dal sagrato deserto di piazza San Pietro, nel pieno della pandemia. Da tempo noi ci siamo incamminati sulla via del cambiamento. Dalla trasformazione in Fondazione sono venuti il nuovo Regolamento e il Codice Etico. Dalla pubblicazione del Bilancio Sociale si sono sviluppate le relazioni con gli stakeholder e le iniziative per osservare l'adesione ai valori di ENGIM dei nostri collaboratori. Con il Cantiere ENGIM ci prendiamo più cura delle persone con cui operiamo. Con il contratto di gruppo stimoliamo gli altri enti del Terzo Settore e della formazione professionale. Con i centri di eccellenza VET (Vocational Education Training) allarghiamo gli orizzonti per uscire dai nostri confini e con l'infrastruttura digitale muoviamo passi cruciali per osservare, misurare e migliorare quello che facciamo.

Ma dobbiamo, per riprendere la metafora cestistica, sciogliere alcuni nodi decisivi per proiettare tutta ENGIM in un forte "gioco di squadra", fecondo e lungimirante. Le nostre realtà regionali sono pienamente pronte e disponibili? Vogliono imparare a lavorare insieme, magari a volte rinunciando a primeggiare nei propri territori, a favore di una crescita che coinvolga l'intero ecosistema ENGIM? Ciascuno di noi è davvero interessato ad entrare nella "Champions League" della formazione professionale o ci basta stravincedo il campionato locale?

Riusciremo a rinunciare a minuti di gioco, schemi d'azione, opportunità di tiro tradizionali per imboccare strade nuove? Siamo tutti convinti che il tutto è superiore alla somma delle singole parti? È essenziale condividere la scelta delle carte su cui puntare: internazionalizzazione, gestione dati e misurabilità del nostro impatto sociale, invero originale dei nostri valori, eccellenze regionali, spirito di gruppo. Non è semplice cambiare ricette, uscire da un modello di franchising al quale siamo stati obbligati e incentivati (internamente ed esternamente). Ma dare un diverso orizzonte alla formazione professionale è **una sfida non rinviabile**.

Nella Summer School 2021 abbiamo ragionato su **tre ambiti strategici**, in questo presente molto simile a un futuro ravvicinato, su cui abbiamo stabilito di investire impegno, idee, energie. Riguardano la formazione come piattaforma welfare di vita; il passaggio da ente di formazione ad agente per la persona e il lavoro; e la sperimentazione sull'asse innovazione/creatività, resilienza. Vediamoli più in dettaglio.

FORMAZIONE COME PIATTAFORMA DI WELFARE LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA.

ENGIM vuole interpretare sempre più l'offerta formativa, andando oltre l'essere scuola, con un nuovo ruolo e una nuova visione. Come strumento di welfare e inclusione sociale al di là dell'età anagrafica di chi a noi si rivolge. Bisogna garantire alle persone di restare sempre nel mondo del lavoro. Ogni individuo ha diritto a un percorso di istruzione, formazione e apprendimento permanente di qualità che consenta di partecipare appieno alla vita sociale e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. E deve trovare un sostegno attivo, mirato e tempestivo nella scelta dell'occupazione e nel miglioramento delle prospettive di impiego e riqualificazione. Per i giovani ciò significa: diritto alla formazione continua, all'apprendistato, al tirocinio o a un'offerta di lavoro adeguata entro pochi mesi dalla fine degli studi. Per i disoccupati significa diritto a un reinserimento lavorativo al massimo entro diciotto mesi.

Oggi sono le competenze trasversali (*soft skill*) l'ossatura principale delle richieste del mondo del lavoro. Competenze progressivamente evolvibili e declinabili a seconda dell'ambito professionale, della mansione, del territorio, dei contesti culturali. Gli imprenditori italiani evidenziano – ha rilevato una recente ricerca per Federmeccanica Umana - che nel futuro prossimo saranno prioritarie le abilità cognitive, di contenuto e relazionali. Un'attenzione specifica andrà alle capacità di gestione e di sistema:

- saper prendere decisioni
- saper fare analisi di processo e di dati
- sapere cooperare con altri
- saper lavorare in gruppo
- saper usare adeguatamente le risorse disponibili

Insomma, saper giocare al meglio con le carte che si hanno a disposizione, insieme ad altri. Fattore cruciale, quest'ultimo, per aiutare a sviluppare l'occupabilità delle persone. Non tanto (e non solo) la sua capacità di trovare un lavoro, un'occupazione, ma di formarsi quelle risorse che la rendano potenzialmente occupabile, in situazioni diverse e di cambiamento delle proprie condizioni lavorative.

Così come si dovrebbe estendere e rendere continuo in tutto l'orizzonte formativo la possibilità di realizzare un **apprendimento in contesto lavorativo**, il cosiddetto "sistema duale" – mutuato dal modello tedesco e introdotto in Italia da Luigi Bobba nella leFP regionale – che sta offrendo esiti molto positivi spezzando il tradizionale confine tra scuola e lavoro, tra apprendimento sui libri o per esperienza diretta. Una scelta che costringe le stesse strutture formative e didattiche a rivisitare i loro assetti organizzativi, in partnership con il contesto produttivo. Rispetto al passato, quando era il profilo professionale a pesare, ormai sono le competenze soft ad essere diventate imprescindibili per le imprese nel determinare la professionalità di un lavoratore.

Occorre, quindi, scrivere assieme una **nuova “grammatica” della formazione**, per la quale alle strutture di ENGIM indichiamo **4 obiettivi prioritari**:

una proposta di legge per l'apprendistato formativo

se la migliore formazione possibile arriva attraverso il lavoro, allora bisogna dare dignità all'esperienza di apprendistato di primo livello e la comunità educante deve allargarsi anche al mondo delle imprese, che deve diventare anch'esso un luogo di formazione

sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

per accrescere le competenze trasversali, di collaboratori o utenti, è necessario valutarle e farle evolvere attraverso percorsi formativi sempre più al passo con i tempi (*Skillati per la vita*)

diffusione di lets.engim.org come infrastruttura digitale delle relazioni

diffusione dell'utilizzo di *LET'S ENGIM* come infrastruttura delle relazioni e sua trasformazione in una sorta di app per facilitare il passaggio di informazioni e la loro condivisione

nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

per definire i singoli profili, accompagnare gli utenti, tracciarne il percorso e rimanere “agganciati” nel corso della vita (primo parametro: gli inserimenti lavorativi dopo il percorso formativo dell'obbligo)

DA ENTE DI FORMAZIONE AD AGENTE PER LA PERSONA E PER IL LAVORO.

L'ente di formazione eroga semplicemente corsi, l'agente agisce con la persona affinché la formazione diventi il migliore strumento per l'inserimento lavorativo. Il Piano nazionale delle nuove competenze (PNC, *Gazzetta Ufficiale*, dicembre 2021) è una delle riforme previste nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), leva finanziaria senza precedenti, per le dimensioni delle risorse e gli strumenti messi in campo, varato dalla UE nel pieno della pandemia. Obiettivo dichiarato: «rendere le economie e società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate alle sfide e alle opportunità delle transizioni ecologica e digitale». E proprio l'innalzamento delle competenze diffuse nelle popolazioni (*upskilling* e *reskilling*) è una delle iniziative “faro” volute dalla Commissione di Bruxelles.

Per le politiche di inserimento e transizione dei giovani nel mercato del lavoro, la sperimentazione del sistema duale rappresenta il primo grande intervento di investimento nazionale per lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello. Coinvolge oltre **300 CFP** regionali, destinatari di finanziamenti che creano o consolidano uffici di orientamento e *placement* che, per quanto riguarda la lePF, toccano circa **25.000 allievi**. Come sappiamo, dal 2018, le iscrizioni ai corsi in forma duale sono in costante crescita e si sono attestati nel 2021 intorno al 15% del totale dell'offerta leFP. La prospettiva è ora di passare dalla fase di sperimentazione di una “via italiana al sistema duale” alla fase di transizione sia nei sistemi della formazione professionale sia nel sistema delle imprese. Grazie a una serie di scelte:

- progressiva standardizzazione delle misure
- ampliamento dell'offerta di apprendimento duale su tutta Italia, con più modalità di applicazioni
- rafforzamento in chiave di filiera dell'offerta formativa duale
- potenziamento dell'apprendistato duale nelle imprese e della loro capacità formativa

L'apprendimento duale rappresenta, infatti, una chiave strategica del PNC. Non solo per il target dei giovani e il sistema duale loro dedicato, ma per tutto il Piano nuove competenze. Perché **agevola** le transizioni formazione/lavoro, lavoro/lavoro, lavoro/formazione ottimizzando i processi di incontro domanda/offerta di competenze; **favorisce** opportunità e soluzioni concrete per personalizzare i percorsi di studio anche nel contesto di corsi organizzati per classi o livelli di apprendimento; **sostiene** il progressivo ampliamento dell'offerta settoriale di formazione professionale nonché dei setting di *assessment* necessari ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, coniugando la capacità tecnologica e formativa delle imprese con l'expertise educativo e progettuale delle istituzioni formative; infine, **promuove** assetti e situazioni concrete di apprendimento più efficaci per la popolazione adulta (nelle competenze di base) in quanto ancorate più direttamente alle aspettative e agli interessi di lavoro.

La formazione in modalità duale, quindi, è una modalità di erogazione utilizzabile per qualsiasi intervento formativo. Va promossa il più possibile perché offre una migliore calibratura individuale dei percorsi e garantisce lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

A partire dalle prassi consolidate con la sperimentazione duale, e nella prospettiva di modellare sempre più gli itinerari formativi, emerge il rilievo della cosiddetta **alternanza rafforzata**: percorsi di apprendimento condotti con un'esperienza diretta nelle aziende. In tale ambito rientra **l'impresa formativa**, cammino formativo compiuto presso una organizzazione no profit interna o esterna all'istituzione formativa, anche costituita ad hoc, per il coinvolgimento diretto degli allievi nell'erogazione di servizi o produzioni di beni. Inoltre, tutti i programmi del PNC spingono per sviluppare e rafforzare gli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (*labour market intelligence, skills intelligence, skill forecasting*) e per potenziare i percorsi di leFP e di apprendistato per gli adulti.

Sull'articolato fronte scuola/lavoro pesano grandi nodi irrisolti. L'abbandono precoce dagli studi, peggiorato dall'emergenza pandemia e dalla scarsa qualità della "Dad". L'elevato livello di giovani disoccupati o "Neet" (né istruzione, né formazione, né impiego). Il tasso di senzalavoro tra gli under25 è tornato a sfiorare il 130%, peggio di noi solo Spagna e Grecia.

I nodi irrisolti sul complesso fronte scuola/lavoro: troppi giovani senza istruzione, senza formazione o senza impiego, i numeri irrisolti degli apprendistati di 1° e 3° livello. Quattro obiettivi prioritari e ravvicinati.

In Italia le transizioni scuola/lavoro (dal titolo di studio al primo impiego) hanno tempi lunghi, 10 mesi in media, contro i tre-quattro di Austria, Germania, Olanda, dove è trainante la formazione tecnico-professionale (VET). E infine gli apprendistati di primo livello sono meno del 3% del totale e sono tutti al Nord. Ancora peggio per gli apprendistati di alta formazione e ricerca (terzo livello): non raggiungono il migliaio. In questo scenario allarmante, ecco i nostri obiettivi prioritari:

definire il profilo del tutor e delle figure chiave delle sedi

le figure che hanno funzioni di raccordo tra le imprese e i nostri utenti sono promotori di persone che devono essere collocate nel mondo del lavoro, non figure commerciali che promuovono i corsi.

sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente

occorre "sganciare" la formazione professionale dalla scuola valorizzando figure professionali come i tutor e partendo dai Centri Pilota per ripensare l'organizzazione e le funzioni in ENGIM.

applicare il modello dell'impresa formativa: una per ogni sede

si è raggiunto l'obiettivo di aprire in ogni regione un'impresa formativa, che si afferma come modello di formazione sul campo e di accrescimento delle competenze; non è né impresa, né scuola ma un luogo per sperimentare l'erogazione reale di un servizio o di un prodotto; ora bisogna averne una per ogni sede formativa, agganciata ai percorsi presenti. Bisogna pensare a questo nuovo modello che potrà caratterizzare la formazione professionale del futuro oltre al "classico" apprendimento in contesto lavorativo.

tracciare in modo univoco e migliorare le performance

valutare le performance e il gradimento delle attività formative secondo le raccomandazioni dell'Unione Europea: entro i prossimi anni dovremo garantire l'82% di inserimenti lavorativi a 3 anni dalla qualifica, il 60% di apprendistati formativi e l'8% di mobilità all'estero; bisogna definire parametri comuni per valutare il gradimento delle nostre offerte formative.

INNOVAZIONE/CREATIVITÀ/RESILIENZA ESPLORANDO NUOVI CONTESTI.

La creatività e l'innovazione vengono "allenate" volgendo lo sguardo non solo oltre i propri confini di sede, ma anche a livello europeo e internazionale, acquisendo tutti la visione tipica della nostra ONG. Bisogna operare affinché il lavoro richieda la nostra dote più incontestabile con le macchine: **la nostra umanità aumentata**. Torna con forza la capacità di costruire tessiture sociali territoriali in grado di realizzare diversamente le comunità del lavoro. Già da prima della loro frammentazione, i luoghi di lavoro erano sempre meno comunità. Anche tra i lavoratori si è affermata un'altra cultura che divide, illude di poter vincere da soli. E si resta veramente più soli, in una dimensione che ci opprime, costruendosi mille scuse e maledendo chi ha il coraggio, o l'incoscienza, di cambiare davvero.

Abbiamo abusato di un lessico che riduce le persone al denaro come unico generatore di valori, di significati e di senso. Finalmente ci stiamo accorgendo che questa riduzione non solo è disumana ma neppure funziona. Perciò può rappresentare l'occasione per un nuovo inizio, per costruire una condizione umana più piena. Oggi non servono gli esperti della fuga dal lavoro, servono gli **architetti del nuovo lavoro**.

Bisogna battere i modelli manageriali che agevolano l'abbandono di cuore e cervello fuori dai cancelli, con la riconsegna all'uscita e con in mezzo qualche banale e strapagata indagine sul clima. Si interpreta volentieri il proprio lavoro quando sia edificato su una vitalità fatta di azioni invisibili che rendono più forte, perché più giusta, una comunità. Il lavoro è anche relazione e ritessere le comunità del lavoro è fondamentale proprio per ricostruire il nuovo senso del lavoro.

Serve **intelligenza sociale dell'impresa**. L'impresa che pensa è un motore sano di crescita e democrazia. Ora come non mai abbiamo l'opportunità di porci domande più sincere alle quali non dare vecchie risposte autoconsolatorie. Muovendoci, come ENGIM, da questi quattro obiettivi ravvicinati:

accrescere le nostre competenze internazionali

significa sperimentare unità formative in lingua straniera per preparare i giovani a spendersi anche fuori dai confini nazionali; sarà importante pure accogliere volontari in servizio civile per un anno che sceglieranno le nostre strutture per prestarlo; mentre la mobilità virtuale di allievi e collaboratori ENGIM presso le sedi internazionali consentirà di accrescere le competenze linguistiche e fare esperienza in Paesi molto lontani.

sottoscrivere l'accordo di gruppo, definire obiettivi/incentivi di ricaduta sociale

se obiettivi e incentivi si definiscono in base alla ricaduta sociale delle nostre azioni e non in base al fatturato (ad esempio la percentuale di inserimenti lavorativi e perché una Regione abbia finanziato quel dato corso), agiamo non solo per le persone che operano in ENGIM ma anche per chi beneficia delle nostre attività e verso l'intera comunità.

misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

diventa fondamentale richiedere l'adesione ai valori del nostro Codice Etico, sia ai nuovi collaboratori, sia a quanti già lo sono; ciò implica anche il dover dire a una persona che non si riconosce in tali valori di "risintonizzarsi" oppure di valutare l'uscita dalla nostra organizzazione; anche l'adesione ad iniziative di fundraising può essere letta come adesione ai valori.

fissare un modello di relazioni interne, migliorare l'equilibrio lavoro/competenze

pensare ad un modello HR (Human Resources) per il mondo no profit vuol dire andare oltre alle consuete competenze normativo-procedurali di un Ufficio Risorse Umane, costruendo un approccio per una gestione relazionale con il personale.

L'orizzonte di questi contenuti, strumenti e obiettivi è il prossimo biennio. Affrontiamolo tutti con la piena consapevolezza che le sfide inedite cui siamo davanti **possono diventare opportunità** solo se tutti insieme, superando il risultato del singolo ci dedicheremo a raggiungere i traguardi comuni per andare oltre alla semplice somma delle singole parti.

1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

I Centri Pilota

Nel suo piano di sviluppo, ENGIM ha già individuato – a **Torino, Brembate di Sopra** (Bergamo), **Treviso, Ravenna e Roma** – alcuni centri di formazione cosiddetti Centri Pilota, in cui potenziare le relazioni con partner locali appartenenti al mondo delle imprese e delle istituzioni.

Insieme si analizzeranno i fabbisogni del mercato del lavoro per costruire una proposta formativa che permetta ai giovani di inserirsi immediatamente nei settori emergenti e ai lavoratori adulti di acquisire nuove competenze per “cavalcare” la **transizione green e digitale** in atto e rimettersi professionalmente in gioco.

I Centri Pilota nascono per rispondere alle richieste dell’Unione Europea in tema di centri di formazione professionale di eccellenza e per entrare a fare parte della rete internazionale dei **CoVE – Centres of Vocational Excellence**.

Offrendo percorsi formativi sempre all’avanguardia e di alto livello, i Centri Pilota intendono sviluppare la loro rete di partner creando **veri e propri ecosistemi locali** al fine di garantire esperienze work-based learning e di espandere il sistema duale anche per gli adulti.

L’ecosistema locale farà convergere le energie anche per sviluppare nuovi sistemi di **tracciamento delle competenze** acquisite in contesti informali e non formali. Le imprese e le giovani start-up condivideranno processi innovativi e troveranno supporto in tema di digitale, internazionalizzazione, servizi al lavoro.

Per raggiungere gli obiettivi proposti, gli ecosistemi ENGIM CoVE metteranno **a disposizione della rete** imprese formative e academy, *competence center*, percorsi di formazione personalizzati e contesti di apprendimento aumentato, oltre ai piani di mobilità per studenti e lavoratori.

ENGIM considera importante la collaborazione con altri enti, anch’essi organizzati in una rete territoriale di centri formativi, che credono nel potenziale degli ecosistemi locali per migliorare la formazione e dare risposte adeguate alle richieste del mondo del lavoro.

ENGIM coinvolgerà partner che credono nelle potenzialità dell’economia circolare e della formazione professionale per il rilancio dell’occupazione e sono pronti a cogliere le **sfide green, digitali, internazionali**.



La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

Bisogni/Sfide

Sviluppo/Azioni

Apprendimento in contesto lavorativo



Imprese formative e Company Academy

Accelerazione al modello duale



ENGIM Competence Centers

Sviluppo di proposte formative modulari



Percorsi formativi personalizzati e modulari

Strumenti digitali per la formazione professionale



Contesti di apprendimento aumentati

Internazionalizzazione



ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

Le imprese formative ENGIM

L'esperienza formativa in contesti reali e "in assetto lavorativo" viene ritenuta sempre più oggi un'opportunità essenziale, sia in vista dell'inserimento lavorativo sia in termini strettamente educativi.

Esattamente come nell'impresa formativa simulata, gli allievi svolgono l'attività pratica **nell'ambito dei vari processi aziendali** necessari a realizzare una commessa, dall'approvvigionamento delle materie prime al rapporto con i clienti. A differenza di quella simulata, però, gli allievi partecipano alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che saranno poi direttamente immessi sul mercato.

La struttura dell'impresa formativa può trovarsi sia all'interno che all'esterno dei Centri di formazione professionale. Gli utenti della formazione professionale "apprendono facendo" ed i CFP sono il "mezzo di trasporto" costantemente a disposizione, attraverso il quale sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti. Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve un vero e proprio contesto che metta alla prova i ragazzi attraverso commesse e clienti reali.

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 in cui migliorare sul campo le proprie competenze.

L'impresa formativa ha come primo scopo la formazione del giovane, nella convinzione che il confronto con un cliente reale, sconosciuto ed esigente, sia più formativo che la preparazione di un prodotto o di un servizio per un "acquirente virtuale".

È perciò il luogo in cui sperimentare le proprie capacità attraverso il *learning by doing* e realizzare un processo di *empowerment* professionale/personale utile a sviluppare anche competenze trasversali spendibili nell'intero mercato del lavoro.

Le imprese formative ENGIM in Italia sono **8** (due in Lombardia, Piemonte, Lazio, una in Veneto ed Emilia Romagna):

AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

Orizzonti internazionali

Il **Tavolo di Progettazione** di ENGIM si occupa di promuovere e aderire a programmi di rilevanza nazionale e internazionale nell'ambito della formazione, del lavoro e dell'orientamento, anche con il coinvolgimento delle sedi regionali e di realtà esterne. La qualità dei progetti è data dalle risorse professionali altamente qualificate presenti nelle Fondazioni regionali.

Negli anni abbiamo rafforzato le competenze in relazione ai **fondi comunitari**, per finanziare le attività di formazione e sviluppare progetti che coinvolgono allievi e collaboratori in iniziative di **mobilità transnazionale**.

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.

Erasmus+

Programma per la mobilità transnazionale e lo scambio di esperienze tra Paesi europei. Punta a creare uno spazio UE per l'apprendimento permanente e percorsi di istruzione/formazione per accrescere competenze e occupabilità di giovani e adulti.

Tra le 257 candidature accolte, su 451 presentate, **ENGIM ha ottenuto l'accreditamento per la Mobilità Erasmus+ 2021-2027** per accedere a progetti finanziati di cooperazione e scambio transnazionali rivolti a *learner* in formazione iniziale e continua, ma anche a staff, docenti, non docenti.

Progetti europei

WISE

Coinvolge partner di Italia, Portogallo, Paesi Baschi, Estonia, Finlandia, Danimarca e Norvegia, con cui ENGIM scambia strumenti e modalità per rafforzare le *soft skills* degli studenti e prepararli alla vita professionale.

Dual ECOsystem

Coinvolge partner di Italia, Spagna, Germania e Regno Unito sulle buone prassi per la formazione duale nel campo ICT.

HOWL

Coinvolge partner di Italia, Germania, Polonia, Regno Unito e Spagna sulle modalità di apprendimento di una lingua straniera nel settore ristorazione dei percorsi leFP.

FETI

Coinvolti partner di Italia, Norvegia, Regno Unito, Turchia. Punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentandone competenze digitali, linguistiche e professionali.

VERITAGE

Coinvolti partner di Italia, Svezia, Spagna, Lituania. Obiettivo: pubblicazione, sito e app con 36 unità didattiche trasversali sul patrimonio culturale europeo. Progetto concluso nel 2021.

SEAL

Coinvolti partner di Belgio, Bulgaria, Germania, Italia, Portogallo, Regno Unito, Estonia e Spagna nelle buone pratiche e innovazioni per *work-based-learning*, apprendistato, tirocini, sistema duale, *on-the-job training*. Progetto concluso nel 2021.



1.6 SOSTENIBILITÀ

Ripensare il futuro in modo sostenibile. Questo l'impegno che ci ha portati a intraprendere un cammino di analisi e confronto volto ad affrontare la sfida globale della sostenibilità.

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale 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. Un gruppo di lavoro interno ha valutato attentamente, in particolare, gli impatti generati dalla **sperimentazione in corso nei Centri Pilota ENGIM.**

attività svolte nel 2020

- analisi e studio dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 secondo i suggerimenti indicati nel Rapporto ASviS 2019
- individuazione degli "ambiti" di impegno ENGIM
- definizione degli obiettivi e di azioni da attuare all'interno delle nostre strutture
- scelta dei soggetti da coinvolgere
- stesura di un report

attività svolte nel 2021:

- selezione delle priorità di intervento (attuali e future)
- verifica e definizione delle azioni di miglioramento da attuare in ciascun Centro Pilota
- stesura di una "Tavola di sintesi" dei risultati ottenuti
- classificazione delle azioni e verifica degli obiettivi individuati nel 2020

Nel 2022 saranno indicati ulteriori criteri di misurazione delle azioni svolte al fine di monitorare i progressi effettuati da ciascun Centro Pilota.

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, assicurare 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 2030 attraverso solide partnership

PIANETA

proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future

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.

Papa Francesco

Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs



1.7 ENGIM IMPRESA FORMATIVA

ENGIM Impresa Formativa Srl Impresa sociale (**in seguito ENGIM IF**) si costituisce il **28 luglio 2020** a seguito dell'acquisto da parte delle Fondazioni ENGIM delle quote della società Promoforms srl Impresa sociale, sorta nel 2012 per dare continuità alle attività formative dell'**Istituto "Antonio Provolo" di Verona**, che si era disimpegnata dalle stesse. All'atto dell'acquisto è seguita la modifica statutaria con il cambio della ragione sociale.

ENGIM IF persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in coerenza con i principi della dottrina sociale della Chiesa e secondo il carisma di San Leonardo Murialdo. L'impronta data allo stile aziendale, quindi, è quella dello **spirito di famiglia**, della **centralità della persona** con le sue abilità e con le sue difficoltà, della **fiducia nelle capacità di ciascuno**. La natura no-profit della società si coniuga con l'esercizio di attività economiche organizzate di interesse generale e utilità sociale.

In particolare, ENGIM IF opera nei settori:

- educazione, istruzione, formazione professionale
- interventi rivolti ai giovani, alle persone più fragili e vulnerabili, ai lavoratori molto svantaggiati
- servizi per l'orientamento, il raccordo offerta/domanda, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato

Nel corso del 2021 le unità locali che hanno operato **sono diventate 5**, ciascuna con le proprie specificità legate all'ubicazione e ai ragazzi fruitori:

→ THIENE

via Santa Maria Maddalena 90
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 11 settembre 2020

→ TORINO

corso Palestro 14
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 13 novembre 2020

→ VICENZA

Contrà Vittorio Veneto
ufficio amministrativo
apertura 13 novembre 2020
dal 7 maggio 2021 a **THIENE**
Via Santa Maria Maddalena 90

→ ROMA

via T. C. Onesti 5
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
centro estetico
apertura 7 gennaio 2021

→ ROMA

via T. C. Onesti 12
corsi di formazione e di aggiornamento professionale
bar
apertura 7 gennaio 2021

Organigramma struttura ENGIM IF

ENGIM IF ha un capitale sociale interamente versato di € 10.000 e la sua struttura societaria è composta secondo il seguente schema:

ENGIM Lombardia	quote nominali € 900,00 i.v.
ENGIM Piemonte	quote nominali € 1.520,00 i.v.
ENGIM Veneto	quote nominali € 2.420,00 i.v.
ENGIM Emilia Romagna	quote nominali € 1.820,00 i.v.
ENGIM San Paolo	quote nominali € 1.820,00 i.v.
ENGIM Nazionale	quote nominali € 1.520 i.v.

Tutti i soci di ENGIM IF sono persone giuridiche, soggetti senza scopo di lucro ispirati agli stessi valori di ENGIM IF. La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre persone.

Sino al 20.08.2021 il CdA è stato così strutturato:

Raffaello Fortuna **presidente**
Antonio Teodoro Lucente **consigliere**
Marco Muzzarelli **consigliere**

A seguito delle dimissioni del presidente Fortuna, il CdA ha poi così modificato la sua composizione:

Marco Muzzarelli **presidente**
Marta Rigo **vice presidente**
Antonio Teodoro Lucente **consigliere**

Al CdA sono conferiti i più ampi poteri sia per la gestione ordinaria che straordinaria della società. Pertanto tale organo può compiere tutti gli atti necessari ed opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, fatta eccezione per quelli che la legge riserva tassativamente ai soci. A far data dal 20 agosto 2021, tutti i membri del CdA sono diventati anche legali rappresentanti della società.

Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione si è riunito per discutere e deliberare in merito agli obiettivi aziendali, alle relazioni strategiche, alla gestione del personale e degli altri principali fattori produttivi, all'amministrazione economico-finanziaria generale dell'impresa sociale.

I membri del Consiglio di Amministrazione di ENGIM IF non percepiscono compensi per la carica ricoperta.

La revisione legale dei conti è affidata a un sindaco revisore unico, **Angelo Sansò**, nominato con atto del 24 giugno 2020.

stakeholder

Uno degli elementi che caratterizza ENGIM IF è la natura multistakeholder. Tale peculiarità fa sì che la sua attività sia influenzata ed influenzi una **pluralità di persone**, ciascuna con bisogni e diritti diversi. La mappa dei portatori d'interesse è uno strumento fondamentale per definire le strategie dell'organizzazione: la categoria di stakeholder interni indica i soggetti coinvolti direttamente e capaci di influenzare i processi decisionali e l'attività di ENGIM IF; la categoria degli esterni comprende quanti non sono direttamente coinvolti nei processi formativi e produttivi ma sono in grado di condizionarli:

INTERNI

- soci
- amministratori
- lavoratori e collaboratori dell'impresa sociale

ESTERNI

- fruitori dei bar e del centro estetico
- enti pubblici (Comune di Thiene, Regioni Veneto, Piemonte e Lazio)
- banche
- altri enti del territorio e comunità locali come: Patronato San Gaetano, Centro Artigianelli, Oratorio San Paolo
- famiglie degli utenti

personale

ENGIM IF si avvale di personale dipendente, distaccato e di altri collaboratori autonomi. Nel 2021 è stato notevolmente implementato per dare impulso alle varie realtà di imprese formative avviate.

→ TORINO

1 dipendente (apprendista di 1° livello)

→ THIENE

3 dipendenti (due contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con CCNL formazione e uno contratto di lavoro subordinato a tempo determinato)

→ ROMA

2 dipendenti centro estetico (apprendiste di 1° livello)
3 dipendenti bar (due contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con CCNL formazione e un apprendista di 2° livello)

Vi sono stati inoltre **4 operatori distaccati**, assunti con contratto di lavoro subordinato CCNL formazione a Thiene. A Torino vi è stato il supporto di personale della Fondazione ENGIM Piemonte. Una **lavoratrice autonoma** ha operato a Thiene, dove dal novembre 2021 sono stati assunti con tirocinio L. 68/99 anche due ragazzi con disabilità.

Per l'attuazione di alcuni progetti complessi – nell'ambito della formazione professionale, dei servizi per il lavoro, dell'assistenza e formazione di persone disabili – ENGIM IF opera **in partenariato con ENGIM Veneto**. Tali collaborazioni sono formalizzate mediante convenzioni.

strategie e obiettivi

La strategia di ENGIM IF per il prossimo futuro sarà: creare sempre più contesti inclusivi. Il nostro impegno andrà nel confronto con le istituzioni per l'**adeguamento normativo** alle peculiarità dell'impresa formativa, in particolare in materia di tirocini, apprendistato e stage, in modo da avere maggior flessibilità per la gestione degli stessi.

Allo stesso tempo occorre rendere sempre più accessibili le nostre proposte formative e diventare un laboratorio di ricerca/azione per gli accomodamenti ragionevoli, così da affiancare le aziende e offrire loro consulenza in un'ottica di **disability & diversity management**.

L'impresa formativa si è già delineata come **importante strumento di empowerment** per le persone e le comunità. L'esperienza compiuta in questi anni da ENGIM – come soggetto erogatore di attività di formazione professionale in contesti economici e territoriali diversi, sperimentando l'impresa formativa non simulata in filiere differenti e con riferimenti normativi regionali diversi – ci ha permesso di raccogliere molte informazioni utili a perfezionarne il modello.

Per pensare ai suoi sviluppi ulteriori, va tenuto conto che l'impresa formativa si presta particolarmente all'avvicinamento al lavoro e all'apprendistato, rispondendo alle indicazioni di potenziamento del sistema duale **suggerite anche dal PNRR**. E attraverso essa è possibile inserire gradualmente nel mondo del lavoro anche i soggetti più fragili, bisognosi inizialmente di un contesto protetto in cui prendere sicurezza e apprendere con tempi e modalità più soft rispetto all'impresa standard.

modelli diversi

I contesti locali in cui sono nate le imprese formative ENGIM e il quadro normativo regionale di riferimento hanno suggerito differenti modelli di realizzazione.

→ L'impresa formativa è un **soggetto esterno** all'ente di formazione professionale **ma controllato completamente** dall'ente accreditato per preservare l'elemento formativo dell'impresa. Il maggior vantaggio è che la contabilità e l'amministrazione risultano separate, oltre alla rispondenza alle normative e vincoli tipici dell'impresa. In questo caso, l'impresa formativa può anche diventare il luogo in cui ospitare persone in apprendistato formativo.

→ L'impresa formativa svolge le sue attività **attraverso l'ente accreditato** che diviene anche **erogatore del servizio o di produzione dei beni**. In questo caso è necessario utilizzare contabilità interne, ma separate.

→ L'erogazione dei servizi viene portata in capo all'ente di formazione accreditato e un **soggetto esterno agisce su conferimento di incarico** per assolvere alle normative e ai vincoli tipici dell'impresa.

In tali prospettive, occorre ampliare le nostre sedi sperimentando modelli di impresa formativa **in diversi settori e in altre regioni**. Così come occorre operare per la ricerca di bandi e risorse nell'area della povertà educativa e dell'inclusione sociale.

Il legame con i territori è un punto di partenza inderogabile. Perciò, serve la collaborazione con le istituzioni scolastiche, gli enti pubblici, il mondo delle imprese e del volontariato. Fare rete sarà essenziale per le prospettive di sviluppo di ENGIM IF.

We Are

ENGIM LAZIO

Lettera del Direttore

La Fondazione

Governo e struttura

Risorse umane

Valori e tendenze del nostro personale

Sedi

SDGs.

1



4



5



8



10



16





LA SFIDA È PUNTARE SUL CAPITALE UMANO

Roberto Sebastiani

Direttore ENGIM Lazio



Le persone al centro di un progetto per investire nella formazione e ridurre le disuguaglianze.

L'anno 2021 è stato caratterizzato purtroppo, in continuità con il 2020, dall'emergenza sanitaria, sociale, economica dovuta al Covid 19. Nel sistema dell'istruzione e formazione professionale ciò ha avuto un forte impatto ed ha esercitato pressioni senza precedenti, provocando cambiamenti di rilievo nel modo di apprendere, insegnare, comunicare e collaborare in seno alle nostre comunità formative e tra le stesse. Un passaggio fondamentale, o per meglio dire una delle sfide principali ancor di più e contestualmente al momento vissuto, è stata **garantire inclusione e parità di accesso** ad opportunità di apprendimento di qualità. Quindi un anno pieno di sollecitazioni che ci sono arrivate da ogni parte ed in particolare dalla nostra attività quotidiana e che ci hanno spinto più o meno consapevolmente a riadattare e ripristinare nuove abitudini e nuovi equilibri.

C'è stato e c'è tutt'ora un problema di "certezze" che sono venute meno generando difficoltà nonché una vena di scetticismo nel vedere la fine, pur avendo maturato conoscenze, pur pensando di sapere tutto sul momento che stiamo vivendo. Questo approccio credo che evidenzi in qualche modo un timore per noi stessi, per le nostre famiglie, in particolare per i soggetti più deboli. Le nuove generazioni **sono le realtà più fragili** e le dobbiamo maggiormente preservare e tutelare; sono il nostro futuro ed è nostro il compito di accompagnarli, sostenerli e indirizzarli nel loro percorso; noi pensiamo e dobbiamo preoccuparci del loro futuro. Il momento di incertezza accomuna tutti e questo dovrebbe spingerci maggiormente verso il concetto seppur apparentemente astratto ma fondamentale del "bene comune", di come apprezzarlo, difenderlo, coltivarlo.

L'istruzione e la formazione professionale rappresentano il perno di un Paese, e al centro ci debbono essere le persone, il capitale umano, con le conoscenze, le competenze messe a disposizione gli uni degli altri. Così si farà la differenza ed il cambiamento. Puntare sul capitale umano, sulle competenze e sulla formazione dei giovani e accompagnarli lungo l'arco della vita è **il punto da cui partire**, ripartire, riducendo le disuguaglianze da un lato e investendo nella formazione continua dall'altro.

La pandemia come già detto, ha portato a forti criticità con impatti significativi sulla vita sociale e professionale di ognuno di noi. Allo stesso tempo però quel concetto di “bene comune” sta prevalendo e si stanno mettendo in campo tutte le energie per trasformare le difficoltà in opportunità per un futuro migliore. Noi siamo chiamati a **cogliere queste opportunità** sia in termini di cambiamento culturale che in termini di visione completa degli strumenti, degli incentivi, dei finanziamenti comunitari, nazionali, regionali. Quindi iniziare ed indirizzare un percorso che ci consenta di rispondere alle esigenze dei nostri ragazzi, delle imprese con cui collaboriamo, del territorio che rappresentiamo.

Nello specifico, nell’agire quotidiano, nell’operatività, oltre ai fondi strutturali con cui operiamo abitualmente, una forte spinta è e sarà rappresentata dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Una opportunità che percorre i nostri binari, in quanto evidenzia che senza il capitale umano non si potranno concretizzare tutte le strategie messe in campo per trainare il sistema economico e del lavoro e che la riduzione delle disuguaglianze nell’accesso all’istruzione è un punto cardine da cui ripartire. Mi riferisco in particolare ad un punto del piano, “Istruzione e ricerca”, che mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una **economia della conoscenza** che si accompagni alle politiche attive del lavoro. Noi dobbiamo essere consapevoli che rappresentiamo uno strumento di fondamentale importanza per dare risposta a queste emergenze (disoccupazione, abbandoni precoci dei percorsi di istruzione) che si associano ai rischi di esclusione del mercato del lavoro, un’alta percentuale di “neet” (ragazzi e ragazze inattivi) con numeri superiori rispetto alla media europea.

Nel dettaglio credo che la nostra organizzazione, il nostro ente stia rispondendo positivamente a queste sollecitazioni, anzi **in molti casi credo sia stato pioniere** ed abbia guidato alcuni cambiamenti: trasformazione da Associazione a Fondazione ETS, costruzione gruppi di lavoro specifici, riorganizzazione per aree di lavoro, creazione di imprese formative, sportelli dedicati, utilizzo di strumenti digitali.

Il cambiamento più radicale è stato quello relativo alla trasformazione in Fondazione ETS, che se per un verso è maggiormente richiedente in termini di responsabilità, adempimenti, dall’altro però ci offre la possibilità di ulteriori opportunità interagendo con istituzioni pubbliche e con il mercato per l’interesse della comunità. ENGIM Lazio ha apportato anche cambiamenti al suo interno predisponendo **un processo di riorganizzazione**, in particolare sono stati creati gruppi di lavoro specifici per varie aree tematiche, quali innovazione didattica, inclusione sociale, comunicazione, promozione ed orientamento delle nostre proposte formative. Ciò ha reso possibile una maggiore attenzione e presa in carico dettagliata, mirata, dei nostri allievi, di ognuno di loro e delle loro specifiche problematiche, supportandoli totalmente nel processo formativo e di crescita. Tale riorganizzazione ha inoltre permesso di avere al nostro interno una chiarezza di ruoli, nuove motivazioni, nuovi stimoli, così come personale maggiormente qualificato ed opportunamente formato nel prestare la propria professionalità nel gruppo specifico di riferimento.

È stata creata inoltre un’area per essere protagonisti nelle **politiche attive del lavoro**, implementando tutte le attività relative al rapporto con le aziende, intercettando le opportunità istituzionali attraverso misure regionali: contratti di apprendistato di primo livello, formazione e incentivi alle imprese, contratti di ricollocazione. In parallelo ed a supporto dell’attività dell’area lavoro, nonché di una collocazione mirata per i nostri allievi, è stata rafforzata l’attività di orientamento e accompagnamento al lavoro da intendersi come misure attivabili all’interno del percorso personalizzato, con il fine di **progettare e attivare strumenti di inserimento lavorativo**. In tale ottica di cambiamento si è deciso anche di implementare il processo di attenzione alle competenze formali e non formali, alla messa in trasparenza e validazione delle stesse, al riconoscimento dei crediti fino alla certificazione delle competenze, seguendo la scia di un apprendimento permanente e di formalizzare ed avere visione oggettiva delle proprie competenze, per rispondere ai repentini mutamenti del mercato del lavoro e **garantire servizi adeguati ed innovativi** agli utenti.

Più conoscenza e più competenze: chiavi del processo per la formazione continua all'insegna dell'inclusione. Come reagire in modo rapido e flessibile ai mutamenti del mercato del lavoro.

È stata inaugurata ed avviata una **impresa formativa** nel settore benessere, **Liberi di essere**, che coniuga al suo interno professionalità sia nel settore acconciatura che dell'estetica, imprescindibili e legate l'una l'altra nella cura della persona, finalizzata a sperimentare capacità in situazioni di realtà attraverso il *learning by doing*. Trasversalmente è stato realizzato uno **sportello di ascolto e supporto psicologico e di orientamento** attraverso una rete territoriale di professionisti, che hanno dato risposta ai giovani e meno giovani che hanno vissuto e vivono un malessere dovuto al Covid, al lavoro, a disagi adolescenziali, familiari di vario genere ed entità.

Infine, per ottimizzare tutti i processi messi in atto, un'attenzione particolare deve essere rivolta alla **innovazione digitale** (ad esempio, l'utilizzo di piattaforma dedicata per attività in DAD, software "hiperplanning" per la gestione delle aule, delle lezioni, delle pagelle elettroniche, software "Fulcro" per la gestione del personale e per l'area lavoro, rete internet) che è stata e sarà di fondamentale importanza per affrontare tutte le sfide. Il digitale ha permesso alle organizzazioni grandi e piccole, di reagire ai cambiamenti improvvisi del mercato con rapidità e flessibilità.

Le opportunità del digitale incideranno a livello di processi produttivi, per affrontare e accelerare progetti di trasformazione più articolati e complessi, in grado di rispondere a nuovi bisogni emergenti, come quelli legati al raggiungimento di nuovi obiettivi di sostenibilità ambientale o di dare vita a organizzazioni in grado di garantire una migliore inclusione a livello sociale, aumentando nello stesso tempo la competitività. Per vincere queste sfide è necessario che tutte le organizzazioni, a prescindere dalle dimensioni, possano contare su nuove conoscenze e competenze. Alzare il livello di conoscenza, di competenza, **qualificare il capitale umano**, accompagnarlo verso una formazione continua, al passo con i tempi, porterà ad un innalzamento delle opportunità di un Paese. Questo è quello che siamo chiamati a fare.



2.1 LA FONDAZIONE

Profilo dell'organizzazione

ENGIM San Paolo, da qui in avanti ENGIM Lazio per omogeneità con gli altri volumi dedicati alle altre regioni, opera **da più di trent'anni** nella formazione professionale sul territorio del Lazio. Nasce come Associazione il **12 giugno 2002** dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, a cui subentra il 1 maggio 2003.

Con la riforma del Terzo Settore, il **22 ottobre 2020** si trasforma in Fondazione, la forma giuridica più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro. È in corso l'iter di iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore nella sezione "altri enti del terzo settore". La denominazione della Fondazione verrà integrata con l'acronimo ETS una volta completata la procedura.

Nel dopoguerra, a Roma, i padri giuseppini puntarono sulla formazione professionale per rispondere alle esigenze di una ricostruzione che riguardasse sia le persone sia i beni, dopo le immense distruzioni materiali e morali. È monsignor Ferdinando Baldelli 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. Ai giovani si danno qualificazione professionale, un pasto caldo, assistenza psicologica e sanitaria.

Nel 1958 padre Libero Raganella, che nel '56 aveva assunto la guida del Pontificio Oratorio San Paolo, dà 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.

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 iscriverne i loro figli ai nostri corsi di formazione.

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

ENGIM Lazio è socio della **Fondazione ITS Nuove Tecnologie della Vita**.

Denominazione

ENGIM San Paolo

Forma giuridica

Fondazione

Sede legale

Via Temistocle Calzecchi Onesti 5, 00146 - Roma

C.F

97266920582

Accreditamenti

Percorsi di istruzione e formazione professionale per l'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione e formazione - Formazione post diritto/dovere e formazione superiore - Formazione continua - Orientamento - Utenze speciali

Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore

Altri enti del Terzo settore - art. 46, comma 1, lett. g) del D.lgs. n. 117/2017

Attività di interesse generale

Art. 5, comma 1, lett. d), l), p), n), w), o), r), u), g), i), v), z) del D.lgs. n. 117 del 2017. Nel corso del 2021 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie.

Strumenti, azioni, mezzi

ENGIM Lazio 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

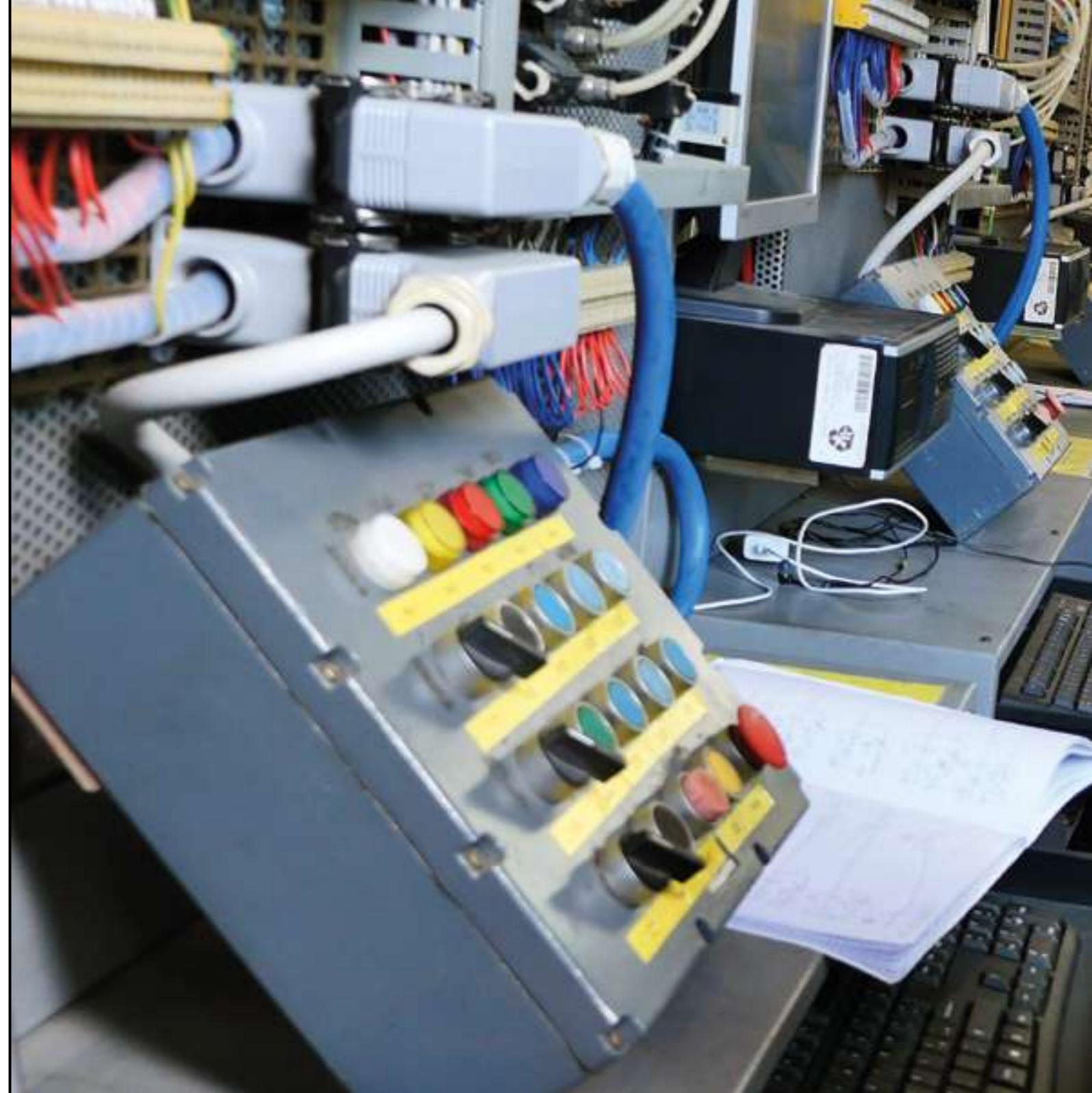
→ **interventi socio-assistenziali** e iniziative idonee a promuovere e facilitare l'inserimento e la qualificazione dei lavoratori nel mercato del lavoro, sulla base di migliori condizioni personali, sociali, economiche e ambientali, in un sistema di formazione continua

→ **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 Lazio 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
- ricavi 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.



Cronologia

1972

avvio attività del CFP San Paolo

2002

si costituisce in Associazione e avvia attività nel sistema regionale di obbligo formativo

2003

avvio offerta formativa sperimentale leFP e percorsi formazione diritto/dovere

2008

apertura sportello orientamento Open

2009

adesione Sistema Qualità e accreditamento presso Regione Lazio

2011

accreditamento sede Albano Laziale e adesione Fondazione ITS Nuove Tecnologie della Vita

2012

accreditamento regionale formazione di base e trasversale in ambito apprendistato e utenze speciali

2015

avvio percorsi ristorazione e agroalimentare

2016

inizio Sistema Duale e accreditamento SAL

2017

accreditamento sede Viterbo e apertura Bistrot – Saperi e Sapori

2018

accreditamento sede Roma via degli Etruschi

2020

trasformazione in Fondazione ETS



ENGIM
SAN PAOLO
Formazione Orientamento
Cooperazione



2.2 GOVERNO E STRUTTURA

ENGIM Lazio è **affiliata** alla Fondazione ENGIM nazionale, ne accetta lo Statuto, i Regolamenti e le funzioni. Ne sono **membri**: l'ente promotore Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) e la Fondazione ENGIM nazionale. Sono **organi** della Fondazione: il Consiglio direttivo regionale, il Presidente, l'Organo di controllo, il Comitato di indirizzo.

Consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri nominati dall'ente promotore, in carica per tre esercizi, delibera per l'ordinaria e straordinaria amministrazione e nomina il Vicepresidente, il Direttore Generale e i Direttori delle singole strutture operative e organizzative.

Presidente

Nominato dall'ente promotore, dura in carica tre anni e può essere rinominato. Può delegare, anche in modo stabile, parte delle sue funzioni al Vicepresidente.

Organo di controllo

Nominato dall'ente promotore, rimane in carica per tre esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di cinque mandati. Può essere collegiale o monocratico. Monitora l'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia redatto in conformità alle linee guida ministeriali.

Comitato di indirizzo

Svolge una funzione tecnico-consultiva nel definire finalità generali, indirizzi strategici, attività istituzionale, programmi, priorità e obiettivi della Fondazione.

Collegamento con l'Ente Promotore

ENGIM Lazio valorizza il ruolo dell'Ente Promotore attraverso il riconoscimento delle funzioni e delle prerogative del Delegato Nazionale ENGIM, a cui la Fondazione è affiliata.

DELEGATO NAZIONALE

Designato dall'Ente Promotore, svolge una funzione di garanzia dell'ispirazione carismatica, dello stile educativo e della proposta formativa curandone il costante riferimento alla Congregazione di San Giuseppe. Può intervenire liberamente ai lavori dei Consigli Direttivi ai vari livelli.

Affiliazione alla Fondazione ENGIM

ENGIM Lazio, in qualità di ente affiliato, può partecipare alla vita della Fondazione ENGIM nazionale attraverso la nomina di suoi rappresentanti presso il Consiglio dei membri e la partecipazione al Comitato scientifico tra i membri nominati dal Presidente Nazionale.

COMITATO SCIENTIFICO NAZIONALE

Dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo di ENGIM, collabora alla crescita e all'innovazione delle fondazioni regionali. Le sue aree di attività sono: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europea, didattica innovativa.

CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

È un organo consultivo e di indirizzo. Esprime il proprio parere in merito alla determinazione di programmi e obiettivi, finalità generali e indirizzi strategici.

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Lazio



Composizione degli organi

CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

		data prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	26/07/19	1
Francesco Farnesi	Vice Presidente	26/07/19	1
Massimo De Luca	Consigliere	23/09/21	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	26/07/19	1
Roberto Sebastiani	Consigliere	26/07/19	1

PRESIDENTE REGIONALE

		data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente		26/07/19	1

ORGANO DI CONTROLLO

		data prima nomina	numero mandato
Livio Perri		26/07/19	1

DELEGATO NAZIONALE

		data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Fabris		01/09/20	1

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi: 2019 - 2022. 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.

DIRETTORE GENERALE

		data prima nomina	numero mandato
Roberto Sebastiani		26/07/19	1

Funzionamento e controllo

RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

Il Consiglio direttivo regionale si è riunito quattro volte nel corso del 2021. Oggetto dei lavori e delle delibere è stata l'attività istituzionale della Fondazione. Le principali questioni trattate e decisioni adottate sono riportate nella tabella sottostante.

data	argomenti principali all'ordine del giorno
17/03/21	Bilancio previsionale 2021 Avvio impresa formativa
17/06/21	Approvazione bilancio consuntivo 2020 e previsionale 2021
23/09/21	Dimissioni di un membro del CD - Accettazione nomina nuovo membro del CD - Nomina del vicepresidente - Affidamento incarico di OdV
25/11/21	Impresa formativa ed evoluzioni Codice etico

SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

La Fondazione ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo e si è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del d.lgs 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Michele Delrio	Presidente	23/09/21
Livio Perri	Membro	23/09/21

Nel 2021 il Consiglio direttivo regionale ha approvato l'aggiornamento del Codice etico che costituisce parte integrante del Modello organizzativo e di gestione adottato dalla Fondazione.

Carta della qualità dei servizi

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

Stare a contatto con i ragazzi, condividere con loro le mie conoscenze e la mia esperienza mi rende una persona felice. Dopo aver insegnato per 17 anni, da 10 mi occupo di altro ma ancora oggi mi emoziono nel sostenere gli allievi e farli sentire a casa. Questo è per me ENGIM Lazio: una grande famiglia!

Alessia Concoletti
Ufficio Stage

Il mio lavoro è immersione in un mondo lontano, a volte incomprensibile per le situazioni affrontate, a volte così vicino per le problematiche che la società ci pone. La mia missione qui è ispirare questi giovani e condurli con la fantasia a credere che un mondo migliore esista.

Serena Notaro
formatrice



2.3 RISORSE UMANE

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

L'attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in un **percorso di crescita condivisa** sono 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 ENGIM è **inquadrato nel CCNL** della formazione professionale.

In merito al trattamento retributivo del personale, ENGIM 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 2021, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Lazio risulta composto da **44 dipendenti e 24 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

68

dipendenti a tempo indeterminato

98%

dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione

63%

la presenza femminile nell'organizzazione

55%

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Lazio

Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	43	44
Collaboratori *	23	24
Totale	66	68

* Lavoratori parasubordinati e autonomi che hanno collaborato in ENGIM per almeno 180 giorni nel corso dell'anno

2021



● Dipendenti **65%**
● Collaboratori **35%**

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	1	1
Tempo indeterminato	42	43
Totale	43	44

2021



● Dipendenti a tempo determinato **2%**
● Dipendenti a tempo indeterminato **98%**

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	6	7
Amministrazione	5	4
Erogazione*	31	31
Direzione	1	2
Totale	43	44

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

2021



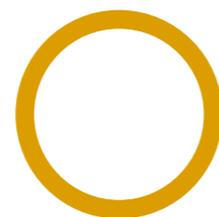
● Erogazione* **70%**
● Altre funzioni **30%**

Collaboratori per area funzionale

	2020	2021
Collaboratori non docenti	4	0
Collaboratori docenti *	19	24
Totale	23	24

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

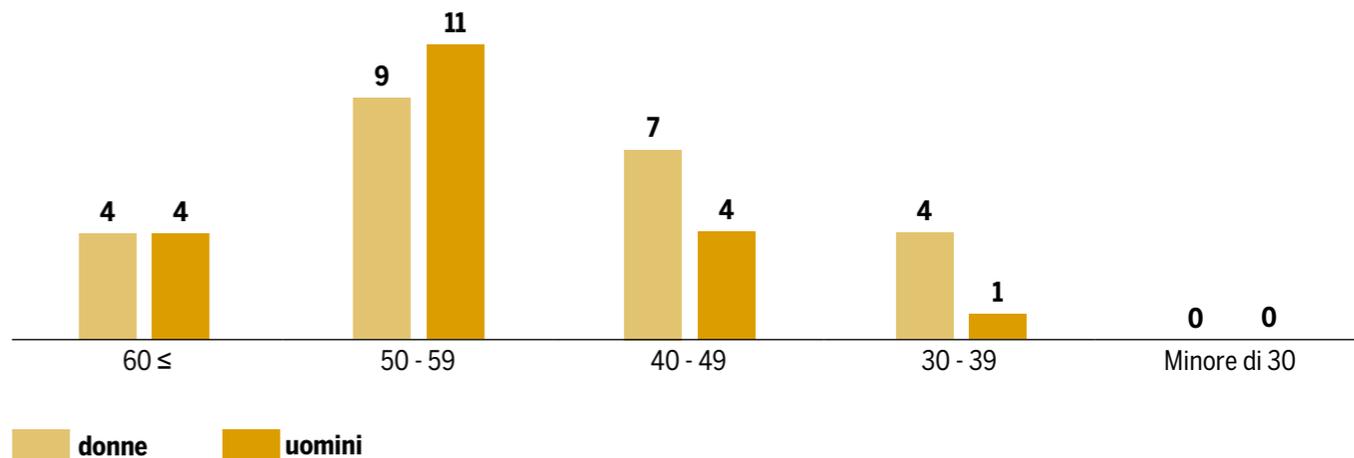
2021



● Collaboratori non docenti **0%**
● Collaboratori docenti* **100%**

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	4	4	8
50 - 59	9	11	20
40 - 49	7	4	11
30 - 39	4	1	5
Minore di 30	0	0	0
Totale	24	20	44



Compensi e retribuzioni

Differenza retributiva lavoratori dipendenti

livello inquadramento contrattuale	retribuzione annua lorda	importo (euro)
IX Livello	massima	53.221
II Livello	minima	20.996

Compensi agli apicali

Non è previsto alcun compenso ai componenti degli organi della Fondazione per lo svolgimento delle loro funzioni ad eccezione del componente dell'organo di controllo a cui è affidata anche la revisione legale dei conti. 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. Di seguito vengono illustrati i compensi attribuiti alle figure apicali della Fondazione ai sensi dell'articolo 14 comma 2 del D.lgs. n. 117/2017.

Compensi ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti	15.000

Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	13.000

**Al Revisore legale dei conti è affidato anche l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza. il suo compenso è compreso negli importi comunicati precedentemente.*

Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
IX Livello	53.221
VII Livello	32.980





Formazione e innovazione continua del personale

Piano formativo nazionale 2019-2021

ENGIM promuove per il personale una formazione partecipata – **da tutti a tutti** – per monitorare e valorizzare le migliori esperienze e tecniche promosse nelle fondazioni regionali, nelle sedi e all'esterno:

- **supportare** la “crescita” dei formatori alimentandone la sete di sapere, di cambiamento, aggiornamento e formazione permanente
- **definire** le competenze necessarie, dare gli strumenti per acquisirle e verificarne il conseguimento
- **aggiornare** le metodologie della partecipazione più diffuse
- **preparare** nuovi professionisti che affianchino e sostengano
- **diffondere** alle persone loro affidate una nuova cultura della partecipazione: moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace

CANTIERE ENGIM

È il nome che abbiamo dato al percorso formativo interno perché è nello “sporcarsi le mani” che troviamo le nostre azioni migliori. Il programma di incontri e iniziative sviluppato nell'anno formativo 2020-2021 si è concluso con il suggello della nostra *Summer School*.

SUMMER SCHOOL 2021

We Are - We Share - We Care

Si è svolta a **Bergamo**, nei giorni 13-15 luglio, la Summer School 2021 per i collaboratori ENGIM, sul tema *We Are - We Share - We Care*.

Sono intervenute personalità delle istituzioni, della politica, dell'impresa, del mondo ecclesiale. Dalla ministra **Elena Bonetti** («La formazione professionale ha un ruolo strategico per la riqualificazione di chi dovrà rimettersi in gioco in questa fase di transizione e ripartenza. Bisogna introdurre nei piani formativi l'attenzione alla parità di genere e all'imprenditoria femminile») al **vescovo di Bergamo Francesco Beschi**, da **Anna Barbieri** della Commissione Europea a **Brunella Reverberi** di Regione Lombardia, da **Luigi Bobba** presidente di Terzjus («Bisogna trasformare l'apprendistato professionalizzante in contratto di inserimento lavorativo e potenziare la formazione-impresa con risorse per il tutor aziendale») al coordinatore scientifico di ADAPT **Michele Tiraboschi**.

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

PAROLE INCONTROSENTO

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma proposti e condotti dal presidente ENGIM. L'edizione 2021 si è svolta a Tonezza sul Cimone, nella nostra scuola alberghiera "E. Reffo", dal 5 al 9 luglio. Cinque giorni di riflessione e ascolto, per l'impegno sociale e politico nel solco della dottrina sociale della Chiesa. Padre Lucente ha introdotto i partecipanti al Libro di Giobbe, «un testo di fede, protesta, speranza».

SKILLATI PER LA VITA

Il metodo ENGIM *Skillati per la vita* rappresenta per i nostri collaboratori e insegnanti un'opportunità per allenarsi alle competenze trasversali *soft skill* tanto ricercate oggi in ogni ambito di vita personale e professionale.

Si parte da una parola più che mai attuale, resilienza, una competenza a misura di tutti, adulti e adolescenti, che è il contrario della fragilità.

Nel corso della formazione, alleniamo docenti e studenti ad affrontare in maniera positiva gli eventi traumatici o complessi, a riorganizzarsi con energia di fronte alle difficoltà e a restare sensibili alle opportunità che la vita offre senza perdere la propria identità.

PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

Con l'intento di mappare le competenze trasversali utili al saper diventare, ENGIM valorizza le diverse esperienze nel sistema duale maturate dalle sedi formative attraverso l'apprendistato di 1° livello, le imprese formative e le *academy*. Nasce così l'idea della Piattaforma per il sistema duale: uno spazio condiviso, prossimamente messo a disposizione di tutto il mondo della formazione professionale, in grado di inquadrare le competenze trasversali in uno **strumento di riflessione partecipata** con formatori e allievi protagonisti del suo costante aggiornamento.

Per l'implementazione si è scelto lo strumento operativo **Wiki delle Soft-Skill**: con il termine Wiki, in questo caso, si intende una tecnica che possa permettere la creazione, la modifica e l'illustrazione collaborativa di attività ed esperienze legate alle competenze trasversali maturate nei "contesti lavorativi" di ENGIM. Si crea così una sorta di "deposito" o "cassettiera" dove ciascuno possa prelevare e immettere modalità ed esperienze per attivare le competenze ritenute più utili.

Prese in esame tre aree di competenza più vicine al mondo del lavoro e dell'impresa: **Area cognitiva** · **Area relazionale** · **Area gestionale realizzativa**.



Il *framework* concettuale da cui è partito il progetto di ENGIM Veneto era quello delle *life skills* declinate secondo l'indicazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1993.

SKILLATI PER LA VITA è un *training* basato sul modello di *self reflection - practice - reflection* rivolto ai formatori e agli insegnanti. L'idea di fondo è infatti quella di creare un gruppo di "educatori" qualificati in grado di trasmettere le SES (*social emotional skill*) che dovrebbero divenire attori e promotori di un'intera comunità educante impegnata a trasmetterle per favorire la crescita globale dei giovani e facilitarne la transizione verso il mercato del lavoro.

Si tratta di un percorso che accompagna i formatori **nell'arco di sette-otto mesi**, periodo di tempo medio-lungo che potenzia il transfer delle competenze dei docenti dai seminari alle classi e pone *Skillati per la vita™* come una sorta di ricerca/azione, in cui si impara e si implementa al contempo.

Ogni mese il team propone una specifica *skill*, allenata attraverso uno dei 200 esercizi appositamente creati.

Sempre mensilmente viene promosso l'utilizzo di una metodologia didattica attiva (*brainstorming, cooperative learning, debate, circle time*).

Sono **otto le macro competenze** che *Skillati per la vita™* va ad allenare nella parte di pratica dopo aver svolto un lavoro mirato per l'educazione allo sviluppo dell'intelligenza emotiva degli insegnanti:

- sviluppare la consapevolezza di sé
- gestire le emozioni e lo stress
- praticare la resilienza e l'adattabilità
- gestire le relazioni
- comunicare con efficacia
- orientarsi all'azione
- coltivare il pensiero critico e creativo
- sviluppare il pensiero globale

Aggiornamento WIKI 2021

Da maggio 2021 il WIKI è stato integrato con il modello *Skillati per la vita™* basato sulle *soft skills* e realizzato da ENGIM Veneto, assunto come modello di riferimento da integrare nel sistema di sviluppo delle *soft skills*, *non cognitive skills* e *life skills* già avviato dalla nostra Fondazione per aumentare l'occupabilità dei giovani e per prevenire la povertà educativa e la dispersione scolastica.

Nel WIKI, per ogni singolo "cassetto di competenza", è stato creato uno spazio denominato **ENGIM SKILLATI PER LA VITA** dove si trovano gli "strumenti di lavoro" riservati a chi segue il percorso formativo. Le lezioni che gli operatori formati con *skillati* fanno in classe sono inserite, di volta in volta, all'interno del WIKI nella sezione **attività di apprendimento formale** come buone prassi innovative, dato che utilizzano il **metodo MAR** di *skillati*: Motivare, Attivare e Riflettere. Nella sezione riservata a *skillati* sono inserite tutte le *soft skills* utili allo sviluppo delle singole competenze europee presenti nel WIKI:

- competenza personale sociale e capacità di "imparare ad imparare"
- competenza in materia di cittadinanza
- competenza imprenditoriale
- competenza in materia di consapevolezza ed espressioni culturale

Tutti gli operatori ENGIM formati con *skillati* sono poi chiamati a collaborare all'implementazione del WIKI secondo le indicazioni date dai formatori e dal referente nazionale WIKI della Fondazione. La formazione di *Skillati per la vita™* è stata ampliata da ottobre 2021 a tutte le ENGIM regionali. È in fase di programmazione una nuova formazione nazionale prevista a partire da **settembre/ottobre 2022**.

Competenza personale, sociale e imparare ad imparare

- attività pratiche (compito lavorativo, compito di realtà, prova esperta, project work)
- attività di apprendimento formale
- attività di apprendimento non formale (al di fuori di contesti formativi strutturati)
- attività di apprendimento informale (situazioni di vita quotidiana)

Insegnare ai ragazzi è un tuffo nelle grandi occasioni: giovani spensierati e spericolati che sognano il proprio domani con la consapevolezza di chi vive questi tempi con difficoltà ed incertezze.

La crescita culturale e quella professionale donano loro quella dimensione, capace di abbracciare i formatori anche quando li riprendono negli errori.

Il mestiere dell'insegnante è questo: trovare il metodo giusto per comunicare la cultura della "scuola utile" per uscire dall'ombra e poter sognare in grande.

Serena Notaro
formatrice

Propongo di fornire occasioni di scambio tra formatori e studenti anche al di fuori della scuola tradizionalmente intesa, favorendo gite, visite, viaggi brevi, attività extrascolastiche.

Rendere il rapporto tra formatori e studenti slegato dall'aula ma sempre "didattico" facendo capire che si impara sempre, nel confronto e nello scambio, in ogni momento della giornata, in ogni luogo e che tutte le esperienze accrescono la persona.

Marta Mazzeo
formatrice

Un aggettivo per il mio 2021 in ENGIM Lazio? Intenso. Di quell'intensità che ti mette alla prova come formatore e come persona, ti porta a superare i tuoi limiti e ti sprona a dare il meglio.

Il mio lavoro è qualcosa di unico, un mix di competenze. Certo non semplice ma stimolante sotto tanti punti di vista. Il mio suggerimento? Continuare a coinvolgere i ragazzi in attività che li spronino a sperimentare e sperimentarsi. In Italia e all'estero, da studenti e da futuri lavoratori. Nella mia esperienza una didattica che si adatti e li accompagni nella formazione professionale si è rivelata la carta vincente.

Veronica Messano
formatrice

Ho letto nelle verifiche della classe 2^a pasticciere: "Per noi il senso della vita è vivere per cercare l'accettazione verso noi stessi e nel trovare un posto nel mondo che ci faccia sentire felici, liberi e realizzati, è trovare qualcuno o qualcosa che non ci faccia sentire soli". Ho pensato che quel posto nel mondo è la nostra scuola.

Giuseppe Meluso
formatore



VALORI E TENDENZE DEL NOSTRO PERSONALE

Daniele Marini

Università di Padova, Community Research&Analysis



Da una ricerca mirata esce la radiografia delle trasformazioni e delle tendenze che il nostro personale comunica e condivide.

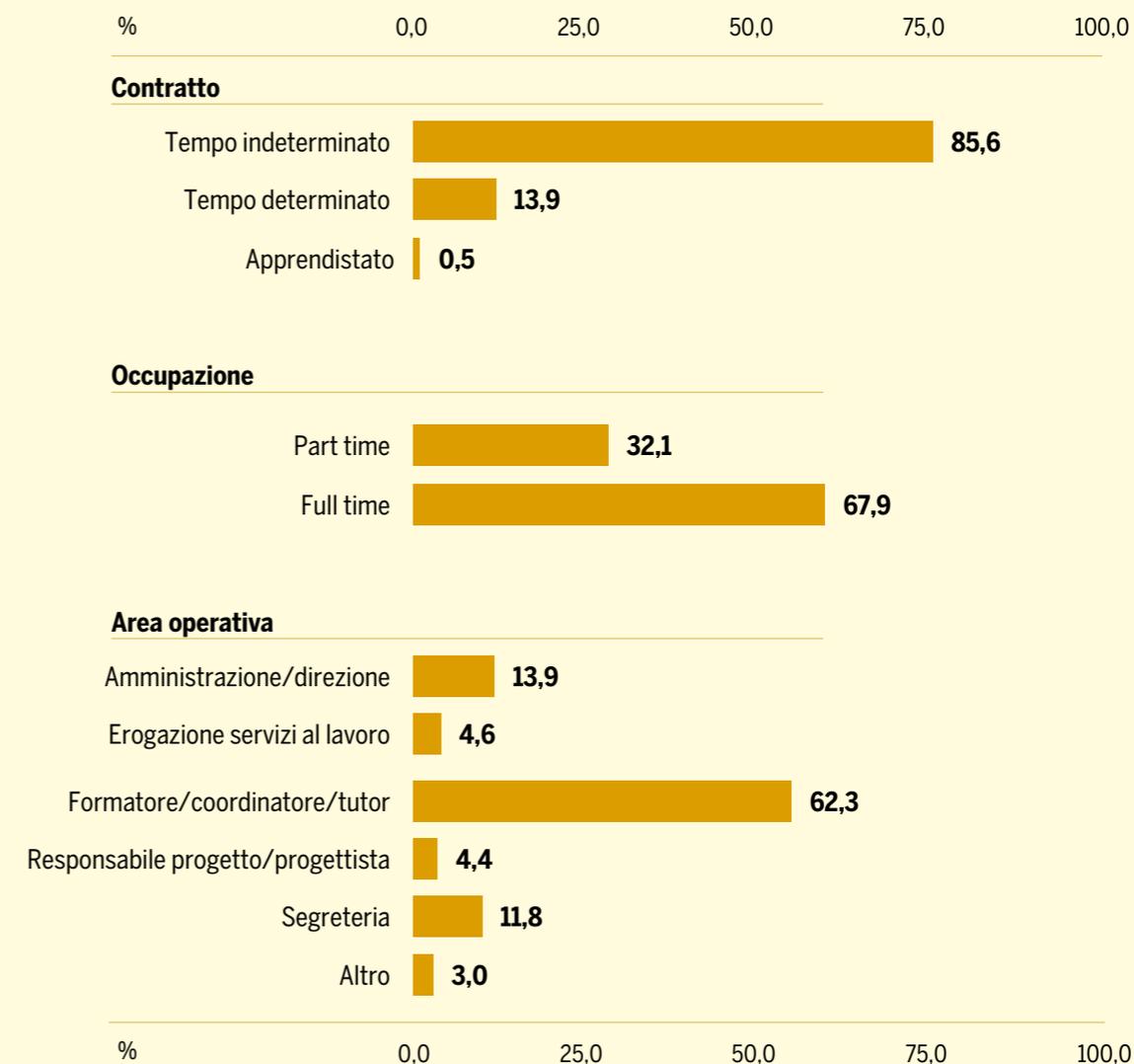
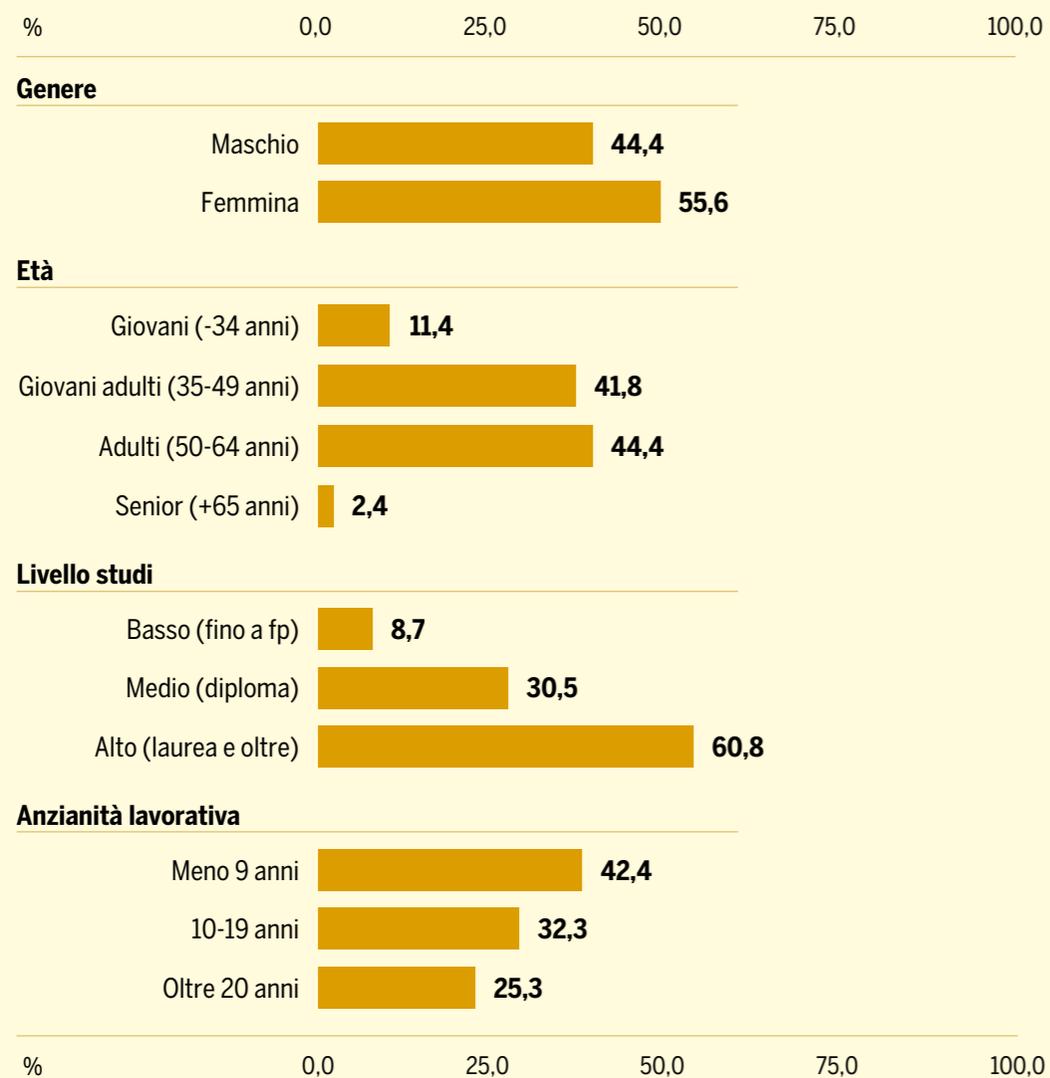
Il contesto sociale è oggi caratterizzato da almeno **due fenomeni strutturali**: le grandi narrazioni ideali si sono indebolite e sfarinate, lasciando spazio ai processi di differenziazione che espongono progressivamente l'individuo a una relazione diretta col mondo; l'introduzione e la diffusione delle tecnologie elettrico-elettroniche non mutano solo i nostri comportamenti, ma incidono nei nostri schemi cognitivi e di rappresentazione della realtà. Tutto ciò rende il tornare a riflettere sui valori un'azione fondamentale, una premessa a qualsiasi intervento e iniziativa. Lo è per gli aspetti educativi dei singoli, ma parimenti per le organizzazioni.

Non è un caso se le imprese in misura crescente si pongano il tema di come condividere con i dipendenti e collaboratori gli obiettivi e i valori aziendali, accrescere i processi di identificazione, affermare un *brand* che non è semplicemente un "marchio" ma un modo di **comunicare e condividere** i valori dell'impresa. È la *vision* di un'organizzazione, l'insieme degli orizzonti simbolici che la caratterizzano. Cui fa seguito la *mission*, l'operatività, il modo di declinare concretamente in azioni specifiche i valori di riferimento.

Questo passaggio – la riflessione sui valori – potrebbe essere considerato improprio per un ente come ENGIM, le cui radici affondano nel mondo cattolico, per definizione con un'identità forte e un orizzonte valoriale ben definito. Si dà per scontato che il lavorare in un'organizzazione simile implichi di per sé adesione ai valori e ai principi ispiratori. Ma ciò **non è più scontato** in una realtà connotata da velocità, cambiamento e incertezza.

La ricerca valuta se e in che modo i suoi collaboratori percepiscono e fanno propri i valori educativi proposti, in che misura si identificano nel lavoro e nell'organizzazione, in una sorta di processo di autovalutazione. Vediamo sinteticamente, raccolte attorno ad alcune "parole chiave", quali tendenze e trasformazioni i collaboratori di ENGIM hanno messo in evidenza nella ricerca, promossa da ENGIM Nazionale ed ENGIM di Torino realizzata da Community Research&Analysis.

Il profilo dei collaboratori



Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445)

Tra il 19 novembre e il 6 dicembre 2021, tramite una piattaforma web dedicata, sono stati **interpellati 445 lavoratori** delle diverse sedi (in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, oltre all'ONG) su un universo di 658, **pari a una copertura del 67,6%**.

Molteplicità. Famiglia, amicizia, lavoro sono valori che in qualche misura conservano la loro importanza. Ma perdono valenza normativa e capacità di offrire modalità operative. Per alcuni, la molteplicità di riferimenti può aiutare uno sviluppo complesso dell'individuo e dare origine a una sorta di circolarità positiva. Per altri, può invece tradursi in assenza di centralità e incapacità a dare gerarchia ai valori. Tra i collaboratori di ENGIM emergono almeno tre profili etico-valoriali (edonici, impegnati, tradizionali) ma è consistente anche un quarto (relativisti). Dunque, la molteplicità degli orizzonti di valore di riferimento è un elemento particolarmente diffuso anche in ENGIM.

Relazione e comunicazione. Con la progressiva riduzione del ruolo assunto dalle agenzie educative, saltano anche alcune categorie tradizionali come quella di "autorità", nella scuola come nell'organizzazione del lavoro. Si possono recuperare solo con un'effettiva sperimentazione, in un processo di tipo comunicativo e relazionale. C'è una domanda crescente di "figure autorevoli", in grado di costruire un "dialogo dotato di senso". Di qui, la richiesta di luoghi (lavoro, scuola, famiglia) in cui percepire un clima accogliente, magari anche sferzante, ma che rappresenti un punto di riferimento. Sia i valori educativi della Carta di ENGIM sia le prassi individuate sono condivisi da un'ampia platea dei collaboratori.

Identificazioni. Oggi siamo segnati da diverse appartenenze, da diversi momenti di identificazione. Ci si può riconoscere contemporaneamente come lavoratore o studente, come giovane, come tifoso o sportivo ecc. Ognuna richiama caratteri e modalità di esplicitarli diversi. Il problema è la loro possibile armonizzazione. Nel caso dei collaboratori di ENGIM, il livello di identificazione con l'ente e il proprio lavoro appare nel complesso elevato per la gran parte degli interpellati. Ma una quota significativa esprime adesione parziale.

Tre linee d'azione da sviluppare: una comunicazione che valorizzi la risorsa umana, "isole di tempo" per sedimentare saperi e progettualità, religiosità rivisitata con esperienze soggettive e di comunità.

Fratture. Quattro gli elementi di frattura rilevati: a) divario tra l'importanza attribuita ai valori proposti (elevato) e loro declinazione concreta (più contenuto) sia nell'organizzazione, sia sul territorio; b) una quota tra il 20 e il 25% di collaboratori segnalano un disagio, o una scarsa o nulla identificazione, rispetto ai valori di ENGIM e all'ente, ma legati alle storie dei singoli; c) l'ipotesi di lasciare l'attuale lavoro per trasferirsi nella scuola pubblica, qualora possibile, attrae una parte minoritaria ma non marginale, in virtù di una percezione di status del docente statale decisamente più elevata di chi insegna nella formazione professionale; d) il futuro dell'ente, volto ad ampliarne il *core business* dalla formazione dei giovani a quella degli adulti e alla formazione, incontra qualche diffidenza diffusa.

Religiosità. La religione, la contemplazione e la vocazione (al lavoro) risultano minoritarie, poste sempre al fondo delle diverse classifiche considerate, come un elemento collocato sullo sfondo, un riferimento parziale, non determinante. Ciò non significa ovviamente che venga meno una domanda di senso. Ma la sua ricerca avviene su percorsi diversi da quelli tradizionali.

Si possono ipotizzare, per un'organizzazione come ENGIM, almeno tre dimensioni di azioni:

- sviluppare una comunicazione interna dove la "condi-visione", la relazionalità e la valorizzazione della risorsa umana abbiano un ruolo centrale
- disporre di "isole di tempo", momenti e luoghi dove sedimentare le esperienze, ridefinire i propri saperi, creare nuove progettualità di vita, senza essere perennemente online in "tempo reale" perché un'educazione al cambiamento è possibile solo se esiste anche un'educazione alla stabilità
- rivisitare il significato della religiosità in un senso esperienziale, sviluppando "buone pratiche", azioni, esperienze soggettive e di comunità

È un percorso (non breve) da intraprendere e richiede la rielaborazione di un linguaggio nuovo, fatto di simboli, codici e valori che affondano le radici nelle origini, ma in grado di dare declinazioni nuove, al passo coi cambiamenti e le aspettative delle persone.

generazioni allo specchio

Per un verso, agli occhi degli interpellati non sembra essere vero che i giovani siano “smidollati”, privi di nerbo. Tuttavia, emergono nettamente altri aspetti non positivi. Se si intravede un tratto timidamente “innovatore”, si mette però in evidenza come siano un po’ “frustrati” o decisamente “viziati” e se ne denuncia la scarsa “preparazione culturale” e capacità di prendere “decisioni”. È la componente più giovane dei collaboratori di ENGIM a risultare mediamente più critica nei confronti delle giovani generazioni rispetto ai più adulti. Ma gli interpellati più giovani sono anche verso se stessi forse più autocritici di quanto non fosse lecito attendersi.

valori di ENGIM e l'identificazione

Prendendo spunto dalla Carta dei valori di ENGIM, si è potuto delineare una sorta di gerarchia, per la quale si considerano “prioritari” il rispetto e, leggermente distaccati, la dignità, l’ascolto, la responsabilità e il dialogo. In un’area di rilievo centrale, ma di importanza meno spiccata rientrano l’inclusione, l’accoglienza, l’equità e la solidarietà, con in fondo alla graduatoria la reciprocità e l’emancipazione. Di rilievo “relativo”, invece, l’accompagnamento, la “fermezza”, la gradualità e la contemplazione. In questi risultati non si notano significative differenziazioni di carattere generazionale, né territoriale.

gerarchia delle professioni

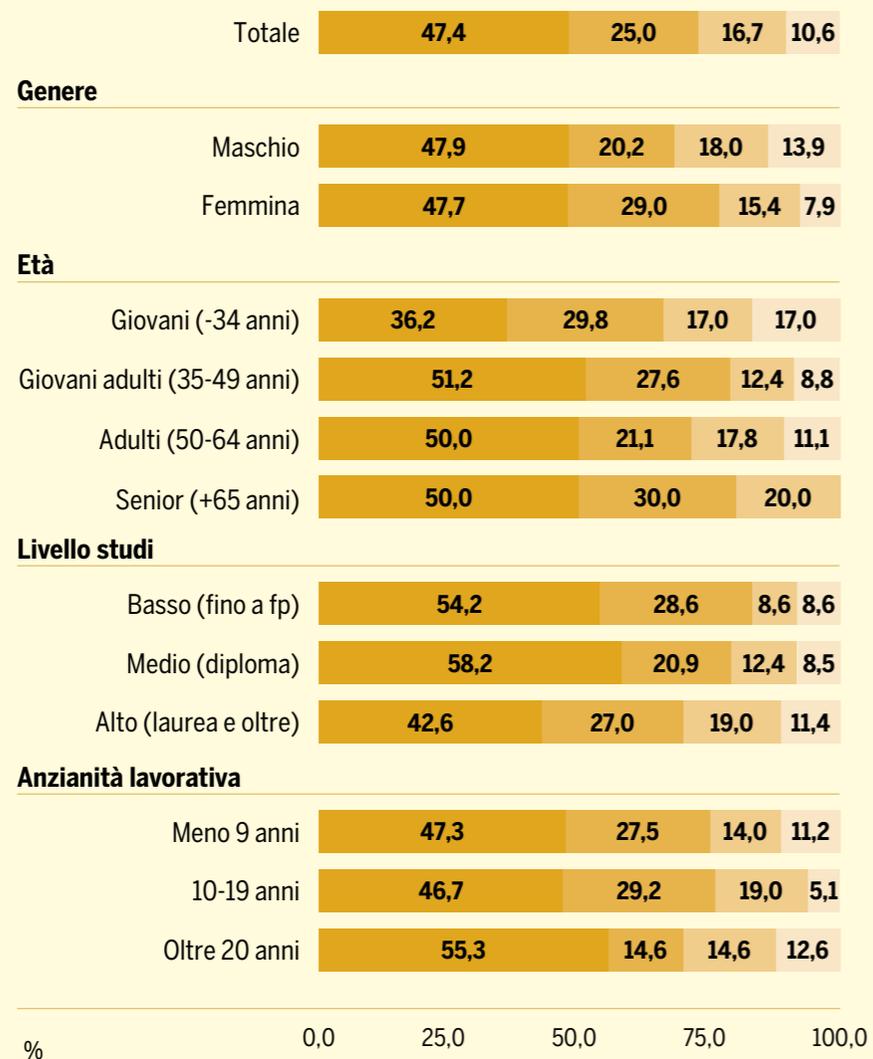
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collochino nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscano di essere più simili. Al primo posto c’è la figura dell’imprenditore (61,1%), seguito dal libero professionista (45,0%) e dai lavoratori del settore pubblico (34,8%). Solo al fondo della classifica le figure del contadino (5,1%) e ancor più dell’operaio (3,4%). Un dato che testimonia il crollo di status sociale della classe operaia e la progressiva diminuzione di valore del lavoro manuale. Chi opera in ENGIM appare percepirsi più simile al titolare di una piccola impresa artigiana, a un commerciante e negoziante, piuttosto che a un impiegato. Mentre come luoghi di lavoro che hanno uno status simile, al primo posto viene indicata la scuola statale pubblica, considerata con una stabilità e un prestigio superiori a quella di un centro di formazione professionale.

lavoro come garanzia o carriera, come vocazione o professione?

Gli interpellati, nel lavoro, cercano l’aspetto della “garanzia” o un “percorso di carriera”? L’opinione prevalente è la seconda. Il 58,5% ambirebbe a migliori opportunità professionali e di stipendio, anche a scapito di una maggiore certezza di occupazione. Quanto al valore assegnato al “merito”, il gruppo prevalente pensa sia giusto dare a tutti le medesime condizioni di partenza (un’adeguata preparazione professionale), poi ciascuno si deve guadagnare le progressioni di carriera autonomamente. Consistente la fascia di “meritocratici”, convinti che i più preparati professionalmente debbano essere pagati più degli altri. Marginali, invece, gli “egualitaristi”. Lavorare in ENGIM è una vocazione o una professione? Il 53,1% propende più per la seconda risposta (soprattutto tra over 65 e under 34). La prima risposta è maggioranza nella fascia 35-49 anni.

Indice di identificazione dei collaboratori di ENGIM

● identificati ● parzialmente identificati ● incerti ● non identificati



Area operativa



Sede



% 0,0 25,0 50,0 75,0 100,0

Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445)

2.4 LE SEDI

ROMA via Temistocle Calzecchi Onesti | FS + FC

Oltre **700** allievi e **40** formatori, **30** nazionalità rappresentate, **14** laboratori, **2** imprese formative: il CFP San Paolo con i **27** corsi attivati nell'anno formativo 2020-21 si attesta come uno dei centri di formazione più grandi di Roma e Lazio. È specializzato nei settori:

- benessere (acconciatore ed estetista)
- ristorazione
- produzioni alimentari
- elettrico
- informatico
- elettronico

Dopo il rallentamento dovuto all'emergenza Covid, le attività della formazione per adulti sono ricominciate in una prima fase con l'ausilio della formazione a distanza e poi in presenza. In particolare, le aree interessate sono state: estetica, assistenza familiare, operatori nei lavori di rimozione, smaltimento e bonifica amianto.

Si è riconfermata l'attività in collaborazione con ENGIM Nazionale e l'Università di Roma 3 nell'area della ristorazione.

corsi 2021

- assistente a persona anziana o a ridotta autonomia (2 edizioni)
- make-up artist cine-tv

VITERBO | FS + FC

È stata accreditata per la formazione finanziata e autofinanziata nel 2017, che si è concentrata finora nell'area filiera della **produzione agricola**, con particolare attenzione alle peculiarità del territorio ed alla promozione della **sostenibilità ambientale**.

Alla fine del 2021 è stato conseguito anche l'accreditamento per l'erogazione della formazione per **operatore sociosanitario**. A dispetto della riduzione generale di attività correlata all'emergenza pandemica, la sede è cresciuta costantemente in termini di attività ed è un riferimento per la comunità locale.

corsi 2021

- imprenditore agricolo professionale (2 edizioni finanziate + 1 autofinanziata)

ROMA via degli Etruschi | FS + FC

È stata accreditata per la formazione finanziata e autofinanziata nel 2018.

Le attività principali degli ultimi anni si sono svolte nell'ambito dei corsi autofinanziati, in particolare la formazione specifica per operatori nei lavori per le attività di rimozione, smaltimento, bonifica e la formazione per **Interventi assistiti con gli animali (I.A.A.)**.

Per il 2022 è in fase di creazione una sezione di attività dedicata alla **programmazione informatica avanzata**.

corsi 2021

- Operatori nei lavori per le Attività di Rimozione, Smaltimento, Bonifica dell'amianto (2 edizioni)

ALBANO LAZIALE | FS + FC

Pur non avendo ospitato attività formative specifiche negli ultimi due anni, ha rivestito il ruolo di "antenna" sul territorio, facendo da supporto per la creazione di **reti con le associazioni e le imprese dei Castelli Romani** e garantendo la diffusione e promozione delle attività formative e di orientamento delle altre sedi.

Dotazioni delle nostre strutture

ENGIM Lazio assicura la disponibilità di **laboratori attrezzati** con strumentazione moderna, **aule informatizzate**, **supporti logistici e multimediali** (pc collegati in rete, connessione wifi, software aggiornati, videoproiettori, lettori dvd, tv ecc.).

Su tutte le sedi è stata incrementata l'offerta di servizi agli utenti nell'area lavoro attraverso l'adesione al programma **Contratto di Ricollocazione Generazioni**, che consente di erogare servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

*"Prof me lo tatuò. Mi piace, è forte!".
Mi sono sentita dire così, con candore ed entusiasmo disarmanti, dopo aver pronunciato – nel bel mezzo di una sfuriata dovuta ad eccesso di "vivacità" e confusione della classe – la famosa locuzione latina "Homo faber fortunae suae". Ne è nata una discussione collettiva sul libero arbitrio e su come le decisioni prese possano cambiare il corso di una vita. Sono uscita dall'aula caotica e chiassosa con le ali ai piedi, orgogliosa dei ragazzi e spazzata dal fatto che di quando in quando – e in modo a tratti misterioso – da una "sfuriata" si possa arrivare a parlare di vera filosofia e di quella cosa imperscrutabile che è la vita. Un paio d'anni dopo, ho incontrato per caso quel ragazzo, ormai ex studente ENGIM, e il tatuaggio se lo era fatto sul serio.*

Marta Mazzeo
formatrice



We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione

I numeri di ENGIM Lazio

Le nostre filiere

Le nostre eccellenze

Orientamento e servizi al territorio

SDGs.



3.1 FORMAZIONE

I corsi realizzati da ENGIM consentono di accedere a tutti i livelli della formazione e sono tutti finalizzati a un rapido inserimento nel mondo del lavoro, grazie alla rete di aziende partner con cui la nostra Fondazione condivide il progetto educativo e il percorso professionalizzante. L'offerta formativa ENGIM, a seconda dei suoi destinatari, riguarda cinque ambiti principali.

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di leFP sono **rivolti ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado** (scuola media) e si sviluppano nell'ambito del sistema educativo nazionale e di quelli regionali. Sono gratuiti, consentono l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e portano al conseguimento di un attestato di qualifica professionale riconosciuto a livello nazionale ed europeo, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro. Grazie al **sistema duale**, il percorso formativo si intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato permettendo agli allievi di acquisire le competenze tecnico-professionali più aggiornate e le *soft skills* necessarie per un inserimento efficace in azienda.

diploma professionale

Ottenuta la qualifica triennale, si può accedere ai **percorsi di 4° anno** finalizzati al conseguimento del diploma professionale relativamente alla stessa area.

Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di Istruzione e formazione tecnica superiore, che alle lezioni frontali affianca un tirocinio in azienda o un 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 continua

Corsi **per adulti occupati** (informatica, agroalimentare, ristorazione, comunicazione, lingue, contabilità e amministrazione) che sviluppano qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento. Attestato di validazione delle competenze acquisite.

Formazione per disoccupati

Corsi gratuiti per **giovani e adulti** in cerca di prima occupazione o re-inserimento lavorativo, sono finalizzati ad acquisire nuove competenze nell'ambito dell'informatica, delle lingue, della crescita professionale (tecniche di *empowerment, problem solving, public speaking, ecc.*).

Formazione per persone svantaggiate

Include percorsi formativi di inserimento o re-inserimento, a pieno titolo, di giovani, adolescenti e adulti in condizione di vulnerabilità, povertà, esclusione, invalidità civile, deficit di opportunità o disagio sociale, psichico e fisico.

Offerta formativa 2021 di ENGIM Lazio

Istruzione e formazione professionale (leFP)

OBBLIGO FORMATIVO (14-18 ANNI)

L'obbligo formativo rappresenta il dovere, ma soprattutto il diritto di frequentare attività formative fino al diciottesimo 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**.

Per iscriversi è sufficiente aver conseguito la licenza di scuola secondaria di 1° 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

Con l'entrata in vigore del Sistema Duale, ENGIM Lazio 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

Le nostre attività di leFP si sono confermate, anche per l'anno formativo 2020-2021 un **canale attivo ed efficace** sia come sostegno alla qualificazione e all'occupabilità dei giovani, sia all'inclusione e al contrasto della dispersione scolastica.

Sebbene in un contesto di profonda crisi economica ed occupazionale, e nonostante le difficoltà imposte dalla pandemia, ENGIM Lazio riesce a rispondere sia alla funzione di formare professionalmente i giovani che scelgono un percorso di inserimento lavorativo più rapido, sia alla funzione di recupero formativo di giovani che, per stili cognitivi e di apprendimento, preferiscono formarsi con **metodologie didattiche improntate alla pratica, al laboratorio, allo stage**, aggiornando l'apprendimento anche dall'esperienza.

Ciò che ci muove è il desiderio di far fronte alle **nuove necessità educative** sviluppando competenze che permettano agli studenti di affrontare con strumenti adeguati una realtà profondamente cambiata, andando oltre le criticità tradizionalmente presenti nei nostri sistemi educativi con nuovi strumenti e strategie.

La sfida si gioca a partire dalla trasformazione del modello di didattica tradizionale: da trasmissiva e docente-centrica a laboratoriale attiva. Con lo sviluppo di diverse peculiarità progettuali:

- **lo studente al centro del processo di insegnamento**
(*learner centered instruction*)
- **l'importanza del contenuto prodotto dallo studente**
(*student generated content*)
- **l'apprendimento collaborativo**
(*collaborative learning*)
- **l'apprendimento basato su progetti**
(*project based learning*)
- **il curriculum esteso**
(*expanded curriculum*)

Il processo in atto coinvolge **tutto l'istituto e tutti i corsi**, compreso il duale, e sta orientando a 360 gradi le scelte strategiche del centro: dalla selezione e la formazione del personale alla ristrutturazione degli spazi.

La collaborazione con ENGIM Lazio per la nostra azienda è un'opportunità indescrivibile. Il nostro brand, appartenente al gruppo Le Due Torri, da anni focalizza la propria attenzione su una formazione a 360 gradi per i futuri campioni dei nostri ristoranti, riconoscendo nella formazione l'unico mezzo per ottenere grandi risultati. Il consiglio che ci sentiamo di darvi è di continuare con persistenza non solo ad allenare aspetti professionali e skill tecniche, ma anche di soffermarsi sempre più sulle capacità e qualità personali e caratteriali.

Marco Passariello
Chiacheria Gourmet

La nostra collaborazione con ENGIM Lazio è qualcosa di più di un valore aggiunto. Mi piace pensarla come una collaborazione attiva nella formazione e un interscambio formativo scuola-lavoro. Credo che i formatori esterni rivestano un ruolo importante, da non sottovalutare, fondamentale per i giovanissimi allievi che si inseriscono nelle aziende. Aiutare nella formazione mi rende orgoglioso: poter trasmettere ciò che si ama, il proprio know how, poter accendere nei giovani la passione che io stesso ho scoperto, forse un giorno darà ad alcuni di loro la possibilità di aprirsi una strada per il futuro.

Adriano Albanesi
Il forno delle meraviglie

Formazione superiore

Le nostre proposte di formazione superiore sono **fortemente orientate al concreto inserimento** dei partecipanti nel mondo del lavoro. Mirano ad offrire competenze trasversali e di natura specialistica, formando professionalità adeguate ai nuovi contesti, 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 nostre 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**.

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 includono un minimo di **1.200** e un massimo di **2.400** ore di corso. Almeno il 30 per cento di queste ore si tiene in luoghi di lavoro, con stage o tirocini formativi che possono essere svolti anche all'estero. Ad ogni corso possono partecipare 20-30 allievi. Al termine avranno un attestato che certifica le conoscenze e le competenze acquisite ed i crediti formativi.

Acquisizione competenze

Questi corsi riguardano le persone che hanno **tra i 18 ed i 29 anni** e consentono di acquisire conoscenze tecniche utili per arricchire il proprio curriculum o migliorare la qualità delle competenze.

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

Formazione continua

Interventi di formazione **di tipo individuale o aziendale** realizzati secondo progetti formativi finanziabili in ottemperanza agli obiettivi definiti nei bandi pubblici.

In questo campo, le nostre 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.

ENGIM Lazio si impegna in azioni 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**.

A Viterbo nuovi percorsi per operatore sociosanitario

Nella sede di Viterbo sono stati avviati i percorsi formativi autorizzati dalla Regione Lazio per operatore sociosanitario. Sono previste in totale 102 ore di formazione e 450 ore di tirocinio. Numeri di partecipanti: 20. Il corso si rivolge a disoccupati, occupati, lavoratori autonomi, soci di cooperative.

Bando pubblico e corso gratuito Make-Up Artist cine/tv

Da dicembre 2021 a marzo 2022: è la durata del corso gratuito di ENGIM Lazio intitolato *MAKE-UP ARTIST Cine/ Tv*. Al bando pubblico hanno potuto accedere candidati con i seguenti requisiti: maggiorenni, residenti nella regione Lazio da almeno sei mesi, disoccupati o inoccupati iscritti al Centro per l'Impiego, in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o attestato di qualifica professionale o esperienza professionale nel settore. Frequenza del corso pomeridiana, con indennità di 1,60 euro l'ora a partecipante.

ASSINDATCOLF forma assistente alla persona anziana

Formare assistenti alle persone anziane o con ridotta autonomia è lo scopo del corso gratuito promosso da Assindatcolf in collaborazione con ENGIM Lazio dedicato alle assistenti famigliari che vogliono migliorare abilità e competenze e restare informate su tutte le novità che riguardano il settore domestico. Il corso, di 64 ore complessive, è valido come precompetenze in base alla Norma Tecnica Uni 11766:2019 patente di qualità.

Apprendistato

ENGIM Lazio realizza e gestisce i percorsi formativi correlati all'attivazione di contratti di apprendistato **di primo e secondo 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** delle seguenti tipologie:

- **istruzione e formazione Professionale (IeFP)**
- **formazione professionale statale (IFP)**
- **istituti tecnici di istruzione statale (ITIS)**
- **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**

Per accedere ai nostri servizi di orientamento e *placement* è possibile inviare **una richiesta corredata dei dati anagrafici** ad engimorienta@engimsanpaolo.it oppure telefonare al numero 06 55340353.

Eventi 2021

Confronto sul nostro Bilancio Sociale 2020 e sull'impresa formativa "Liberi di essere"

Giornata speciale il 22 dicembre 2021 nell'aula magna "Don Michele Campanelli" di ENGIM Lazio.

Due gli appuntamenti clou: il confronto sul tema *Capitale umano, territorio, sfide e opportunità* intessuto – in occasione della presentazione del nostro Annual Report 2020 – tra il presidente padre Antonio Teodoro Lucente, il direttore nazionale Marco Muzzarelli, il direttore regionale Roberto Sebastiani, la consigliera Valentina Grippo vicepresidente della Commissione Lavoro e formazione della Regione Lazio, Amedeo Ciaccheri (presidente del VII Municipio di Roma), Gianfranco Guidi (Anpal Servizi Lazio), l'avvocato Gabriele Sepio (esperto del Terzo Settore) e il presidente di Terzjus Luigi Bobba.

Al dibattito è seguita l'inaugurazione ufficiale dell'impresa formativa *Liberi di essere*.

Segnaliamo, solo per titolo, alcuni degli eventi e delle iniziative svolte da ENGIM Lazio nel corso del 2021:

- **progetto *Pasti per strada*** in collaborazione con la Comunità di Sant'Egidio
- **Internet Safer Week**
- **Social Warning.** Reputazione online, rischi da evitare e opportunità da cogliere
- **adesione al Presidio Territoriale Libera**
- **concorso *Laboratorio di Giuseppe*.** I giovani e il lavoro tra paura e speranza
- **Climate Change Day**
- **Erasmus+ Blueschools**
(*Supporting the development of social-inclusive Blue Challenges in schools in the Mediterranean sea-basin*)
- **visita del vescovo ausiliario di Roma Sud** monsignor Dario Gervasi
- **corso di lingua italiana per allievi stranieri**
- **corso autoimprenditorialità**
- **visita guidata della Basilica di San Paolo Fuori le Mura** per tutti i dipendenti (*team building*)
- **partnership con la società di produzione NQ Entertainment** per realizzare il programma tv *Domenica Show* per il settore Hair Style e Make-Up

I numeri della formazione nel Lazio

allievi giovani e adulti
iscritti ai corsi di formazione

720

totale corsi erogati
per giovani e adulti

32

qualifiche e diplomi
conseguiti

262

allievi assunti con contratto
di apprendistato

2

allievi occupati
a due anni dalla qualifica

49%

allievi occupati
a due anni dal diploma

62%

4

Centri di Formazione Professionale

Roma - 2 CFP
Albano Laziale - 1 CFP
Viterbo - 1 CFP

2

Imprese formative

Saperi & Sapori
Liberi di Essere

Attività e beneficiari 2021

	Corsi	Allievi
Corsi per giovani e adulti nell'ambito delle filiere formative di ENGIM	32	720

Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Corsi erogati nel 2021

Filiere formative	n. corsi
Lavorazioni	4
Impiantistica	4
Meccanica, produzione e manutenzione	0
Servizi tecnici	1
Turistico alberghiero	6
Servizi alla persona	17
Totale	32



Distribuzione percentuale dei corsi per filiera formativa



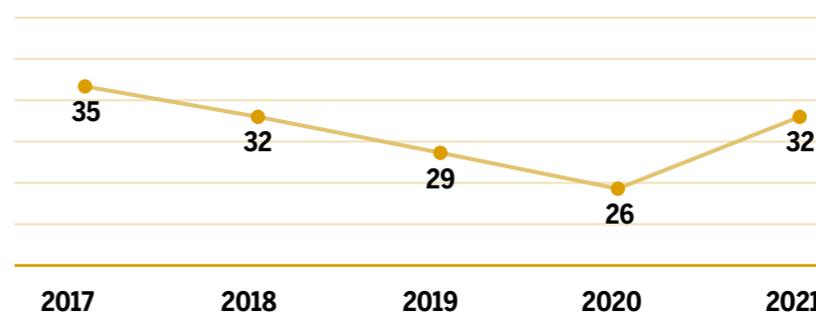
Lavorazioni	13%
Impiantistica	13%
Servizi tecnici	3%
Turistico alberghiero	18%
Servizi alla persona	53%

totale corsi erogati nel 2021

32

Corsi erogati dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero corsi per anno



corsi erogati negli ultimi 5 anni dalla Fondazione ENGIM Lazio

154

Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	0	6	5	3	4
Impiantistica	9	7	6	4	4
Meccanica, produzione e manutenzione	0	0	0	0	0
Servizi tecnici	0	3	0	1	1
Turistico alberghiero	12	3	3	4	6
Servizi alla persona	14	13	15	14	17
Totale	35	32	29	26	32

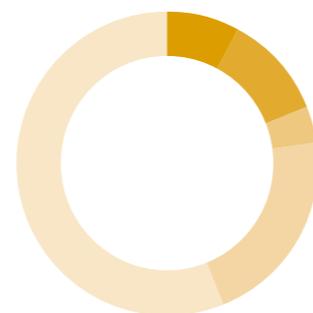
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Beneficiari delle attività nel 2021

Filiere formative	n. allievi
Lavorazioni	56
Impiantistica	79
Meccanica, produzione e manutenzione	0
Servizi tecnici	29
Turistico alberghiero	149
Servizi alla persona	407
Totale	720



Distribuzione percentuale degli allievi per filiera formativa



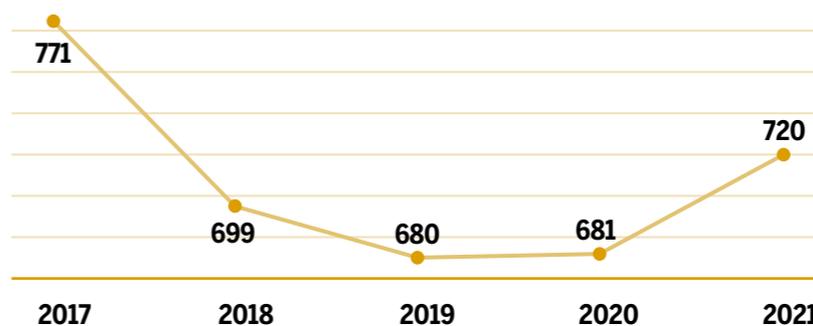
Lavorazioni	8%
Impiantistica	11%
Servizi tecnici	4%
Turistico alberghiero	21%
Servizi alla persona	56%

totale allievi formati nel 2021

720

Beneficiari delle attività dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero allievi per anno



allievi iscritti ai corsi di formazione negli ultimi 5 anni

3.551

Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	0	122	106	77	56
Impiantistica	194	142	148	100	79
Meccanica, produzione e manutenzione	0	0	0	0	0
Servizi tecnici	0	11	0	23	29
Turistico alberghiero	222	79	75	103	149
Servizi alla persona	355	345	351	378	407
Totale	771	699	680	681	720

Obiettivi strategici europei e risultati di ENGIM Lazio

	Esiti formativi 2021	
	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	25	14
Impiantistica	23	15
Meccanica, produzione e manutenzione	0	0
Servizi tecnici	0	0
Turistico alberghiero	21	8
Servizi alla persona	98	58
Totale	167	95

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	67%	59%	44%	53%
Impiantistica	67%	55%	64%	60%
Meccanica, produzione e manutenzione	-	-	-	-
Servizi tecnici	-	-	-	-
Turistico-alberghiera	50%	68%	58%	50%
Servizi alla persona	100%	64%	51%	43%
Totale	71%	62%	54%	49%

ENGIM ha scelto di integrare nei propri obiettivi strategici le raccomandazioni del Consiglio Europeo in materia di istruzione e formazione professionale impegnandosi a contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi entro il 2025:

- 82 %** qualificati occupati
- 60%** allievi IFP assunti con contratto di apprendistato
- 8%** allievi IFP in mobilità all'estero

qualifiche e diplomi conseguiti

262

allievi assunti con contratto di apprendistato nei percorsi di quarto anno

2

allievi occupati a due anni dal conseguimento della qualifica

71%

allievi occupati a due anni dal conseguimento del diploma

54%

studenti in mobilità all'estero nel 2021 a causa della pandemia da covid-19

0

*allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma nell'anno formativo 2019/2020

**allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma nell'anno formativo 2018/2019

3.2 LE NOSTRE FILIERE

Settori formativi e corsi erogati in Italia



Lavorazioni
72 corsi in Italia



Impiantistica
58 corsi in Italia



Meccanica, produzione, manutenzione
103 corsi in Italia



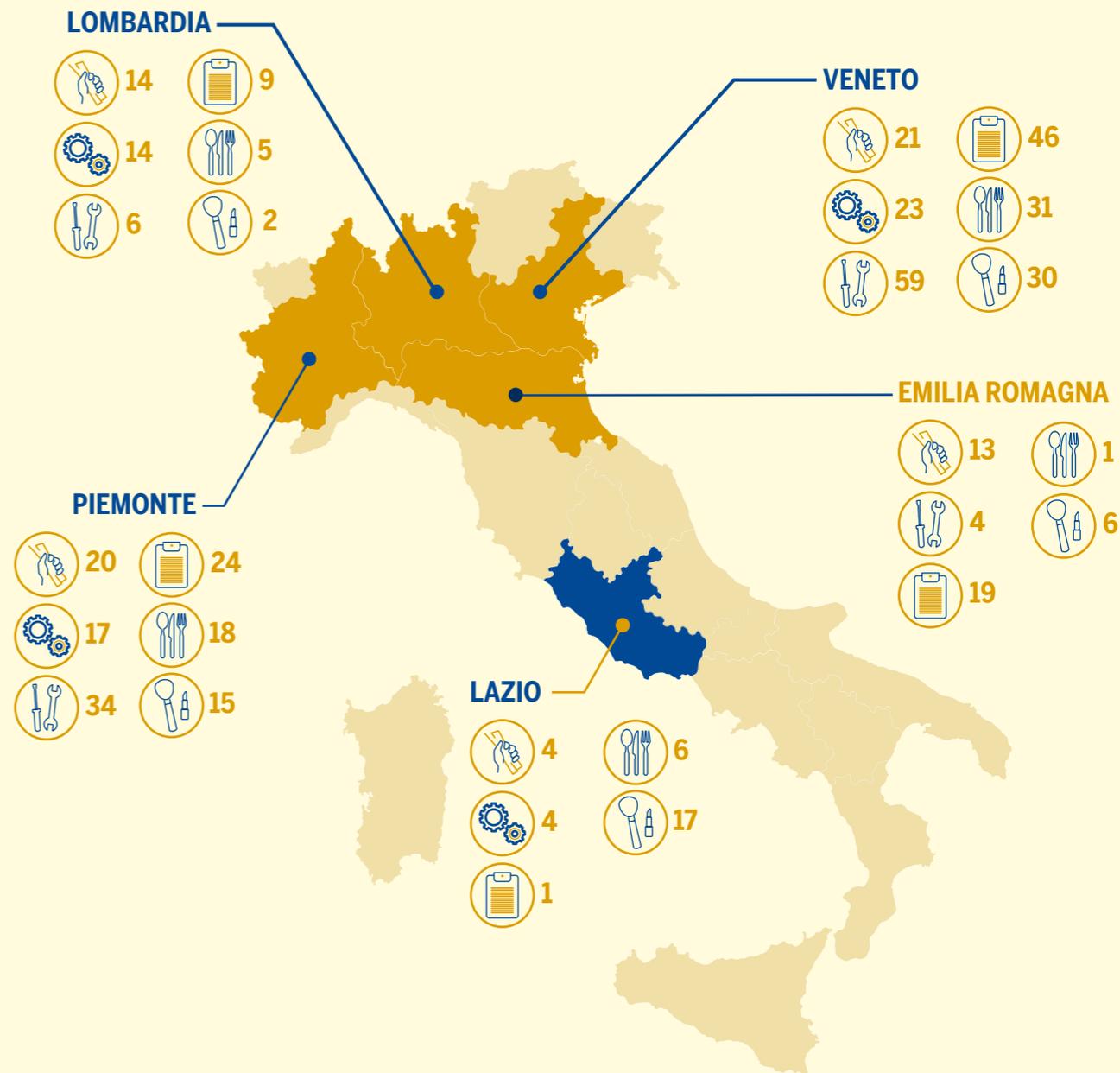
Servizi tecnici
99 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
61 corsi in Italia



Servizi alla persona
70 corsi in Italia



Settori formativi e corsi ENGIM Lazio

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



Lavorazioni

4 corsi

settore

- produzioni alimentari
- IV anno, corso pasti/agroalimentare

ENGIM Lazio 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
- IV anno 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 Lazio 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 Lazio 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 Lazio 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.



Turistico-alberghiero

6 corsi

settore

- ristorazione
- IV anno, corso pasti/agroalimentare

ENGIM Lazio 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 & Saperi**, un'eccellenza di ENGIM Lazio (vedi pagina 160-161). 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

17 corsi

settori

- acconciatura
- trattamento estetico

ENGIM Lazio 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 **dicembre 2021**, dal cuore del Centro di formazione professionale ENGIM Lazio, ha preso vita una nuova impresa formativa: il **salone di bellezza Liberi di essere** (vedi pagina 165).



3.3 LE NOSTRE ECCELLENZE

I 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 impennato 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.

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'alleanza tra ente formativo e impresa connotata da particolare sensibilità verso le persone e le comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

L'apprendistato è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale. Non è solo una sfida tecnico-formativa, giocata in sinergia con l'impresa partner, ma un'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, con un ambiente stimolante e la messa in rete di soggetti e idee per lo sviluppo dell'impresa. Forma e accompagna i giovani nello sviluppo di un'attività, con l'obiettivo di renderla autonoma.

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

I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo, rivolti alle persone più fragili, si basano sullo strumento della "dote individuale", con cui si garantisce l'erogazione di servizi di supporto alla valorizzazione e allo 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.

ENGIM Lazio
arricchisce
tutto il sistema
formativo
con il suo patrimonio
di esperienze
molto innovative
per gli allievi
e per il territorio.

Bistrot *Saperi & Sapori*

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 & Sapori*** è un'impresa formativa di ENGIM Lazio 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 & Sapori* 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 & Sapori* è un'impresa formativa reale - spiega **Roberto Sebastiani**, direttore di ENGIM Lazio – 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 preparazione 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 & Sapori, anche nelle occasionali aperture agli utenti esterni, preserva la caratteristica di bistrot 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 bistrot 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.

Sapere e Sapori (**via Temistocle Calzecchi Onesti 3, telefono 06 5534031**) racconta sé stesso a partire dal proprio nome: un bistrot, un bar-pasticceria, una piccola cucina con una proposta di piatti semplici ispirati alla tradizione italiana e non solo, visto le ben **trentaquattro nazionalità** rappresentate dagli allievi di ENGIM Lazio. Cappuccini, torte e biscotti, amatriciana e carbonara ma anche cous cous e tacos sono preparati e serviti dai ragazzi in formazione che animano il locale.

ENGIM

Sapere & Sapori

Bistrot

165
Sapere & Sapori

Bistrot

TUTTE LE PREPARAZIONI SONO REALIZZATE DAGLI ALLIEVI ENGIM

"New Style & Home"



Sapere & Sapori

Bistrot

SI ACCETTANO
PRENOTAZIONI
DOLCE - SALATO

- CROSTATE
- TORTE
- MIGNON
- LASAGNE
- PASTIGIANA
- ARROSTO

... e tanto altro

TUTTE LE PREPARAZIONI
SONO REALIZZATE
DAGLI ALLIEVI ENGIM
PASTICCERIA & CUOCHI

ENGIM

ENGIM

Lavoro Impri Formativa

Sapere



Salone di bellezza *Liberi di essere*

È l'ultimo arrivato nella famiglia di ENGIM, un salone di acconciatura e servizi estetici dove prendersi cura di sé, dei propri capelli e del proprio corpo. Uno spazio relax per una pausa di bellezza, che si rivolge sia al pubblico femminile che a quello maschile, nell'ottica *tailor made* della personalizzazione dei servizi: ciascuno è un pezzo unico e qui si punta ad essere *Liberi di essere... sé stessi*.

Si trova nella nostra sede di **via Temistocle Calzecchi Onesti 3, telefono 06 5534037**.

A vederlo sembra un esercizio commerciale qualunque ma è qualcosa di più e quel di più è rappresentato dalla ricchezza di chi li abita e vi lavora: giovani allievi in formazione. Qui, i giovani possono sperimentare le proprie capacità e perfezionare le proprie competenze tecnico-professionali e trasversali attraverso il **learning by doing**, ossia l'imparare facendo: in un contesto reale, incontrando clienti reali e con la guida e la mediazione di un tutor formativo aziendale, o di un professionista del settore che supervisiona i processi e ne garantisce la qualità finale.

In un tempo di incertezza e crisi, in cui ci si scopre analfabeti nell'accompagnare gli altri, le imprese formative ENGIM vogliono essere **incubatrici di conoscenza**, in cui sostenere i giovani e mettere al centro due dimensioni fondamentali dell'essere umano: la cura e il lavoro che danno dignità ai nostri giorni.

3.4 ORIENTAMENTO E SERVIZI AL TERRITORIO

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

ENGIM Lazio **garantisce locali idonei** all'erogazione dei servizi di orientamento, che consentono di preservare la privacy dell'utente e di garantirne l'accoglienza.

Servizi alle Imprese

ENGIM Lazio 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 Lazio 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.

Progetti ENGIM Lazio

Sportello GIOB

ENGIM Lazio 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, 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**

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 a 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

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali

SDGs.

8



9



10



11



16



17

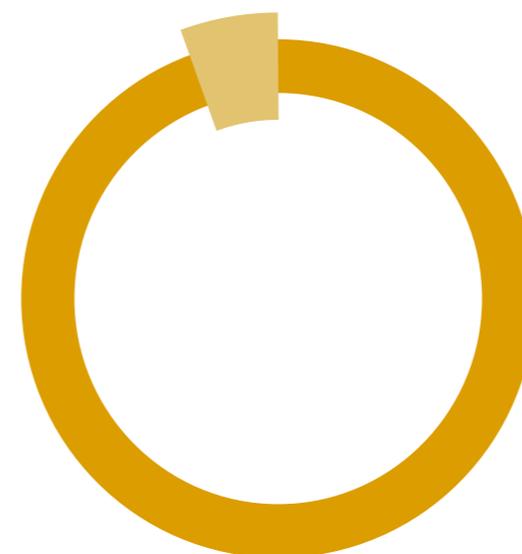


4. RISORSE ECONOMICHE

4.1 Bilancio di esercizio

Conto economico ENGIM Lazio

	2021	2020
A Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.954.097	3.029.954
3) variazione dei lavori in corso su ordinazione	0	0
5) altri ricavi e proventi	147.815	51.931
Totale valore della produzione	3.101.912	3.081.885
B) Costi della produzione		
6) per materie prime sussidiarie e di consumo	68.606	50.507
7) per servizi	848.871	776.735
8) per godimento beni di terzi	219.398	208.109
9) per il personale	1.646.462	1.605.134
10) ammortamenti e svalutazioni	33.558	55.943
11) variazione delle rimanenze	0	0
12) accantonamenti per rischi	20.000	70.000
14) oneri diversi di gestione	45.060	72.465
Totale costi della produzione	2.882.855	2.838.893
Differenza tra valore e costi della produzione	219.057	242.992
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari	0	0
17) interessi e altri oneri finanziari	0	0
Totale proventi e oneri finanziari	0	0
Risultato prima delle imposte	219.057	242.992
20) imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	0	0
21) Utile (perdita) dell'esercizio	219.057	242.992



● Contributi da enti pubblici	95%
● Altri ricavi	5%

Valore della produzione ENGIM Lazio

Contributi da enti pubblici	2.954.098
Altri ricavi	147.814
Totale	3.101.912

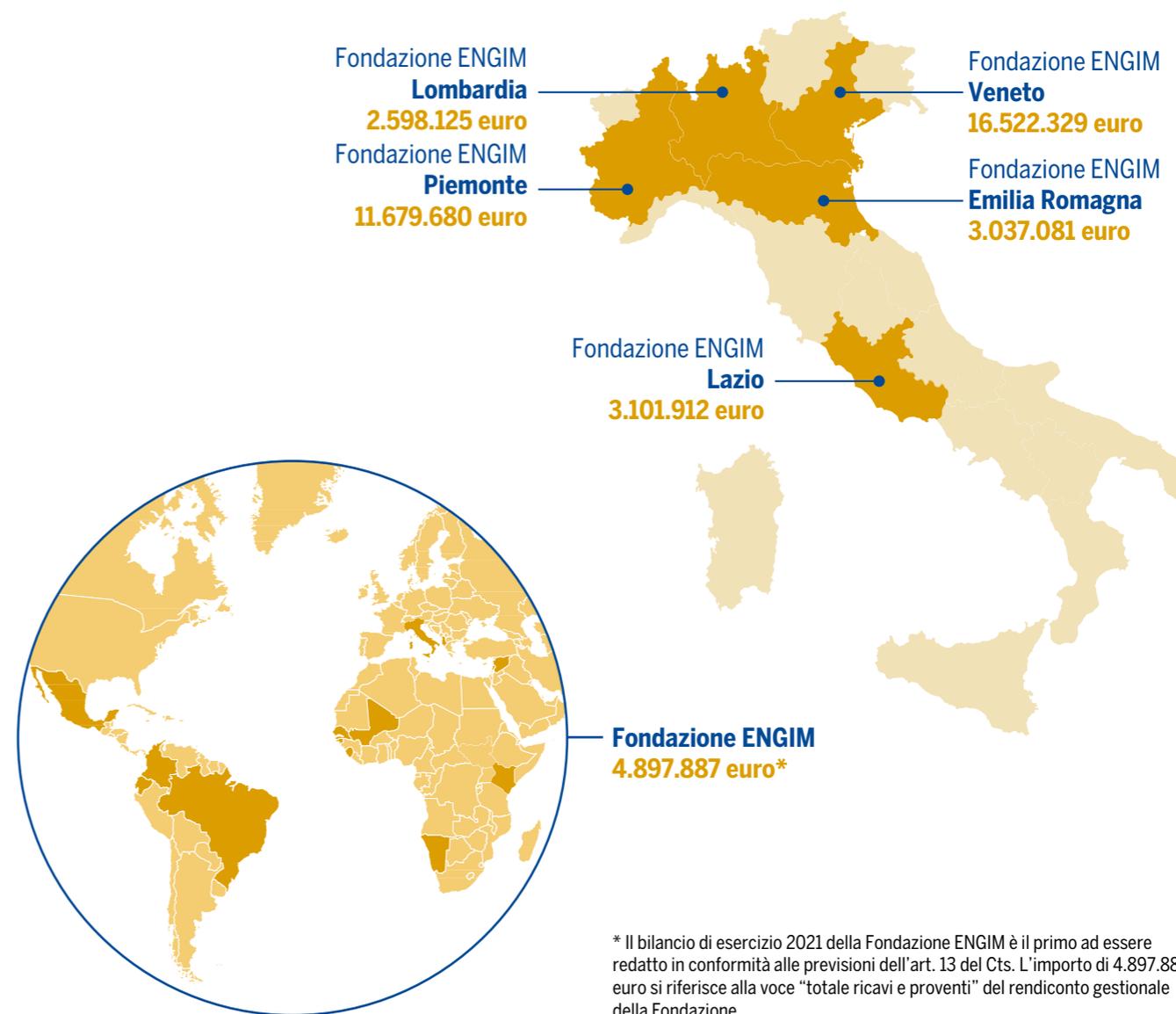


I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

Conto economico consolidato		2021	2020
A	Valore della produzione		
1)	ricavi delle vendite e delle prestazioni	20.050.427	19.868.530
3)	variazione dei lavori in corso su ordinazione	2.745.776	657.461
5)	altri ricavi e proventi	18.896.199	18.060.770
	Totale valore della produzione	41.692.402	38.586.761
B)	Costi della produzione		
6)	per materie prime sussidiarie e di consumo	1.195.400	921.142
7)	per servizi	10.054.618	8.540.990
8)	per godimento beni di terzi	1.981.472	1.912.837
9)	per il personale	23.691.962	22.177.209
10)	ammortamenti e svalutazioni	528.002	1.293.365
11)	variazione delle rimanenze	8.825	18.108
12)	accantonamento per rischi ed oneri futuri	130.000	220.000
14)	oneri diversi di gestione	3.388.346	2.834.194
	Totale costi della produzione	40.978.625	37.917.845
	Differenza tra valore e costi della produzione	713.777	668.916
C)	Proventi e oneri finanziari		
16)	altri proventi finanziari	39.616	55.309
17)	interessi e altri oneri finanziari	141.601	130.463
	Totale proventi e oneri finanziari	(101.985)	(75.154)
	Risultato prima delle imposte	611.792	593.762
20)	imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	248.163	229.382
21)	Utile (perdita) dell'esercizio	363.629	364.380

La Fondazione non è soggetta all'art. 2359 del codice civile in tema di obbligo di consolidamento dei bilanci, i dati vengono forniti in modo consolidato, al solo scopo di dare una rappresentazione complessiva delle attività che fanno riferimento alla Fondazione ENGIM e alle fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto.

Valore della produzione 2021



5. LA NOSTRA RETE

5.1 Aziende partner e rapporti istituzionali

Il rapporto con le imprese va oltre la 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



Annex

ANNEX

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota

Indice contenuti GRI

Contenuti minimi Bilancio Sociale

Organigramma

Indirizzario

Sostenibilità: dalle parole ai fatti.

Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

1. RIDURRE DISTANZE SOCIALI E DISUGUAGLIANZE

Area d'azione **povertà economica/povertà educativa**

Attivare borse di studio con aziende partner

Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi

Area d'azione **dispersione scolastica**

Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie

Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione

Attivare collaborazioni con operatori specializzati

Area d'azione **parità di genere**

Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi

Attivare sportelli di ascolto

Area d'azione **disuguaglianze**

Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico

Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti

Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti

Attivare corsi di lingua italiana (livello A2)

Realizzare iniziative/attività volte a favorire l'inclusione sociale di persone svantaggiate

Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei PVS

Area d'azione **educazione e formazione**

Educazione allo sviluppo sostenibile

Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale

Educazione alla cooperazione interpersonale

Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere

2. CREARE OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Area d'azione **apprendimento in contesto lavorativo**

Promozione imprese formative

Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)

Area d'azione **transizione scuola/lavoro**

Attivare percorsi di Garanzia Giovani

Attivare contratti di apprendistato in Italia

Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità

Attivare servizi di placement

Attivare tirocini extracurricolari

Supporto nella costruzione del CV e del piano di autopromozione

Area d'azione **innovare la formazione**

Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie

Digitalizzare la didattica

Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi

Area d'azione **occupabilità/occupazione**

Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori per rispondere al fabbisogno educativo

Coinvolgere aziende e associazioni di categoria nell'elaborazione dei piani formativi

Monitorare gli inserimenti lavorativi con arco temporale almeno triennale

Tenere relazioni con gli ex allievi per offrire occasioni di formazione permanente e di riqualificazione

Incrementare la conoscenza delle O.O.S.S.



3. PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI

Area d'azione cura del personale

Questionari per la valutazione del clima organizzativo

Incontri formativi per dipendenti e collaboratori

Adeguare l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi

Adeguamento delle competenze digitali del personale

Promuovere lo smart working

Area d'azione pari opportunità

Favorire il contributo/l'accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM

4. PROMUOVERE LEGALITÀ, GIUSTIZIA E PACE. FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA E LE PARTNERSHIP

Azioni

Educazione civica e alla cittadinanza

Promuovere il volontariato nell'ambito del Servizio Civile Universale e nello specifico dei Corpi Civili di Pace

Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità

Promuovere una partecipazione attiva degli allievi alla vita della scuola istituendo forme di democrazia rappresentativa

Promuovere progetti di cooperazione internazionale

Avviare/consolidare partnership con organizzazioni attive in ambito civico

Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità

Dare parametri di misurabilità alle azioni intraprese



5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

Area d'azione aqua

Ridurre il consumo di acqua

Installare pedaline per i servizi igienici per limitare lo spreco d'acqua

Area d'azione economia circolare

Attivare Officine del riuso

Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato

Area d'azione energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili

Partecipazione a comunità energetiche

Efficientamento energetico delle strutture

Area d'azione mobilità

Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini

Area d'azione rifiuti

Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri

Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta

Installare fontanelle di acqua liscia/gassata per ridurre il consumo di plastica

Area d'azione educazione e formazione

Introdurre i temi della sostenibilità e dell'economia circolare nei percorsi formativi relativi ai settori elettrici e termoidraulici

Educazione all'uso consapevole dell'acqua (moduli formativi)

Partecipare ad iniziative, locali e non, volte a favorire la tutela del territorio

Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare

Promuovere l'utilizzo di strumenti/soluzioni in grado di favorire la biodiversità (ad esempio: utilizzo del motore di ricerca Ecosia)



6. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare l'uso di sostanze stupefacenti

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia

Organizzare incontri con psicologi specializzati

Attivare sportelli di ascolto

Attivare sistemi di controllo e monitoraggio

Area d'azione educazione/formazione

Educazione all'uso consapevole dei farmaci

Educazione emotivo sessuale

Educazione stradale

Educazione alla sicurezza sul lavoro

Educazione ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia

Contrastare ogni forma di bullismo



7. PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

Area d'azione commercio E&S

Utilizzare i prodotti E&S e biologici nella ristorazione automatica e non

Creare punti di distribuzione di prodotti E&S

Attivare relazioni con i produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S

Area d'azione filiere corte

Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte

Attivare gruppi di acquisto

Autoproduzione agricola: orti dei centri

Area d'azione educazione e formazione

Introdurre moduli formativi sull'educazione alimentare

Attivare percorsi formativi in ambito agroalimentare anche attraverso la promozione di imprese formative

Inserire moduli formativi dedicati al commercio E&S



Indice contenuti GRI

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 Iniziative. Per la redazione del presente volume è stata utilizzata la versione più aggiornata dei GRI Standard, pubblicata il 2 dicembre 2020.

GRI	INDICATORI	RIFERIMENTI NEL TESTO
GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM San Paolo
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di prudenza
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 Pagine: 180-185
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

Coinvolgimento degli Stakeholder

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69

Pratiche di rendicontazione

102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - Capitoli: 1.4
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 di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine 186-189
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna

GRI 200 - ECONOMICO

Performance economiche

201-1	Valore economico generato e distribuito	Capitoli: 4.1
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	La natura delle attività della Fondazione non comporta impatti significativi in relazione ai cambiamenti climatici
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	Capitoli: 4.1

Presenza sul mercato

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		
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. La Fondazione inoltre è attiva in progetti di contrasto alla criminalità organizzata e di valorizzazione di beni confiscati alla mafia
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Codice etico ex d.lgs. 231/01
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2021 non si sono registrati episodi di corruzione
Comportamento anticoncorrenziale		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2021 non si sono registrate azioni legali riferite a comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche monopolistiche
GRI 300 - AMBIENTALE		
Materiali		
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Informazioni non ancora disponibili
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale
Energia		
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Informazioni non ancora disponibili
302-4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non ancora disponibili
Compliance ambientale		
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		
401-3	Congedo parentale	Tutti i dipendenti della Fondazione hanno diritto al congedo parentale retribuito
Relazione tra lavoratori e management		
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento
Formazione e istruzione		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Informazione ancora non disponibile
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	Capitoli: 2.3

Diversità e pari opportunità		
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitoli: 2.3 - 2.4
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
Non discriminazione		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione
Lavoro minorile		
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 minori
Valutazione del rispetto dei diritti umani		
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Capitoli: 2.3
Comunità locali		
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Capitoli: 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
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		
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		
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	In conformità con la normativa di riferimento. Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
Compliance socioeconomica		
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

Contenuti minimi del Bilancio sociale

Viene riportata di seguito la tabella di corrispondenza tra le tematiche trattate in questo volume e le indicazioni in materia di contenuti minimi del bilancio sociale secondo le Linee guida adottate con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

CONTENUTO E STRUTTURA*	RIFERIMENTI NEL TESTO
Metodologia adottata	Nota metodologica - Annex: Indice dei contenuti GRI
Informazioni generali sull'Ente	1.1 Chi siamo - 1.2 Storia e cammino - 1.3 Missione e valori 2.1 La Fondazione - 2.4 Sedi Annex: Organigramma - Indirizzario
Struttura, governo e amministrazione	2.2 Governo e struttura - 1.4 Stakeholder
Persone che operano per l'Ente	2.3 Risorse umane
Obiettivi e attività	1.5 Strategia e obiettivi - 3.1 Formazione - 3.2 Le nostre filiere 3.3 Le nostre eccellenze - 3.4 Orientamento e servizi al territorio 3.5 Orizzonti internazionali
Situazione economico-finanziaria	4.1 Bilancio di esercizio
Altre informazioni	1.6 Sostenibilità Annex: Azioni di sostenibilità nei Centri Pilota - Aziende partner
Monitoraggio svolto dall'Organo di controllo	6.1 Monitoraggio svolto dall'Organo di controllo

* Decreto 4 luglio 2019. Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.

FONDAZIONE ENGIM LAZIO

Organigramma

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente
Francesco Farnesi (*vicepresidente*)
Massimo De Luca
Marco Muzzarelli
Roberto Sebastiani

Direttore Generale

Roberto Sebastiani

Organo di Controllo

Livio Perri

Organismo di Vigilanza

Michele Del Rio
Livio Perri

Responsabile privacy

Antonio Teodoro Lucente

RSPSP Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Danilo Moschetti

Responsabile progettazione

Roberto Sebastiani

Responsabile erogazione servizi

Francesco Pucci

Responsabile amministrazione

Massimiliano Lo Iacono

Direttori di sede

San Paolo
Marika Polidori

San Paolo - Etruschi
Modesto De Summa

Albano Laziale
Liliana Giglio

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

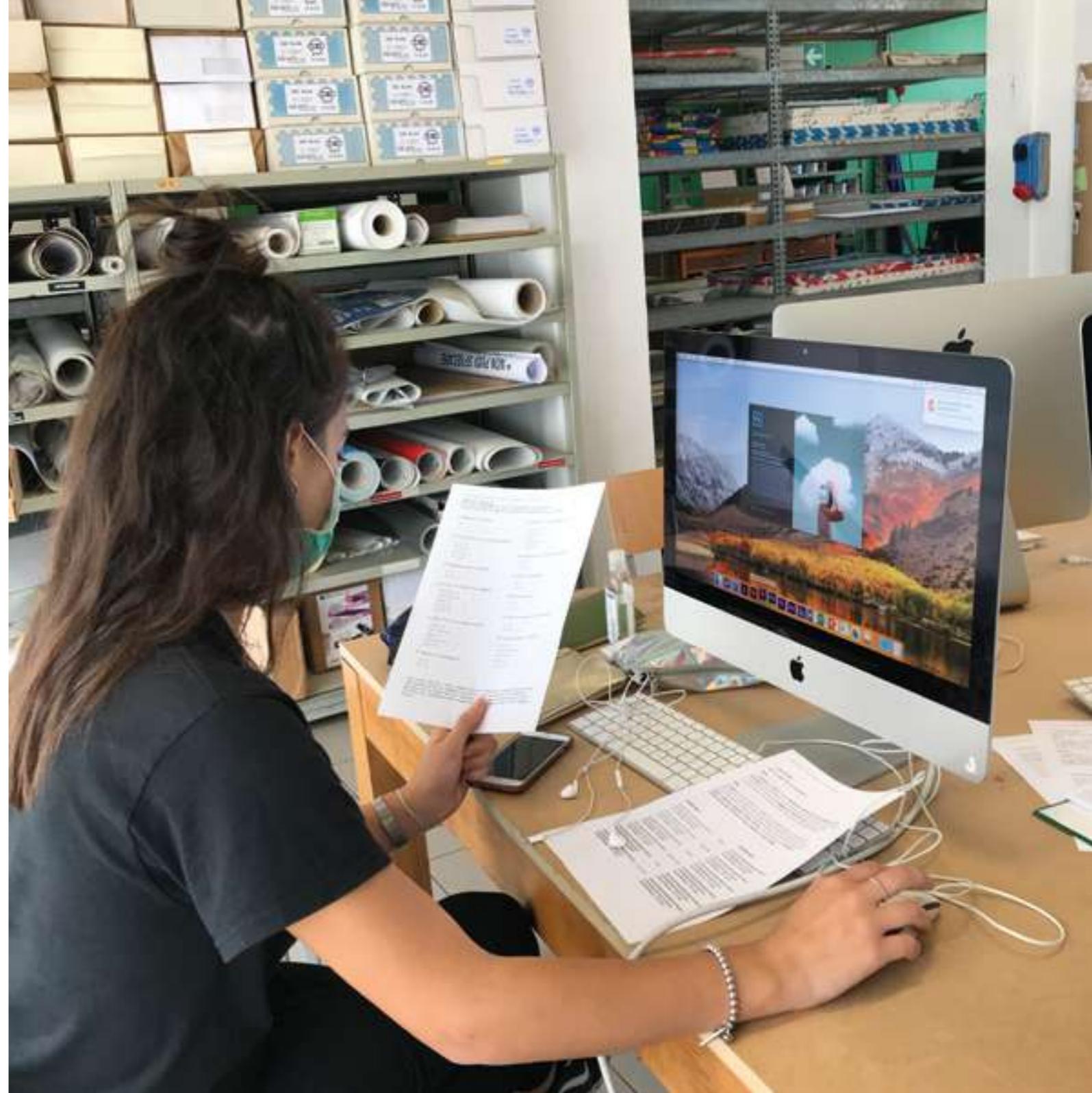
Sede di Coordinamento Regionale
via Temistocle Calzecchi Onesti 5
00146 Roma
tel. 06 5534031 - <http://sanpaolo.engim.org>

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



FONDAZIONE ENGIM LAZIO

Bilancio Sociale 2021

realizzato da

Avv. Gabriele Sepio / Studio Tributario e-IUS

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.

Il Bilancio Sociale è redatto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017.

Per informazioni

comunicazione@engim.org

stampa

Scuola Tipografica S. Pio X

Via degli Etruschi 7, 00185 Roma

Tel. 06490919

In copertina:

Chadi, allievo del corso di "Operatore della ristorazione - Servizi di sala e bar" presso la sede ENGIM Piemonte Artigianelli Torino.

Nella foto come apprendista di primo livello presso il BARTigianelli di Torino, sede operativa di ENGIM ImpresaFormativa Srl Impresa Sociale.

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

© giugno 2022

