



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Emilia Romagna





Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Emilia Romagna

Nota metodologica	9		
Lettera del Presidente	13		
Intervista al Direttore	21		
Chi siamo	29	Emilia Romagna, la nostra rete	145
Identità di ENGIM	32	Comunità di riferimento	146
Storia e cammino	34	Aziende partner	148
Fondazione ENGIM Emilia Romagna	44		
Missione e valori	47	I numeri della Fondazione	
Cosa facciamo	58	ENGIM Emilia Romagna	151
Struttura organizzativa ENGIM Emilia Romagna	62	Dipendenti e collaboratori	152
		Bilancio consuntivo	158
Strategia e obiettivi	77	Composizione dei ricavi	159
Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM	79	Indice dei contenuti GRI	160
Analisi di rilevanza	91		
Obiettivi europei ENGIM Emilia Romagna	94	Sostenibilità nei Centri Pilota	167
Agenda di sostenibilità	97		
Attività di ENGIM Emilia Romagna	101		
Formazione	102		
Orientamento e servizi al territorio	122		
Progettazione	124		
Filiere in Italia e in Emilia Romagna	130		
Eccellenze ENGIM in Emilia Romagna	137		





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

→ Nota metodologica

Avvocato **Gabriele Sepio**

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

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

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

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

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

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

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

Il 26 luglio 2019 la Fondazione ENGIM Emilia Romagna ha portato a termine la trasformazione dell'ente da associazione a Fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della nuova qualifica di ETS.

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

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

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

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





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

→ **Innovatori dell'umano**

Padre Antonio Teodoro Lucente CSJ

Presidente Fondazione ENGIM

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

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

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

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

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

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

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



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

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

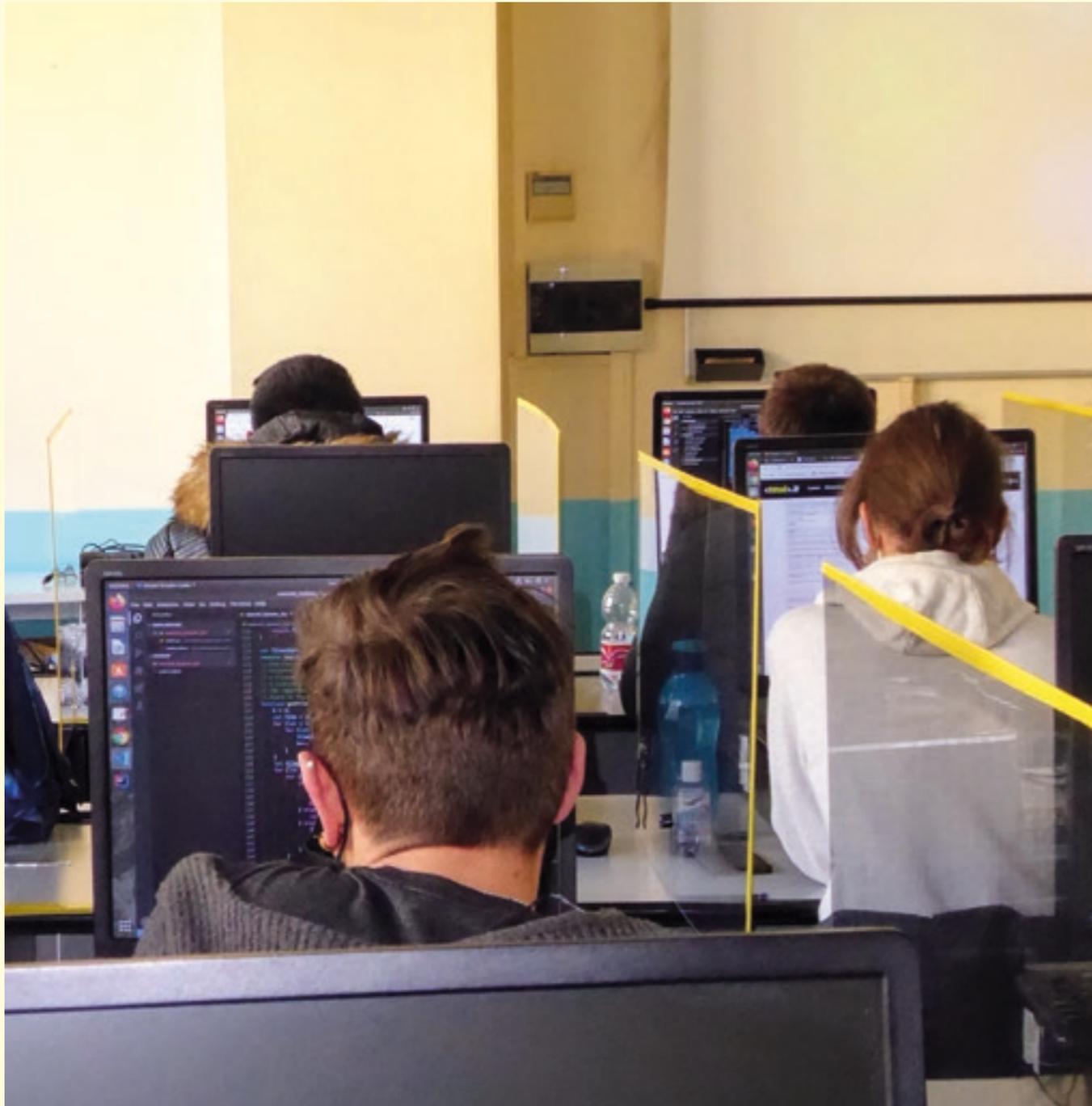
Dobbiamo rendere possibile, per i nostri ragazzi, la sperimentazione del bene e il riconoscimento del male per aiutarli a crescere, educarli e poi lasciarli andare. Il bene ha a che fare con i concetti di bellezza, bontà, giustizia, verità, libertà, responsabilità sociale, convivenza umana. E noi formatori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

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

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

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

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



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

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

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

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



→ **Intervista**

Rina Giorgetti

Direttore ENGIM Emilia Romagna



Cinquantun'anni, sposata, due figlie, si è laureata in pedagogia, ha conseguito un master in orientamento professionale, ha alle spalle un'esperienza manageriale in Confcommercio e da un decennio guida ENGIM Emilia Romagna, unica donna alla direzione di una delle cinque fondazioni regionali murialdine. Incarico che di sicuro non le viene per "quota rosa" ma per il piglio, e lo spirito innovativo, con cui interpreta la sua «grande passione di sempre» verso il mondo della formazione, peraltro rimasto a lungo un territorio prettamente maschile. E se non è più così, come testimonia il profilo di genere della "famiglia" ENGIM in diversi ruoli chiave, dalle sue parti il merito dev'essere in buona misura di Rina Giorgetti.

Qual è la principale specificità di ENGIM Emilia Romagna? All'interno dell'esperienza murialdina e nel contesto della vostra regione.

«Davanti allo choc della pandemia è stata decisiva la collaborazione piena di insegnanti e tutor. Prossime sfide? Il nodo apprendistato e l'alta formazione»

Tutta ENGIM è come una grande "parrocchia" e quindi la nostra specificità è la stessa che ispira e forgia l'intera Fondazione: l'attenzione al giovane desideroso di costruirsi un suo futuro e l'attenzione alla persona svantaggiata, a tutti quanti si trovino in situazioni di fragilità e difficoltà. Qui, le attività legate all'obbligo formativo sono fondamentalmente imperniate sui percorsi di istruzione e formazione professionale (IePF) e sui progetti in ambito welfare, cui si affiancano i servizi svolti nell'orientamento. Dentro questa cornice c'è il cammino comune di ENGIM Emilia Romagna. La legge regionale n.5/2011 si distingue, rispetto ad altre normative, per come imposta il rapporto tra sistema scolastico e accesso alla formazione professionale dall'età dei 15 anni in su: si prevede un primo anno di scuola per tutti, poi si può accedere all'itinerario formativo preferito. Solo se hai accumulato un ritardo rispetto all'iter scolastico, puoi direttamente passare alla formazione professionale. Noi stiamo sperimentando strade alternative, come far fare un anno di orientamento alle professioni ai ragazzi a forte rischio di abbandono scolastico. Tornando alla domanda, pur presenti da oltre quarant'anni, siamo una realtà piccola rispetto ad ENGIM di altre regioni. Contiamo su 38 dipendenti e circa 70 collaboratori. Le nostre due sedi hanno omogeneità di indirizzi ma sono molto diverse per tipologie di allievi. A Cesena, la prima ad aprire, in prevalenza teniamo corsi di meccanica di sistemi o nei settori del welfare e gli studenti sono quasi solo maschi.

A Ravenna, nata poco dopo, c'è un mix di utenti perché ai corsi leFP o per il welfare e all'orientamento si è via via affiancato un comparto cruciale. Era stato il vescovo a proporre ai giuseppini – la cui figura chiave era padre Roberto Lovato – di rilevare un'area da un ente formativo in fallimento e di rilanciarne le attività. Quel terreno (dove tuttora è insediata la nostra struttura) e una seconda tenuta acquisita quattro anni fa (tre ettari, casa colonica, due capannoni, un laboratorio) sono diventati i cardini della filiera agroalimentare, di cui *Officina Ubuntu* costituisce il primo ma non ultimo esempio come positiva esperienza pilota di impresa formativa.

Il sistema, il tessuto formativo “modello” Emilia Romagna mostra punti critici sui quali intervenire?

Tutto può e deve essere migliorato, certamente. Però, attenzione: l'Emilia Romagna ha una storia consolidata nella formazione professionale. A parte l'ultimo biennio per le note ragioni, ha saputo realizzare parametri con buoni risultati. Un bel cambiamento, insisto, sarebbe dare l'opportunità a tutti di accedere alla formazione dalla terza media, non solo in via sperimentale o per chi sia in ritardo scolastico. Un altro ambito da perfezionare riguarda la recente legge regionale n.14/2015: welfare sociale e fondo disabili. Ci sono aspetti da modificare. La selezione degli utenti che accedono ai servizi non è consentita direttamente agli enti, come il nostro, che li erogano in base ad una consolidata ed attenta conoscenza dei fabbisogni e dell'evolvere dei percorsi formativi. Penso si possano integrare meglio, tali competenze, con le funzioni assicurate dall'équipe di cui fanno parte i diversi soggetti sociali e sanitari territoriali.

Com'è andato il 2020 per ENGIM Emilia Romagna? Tutto è stato capovolto?

Con l'esplosione della pandemia, nel 2020 abbiamo visto tutti tanta inconsapevolezza diffusa e una scarsa conoscenza della posta in gioco. Ma onestamente a noi non ha capovolto nulla, se non nel senso che tutti ci siamo rimessi in gioco e abbiamo dovuto cambiare aspetti fondamentali delle attività e delle modalità con cui le eroghiamo. Semmai è nel 2021 che avverto più consapevolezza, sì, ma tanto sconforto maggiore. Alla “didattica a distanza”, all'inizio, non eravamo pronti. Lo siamo diventati, velocemente,

grazie all'importantissima collaborazione tra insegnanti, coordinatori, tutor. Che poi, in realtà, nel 2020 la “dad” si è concentrata in un paio di mesi, perché le Regioni hanno concesso agli enti formativi di tenere i laboratori in presenza purché in piccoli gruppi. Un vero blocco totale della formazione non c'è stato, se non in pieno lockdown e per basse percentuali di ore di lezione. Quest'anno, invece, è stato più faticoso. Probabilmente siamo tutti più stressati, e l'Emilia Romagna è stata più colpita dai casi di Covid nel 2021 che nel 2020. Lo vediamo: le aziende iniziano a sentire molto la crisi in tutti i settori e ciò ci penalizza nell'inserimento dei nostri allievi negli stage. Non ci perdiamo d'animo, rimotiviamo i ragazzi, però un conto è elaborare progetti d'impresa a livello teorico e un conto è la pratica.

Come definirebbe i vostri rapporti con le aziende?

I rapporti sono buoni. I nostri allievi vanno a lavorare come idraulici, entrano nella filiera dell'ortofrutta e della congelazione, fanno i grafici o gli addetti alla vendita. Alle aziende bisogna riconoscere la fondatezza di una certa cautela: attivare stage significa far entrare altre persone in fabbrica, aumentando i rischi di contagi. Come ENGIM Emilia Romagna siamo stati e siamo particolarmente attenti alle misure di sicurezza igienica e sanitaria: abbiamo fissato e seguiamo norme stringenti, ogni due settimane facciamo il tampone ai dipendenti (è facoltativo, ovviamente, ma hanno aderito tutti), abbiamo messo in atto campagne di screening e prevenzione significative e i risultati si vedono: hanno contratto il virus 5-6 allievi e un paio di dipendenti. ENGIM è un ambiente protetto, i ragazzi lo sanno e si impegnano nel rispettare le regole.

Dirige ENGIM Emilia Romagna quasi da dieci anni. Ha visto cambiare, e come, studenti e insegnanti?

Per gli allievi ogni anno fa caso a sé, non ho mai l'impressione che da tale punto di vista un anno sia uguale all'altro. Non dico in peggio o in meglio, ma ogni anno è diverso, è più o meno stimolante, più o meno interattivo. La Regione ha dato a tutti la possibilità, a seconda dei corsi formativi, di avere a disposizione un tablet o un pc. Gli insegnanti? Be', con loro è una lotta continua. Mi spiego. Abbiamo tanti collaboratori e di conseguenza si tratta spesso di professionisti che svolgono

diverse attività, non solo con noi. Vanno perciò continuamente motivati sulle nostre finalità ed esigenze, non devono fare solo la loro ora di lezione, magari un po' accademica, devono appassionarsi, devono contribuire appieno ai progetti condivisi con gli altri colleghi e sedi. È un aspetto che conta davvero tanto in una realtà piccola come la nostra. Sarà che io ho sempre avuto una grande passione per questo lavoro, ma saper coinvolgere un allievo, farlo *innamorare* di una materia, è fondamentale. È altrettanto importante quanto avere e trasmettere le competenze giuste. Ed è la forza dei nostri tutor, quelli d'aula e quelli di stage, per gli allievi giovani come per gli adulti: hanno un ruolo chiave nel processo formativo. Ma tutte le "figure di sistema", coordinatori, tutor, segreteria didattica, amministrativi e progettisti sono obbligatoriamente dipendenti della Fondazione. I docenti no, diciamo che sono "in prestito", e quindi a volte a loro può mancare un po' il "senso di appartenenza".

I sindacati, dal suo punto di osservazione, sono oggi un interlocutore sensibile alle tematiche formative?

Il sindacato, nelle diverse espressioni confederali, si è evoluto positivamente negli ultimi anni. Quando comincio la mia direzione di ENGIM Emilia Romagna il rapporto era più ostico. Ora collaboriamo assai bene.

Lei avrà contribuito all'elaborazione degli obiettivi a medio e lungo termine indicati da ENGIM nazionale. Qui, in Romagna, dove punterete di più la vostra iniziativa?

Stiamo facendo tanti progetti, tanti pensieri, che riguardano molti aspetti toccati dal documento di indirizzo nazionale. Partiamo da una considerazione: qui operiamo in una realtà molto dinamica, dove è legittimo cercare di raggiungere traguardi importanti. Mi piacerebbe, per esempio, approfondire sul serio il grande tema dell'apprendistato, vorrei cominciare a sperimentare soluzioni nuove, al di là delle forme e modalità attuali, abbastanza "blindate" da associazioni ed enti datoriali e di categoria. Vorrei ci fosse un maggior inserimento nei processi in atto nel mercato del lavoro. E vorrei entrare, altro terreno d'innovazione, nelle attività di partenariato per l'alta formazione professionale, con università, centri di ricerca, ecc.

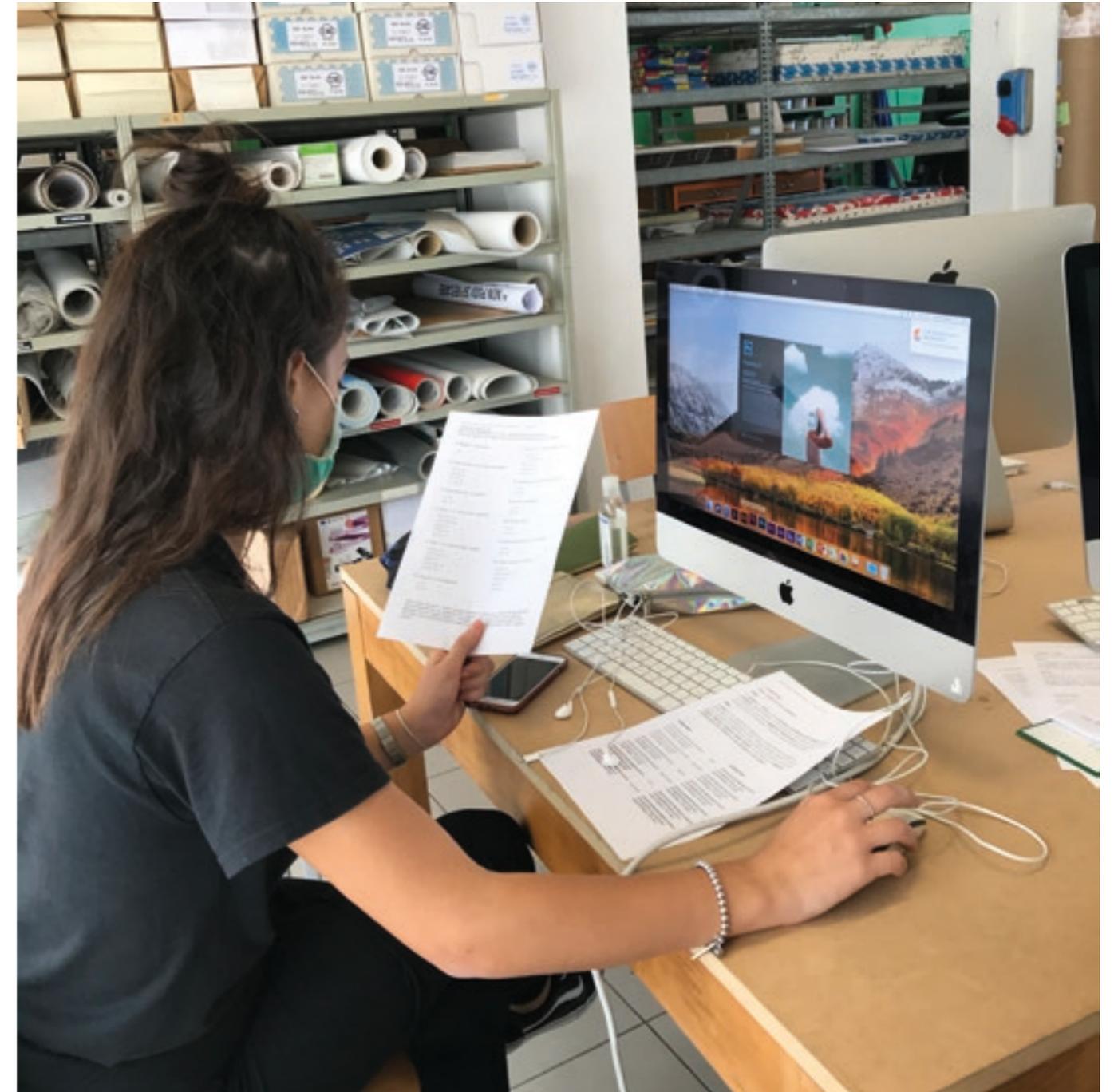
Come definirebbe lo stato del vostro rapporto con ENGIM nazionale e con le altre Fondazioni regionali?

Essendo piccoli, a volte, dobbiamo "sgomitare" per farci ascoltare. Ma un tempo il nostro ruolo veniva riconosciuto soprattutto, cosa che mi infastidiva moltissimo, perché ci occupavamo qui della fornitura dei materiali stampa a livello nazionale. ENGIM Emilia Romagna era ed è ben altro che non solo questo! Ho cominciato a dire dei "no" e ad un certo punto ci hanno tolto quel compito. Sia chiaro: sono felicissima di non dovercene occupare più. Ma per un motivo di fondo, non per un campanilismo alla rovescia: nella comunicazione ci deve essere una persona che ci guida a livello nazionale. Saremmo gente fuori dal mondo a comportarci in modo artigianale. Bisogna investire bene al riguardo e lo stiamo facendo anche in Emilia Romagna coinvolgendo competenze adeguate per trovare un modo diverso di farsi conoscere e apprezzare. La politica del fai-da-te, a meno di avere una risorsa interna all'altezza, non paga. È giusto affidarsi a chi fa comunicazione per mestiere. Ciò premesso, il nostro rapporto con ENGIM nazionale è molto migliorato e cresciuto, sotto ogni punto di vista. Ci sentiamo, pur mantenendo ogni realtà regionale la sua autonomia e specificità, davvero "figli" di una fondazione nazionale. Ci sentiamo molto supportati nei nostri progetti, tutto è assai più condiviso, come dimostrano i "tavoli" di confronto e di scambio delle *buone pratiche* su snodi cruciali: progettazione europea, inclusione sociale e disabilità, comunicazione, orientamento. Così si sta creando una comunità "circolare", così si diffonde un supporto reciproco necessario per ciascuno di noi. Per me i "tavoli" sono un'esperienza molto innovativa, che mi ha fatto crescere.

Ci sintetizza una sua giornata di lavoro standard?

Arrivo in ufficio tra le otto e mezzo e le nove. La prima cosa che faccio è esaminare le questioni urgenti con l'amministrazione. Poi si succedono gli appuntamenti, già in agenda o frutto delle attività quotidiane, per i quali mi rendo abbastanza disponibile, incontri di persona o video call e video riunioni, di questi tempi. Di norma, ora meno, faccio su e giù con Bologna per le occasioni di confronto alla AECA, che associa tredici enti di formazione professionale della regione. È il mio compito principale, il complesso delle relazioni politico-istituzionali, e si costruisce nel tempo con assessori, sindaci, funzionari, associazioni di categoria.

Ciò spiega in larga parte il fatto che io sia direttore di ENGIM Emilia Romagna da un decennio e che in altre regioni la durata nell'incarico sia ancor più lunga. La stabilità, la continuità, l'esperienza sono fondamentali. Tuttavia, anche su questo aspetto ci sono novità importanti: il nostro nuovo regolamento fissa la scadenza triennale, non indica un limite minimo o massimo di mandato, però ogni tre anni si è valutati e nominati di nuovo se il giudizio è positivo. Prende corpo, quindi, un'idea di "governo" dei processi di cambiamento che ENGIM sta attraversando. Faccio un altro esempio significativo e lo faccio a ragion veduta perché sono tanti anni che sgobbo in questo mondo, la formazione professionale, tradizionalmente appannaggio dei maschi: ENGIM solo nell'ultimo periodo si è aperto alla presenza femminile in ruoli chiave. Prima era abbastanza reticente a toccare prerogative di solito riservate agli uomini. Un tempo, per farmi ascoltare e prendere sul serio, io dovevo faticare due volte. Negli ultimi anni, invece, si sono fatti passi davvero importanti. Sono "segni dei tempi". Sono passaggi della nostra vera sfida: non siamo più una sorta di grande oratorio, la nostra scommessa è diventare un'azienda rimanendo una comunità.



Chi siamo

Identità di ENGIM

Storia e cammino

**Fondazione
ENGIM Emilia Romagna**

Missione e valori

Cosa facciamo

**Struttura organizzativa
ENGIM Emilia Romagna**

SDGs.



Il 2020 in numeri

in Italia*

→ 38 mln€
contributi da istituzioni
e privati per servizi

→ 8.030 
allievi giovani e adulti

→ 706 
dipendenti
di cui 85% a tempo indeterminato

→ 435 
professionisti coinvolti
nella formazione

→ 329.820
ore di formazione

→ 630 
corsi attivi

→ 30 
sedi formative

→ 51% 
la presenza femminile
nell'organizzazione

→ 1.877
qualifiche e diplomi conseguiti

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

nel mondo*

→ 78 
progetti attivi in 15 Paesi

→ 33 
sedi operative

→ 105 
volontari in 9 Paesi

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

in Emilia Romagna

→ 623 
allievi hanno frequentato
62 corsi di formazione

→ oltre 2,7 mln €
contributi da istituzioni e privati
per attività formative

→ 39 
dipendenti, 95%
a tempo indeterminato

→ 80%
allievi occupati a due anni
dalla qualifica

→ 132
qualifiche conseguite

→ 1.1 L'identità di ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ 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 scolaro 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.

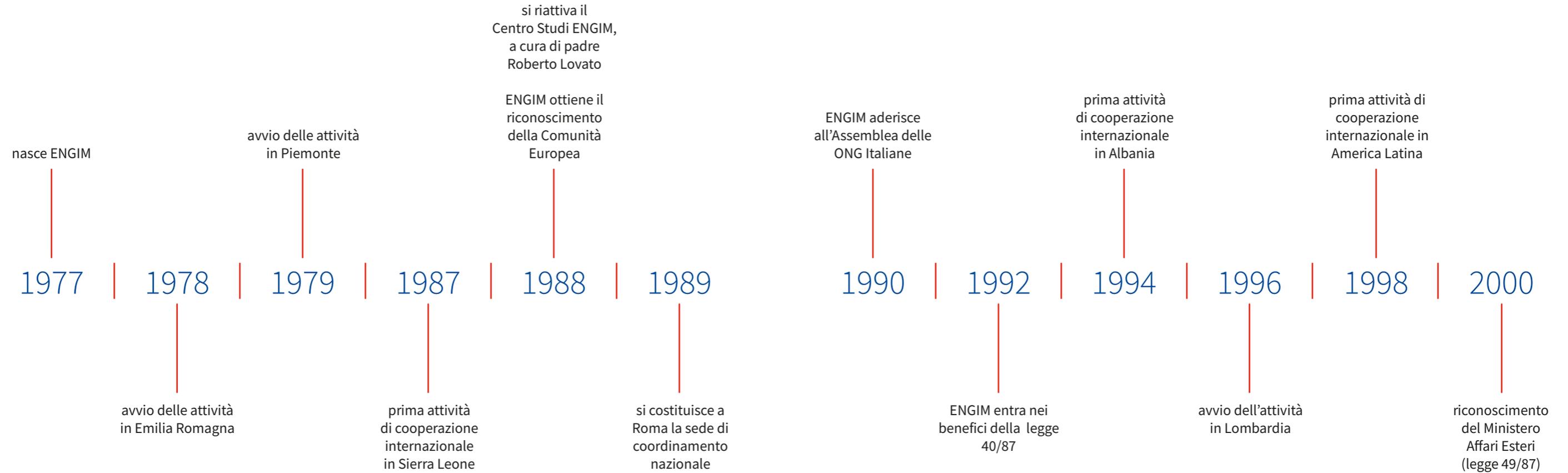
Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990),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

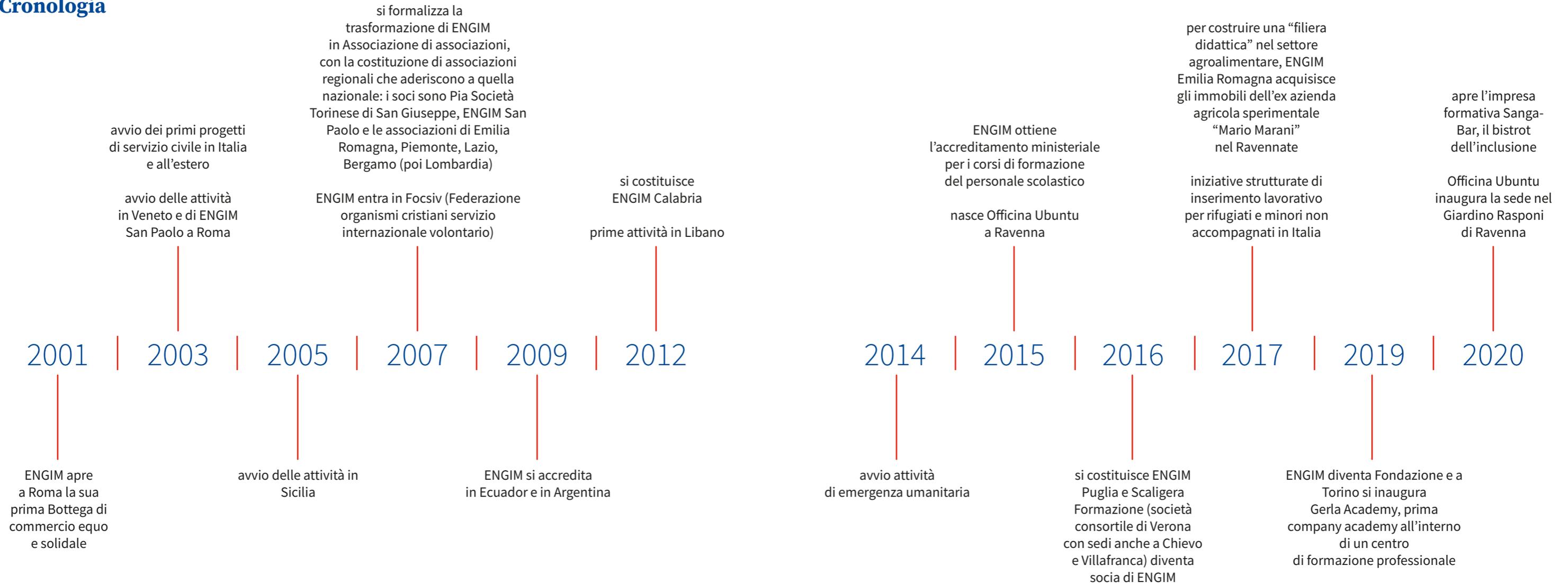
I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla Storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia 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



Cronologia





→ 1.3 Fondazione ENGIM Emilia Romagna

ENGIM Emilia Romagna si è costituita come associazione il 25 giugno 2007, è diventata effettivamente operativa dal 1° gennaio 2009 e un decennio dopo, il 26 luglio 2019, si è trasformata in una Fondazione il cui scopo istituzionale è la promozione umana e civica dei giovani lavoratori e dei ceti popolari tramite l'orientamento, l'istruzione e la formazione professionale.

La sede legale è a Ravenna in via Punta Stilo 59.

Le sedi operative sono due: a **Ravenna** presso il CFP Opera San Paolo (sempre in via Punta Stilo) e a **Cesena** presso l'Istituto Lugaresi (via Canonico Lugaresi 202).

I principi ispiratori di ENGIM Emilia Romagna si basano sui valori educativi di San Leonardo Murialdo: la centralità del giovane nel processo formativo, l'educazione integrale della persona in vista di una sua piena realizzazione, l'attenzione particolare ai più svantaggiati e più esposti ai rischi di emarginazione e devianza.

L'obiettivo di ENGIM Emilia Romagna è svolgere un ruolo cardine tra l'educazione di base del cittadino e il suo inserimento lavorativo, dando le "informazioni" necessarie a facilitarne l'impatto con una realtà che è sempre più esigente in termini di specializzazioni tecniche e tecnologiche ma che, al tempo stesso, richiede maggiori e più affinate competenze sul piano della comunicazione, della relazione e della flessibilità.

ENGIM è accreditato presso la Regione Emilia Romagna con codice organismo 8075, svolge attività formativa nel territorio provinciale di Ravenna e Forlì-Cesena. ENGIM Emilia Romagna **fa parte di Aeca** (Associazioni emiliano-romagnola centri autonomi formazione professionale) che favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro a quanti appartengono alle fasce sociali deboli o emarginate e i cui corsi sostengono quanti devono raggiungere e mantenere aggiornata la propria professionalità all'interno dei rapidi mutamenti dei processi produttivi in atto.

Accreditamenti

Ravenna

Codice Organismo: 8075

ID Sede: 01.

Codice MIUR:

Codice ANPAL:

Sede accreditata Regione Emilia-Romagna: Obbligo Formativo - Formazione Superiore - Formazione Continua e Permanente - Utenze Speciali - Apprendistato - Obbligo Istruzione

Cesena

Codice Organismo: 8075

ID Sede: 02.

Codice MIUR:

Sede accreditata Regione Emilia-Romagna: Obbligo Formativo - Formazione Superiore - Formazione Continua e Permanente - Utenze Speciali - Apprendistato - Obbligo Istruzione





→ 1.4 Missione e valori

La nostra visione

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

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

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

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

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

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

I nostri principi

Persone al centro

dall'inclusione all'appartenenza

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

Bellezza

dall'osservazione alla contemplazione

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

Lavoro

dal lavoro ben fatto al bene comune

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

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

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

Una comunità che educa

dalle relazioni al fare rete

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

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

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

Equità

dalla reciprocità alla sostenibilità

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

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

Il nostro approccio

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

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

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

pensare un mondo migliore

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

agire sul capitale umano

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

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

sognare sinceramente

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

fare il bene e farlo bene

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

immaginare il futuro

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



La relazione con gli stakeholder

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

Passione di vivere

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

essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

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

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

Passione nell'apprendere/imparare/formare

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

saper essere, saper fare e saper diventare

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

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

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

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

Passione nel produrre/creare

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

creare valore condiviso con/per gli stakeholder

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

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

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

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

Passione nel cambiamento/innovazione

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

essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

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

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

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

Mapa stakeholder ENGIM



→ 1.5 Cosa facciamo

Attività svolte in Italia e nel mondo dalla rete ENGIM

Formazione

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

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

Orientamento

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



Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Servizi al lavoro e al territorio

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

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

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



Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Cooperazione internazionale

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

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

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

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

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

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

→ **78**
progetti di cooperazione internazionale

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

→ **105**
volontari in 9 Paesi

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)



→ 1.6 Struttura organizzativa ENGIM Emilia Romagna

La governance

Il 26 luglio 2019 abbiamo portato a termine l'operazione di trasformazione da associazione a Fondazione entrando a pieno titolo tra gli enti del Terzo settore.

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

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

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

Sono organi della Fondazione:

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

il consiglio direttivo regionale

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

delibera per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE AL 31/12/2020

p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente
Raffaello Fortuna	Vice Presidente
Marco Muzzarelli	Consigliere
Rina Giorgetti	Consigliere
Giuseppe Eugenio Pagani	Consigliere

nomina: luglio 2019

il presidente

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

rappresentare legalmente la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

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

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

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

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

PRESIDENTE

p. Antonio Teodoro Lucente

nomina: luglio 2019

l'organo di controllo

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

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

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

ORGANO DI CONTROLLO

Stefania Ferioli

nomina: luglio 2019

il comitato di indirizzo

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

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

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

il delegato nazionale

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

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

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

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

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

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

DELEGATO NAZIONALE

p. Antonio Fabris

nomina: luglio 2019

il centro risorse nazionale

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

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

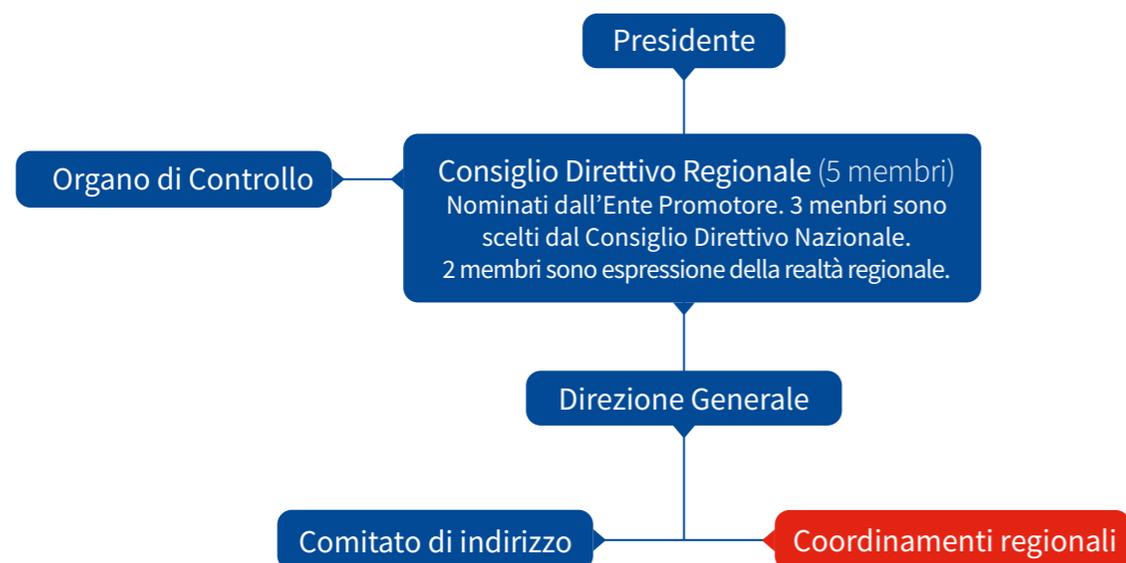
Il Centro risorse nazionale collabora alla crescita e all'innovazione della Fondazione ENGIM Emilia Romagna, le sue aree di attività strategiche sono:

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

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Emilia Romagna



Codice etico ENGIM Emilia Romagna

ENGIM Emilia Romagna è una realtà caratterizzata da una puntuale organizzazione ma anche da attività svolte per partner ed in particolare per l'associazione Aeca di Bologna, che riunisce gli enti di formazione.

Per questo motivo, il nostro Codice Etico regionale – oltre che agli organi, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori della Fondazione – ha tra i suoi destinatari tutti i partner e tutti i collaboratori di Aeca.

Così come per la Fondazione nazionale e per le altre emanazioni regionali, l'attività di ENGIM Emilia Romagna si caratterizza per i costanti rapporti con la pubblica amministrazione.

Nello specifico con la Regione, anche attraverso il coordinamento svolto da Aeca, con il cui Codice Etico si raccordano i principi del nostro Codice Etico. Ed è intenzione comune creare all'interno della rete di enti associati che fanno riferimento ad Aeca una serie di principi comportamentali condivisi, radicati su aspetti valoriali fondanti.

Per noi è fondamentale gestire tutti i rapporti con la pubblica amministrazione con la massima trasparenza e correttezza: come diceva San Leonardo Murialdo, non c'è nulla da conquistare o espandere. Si chiede solo ciò di cui si ha diritto.

Pubblica Amministrazione sono anche l'Agenzia delle Entrate, i Vigili del Fuoco, le Asl, l'Arpa, l'Ufficio del Lavoro, altri enti locali, ecc. La pubblica amministrazione è la casa di tutti: non essere corretti con essa, significa non essere corretti con il prossimo, significa voler escludere qualcuno da opportunità alle quali deve poter partecipare.

Le risorse umane

Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

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

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

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

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

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

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

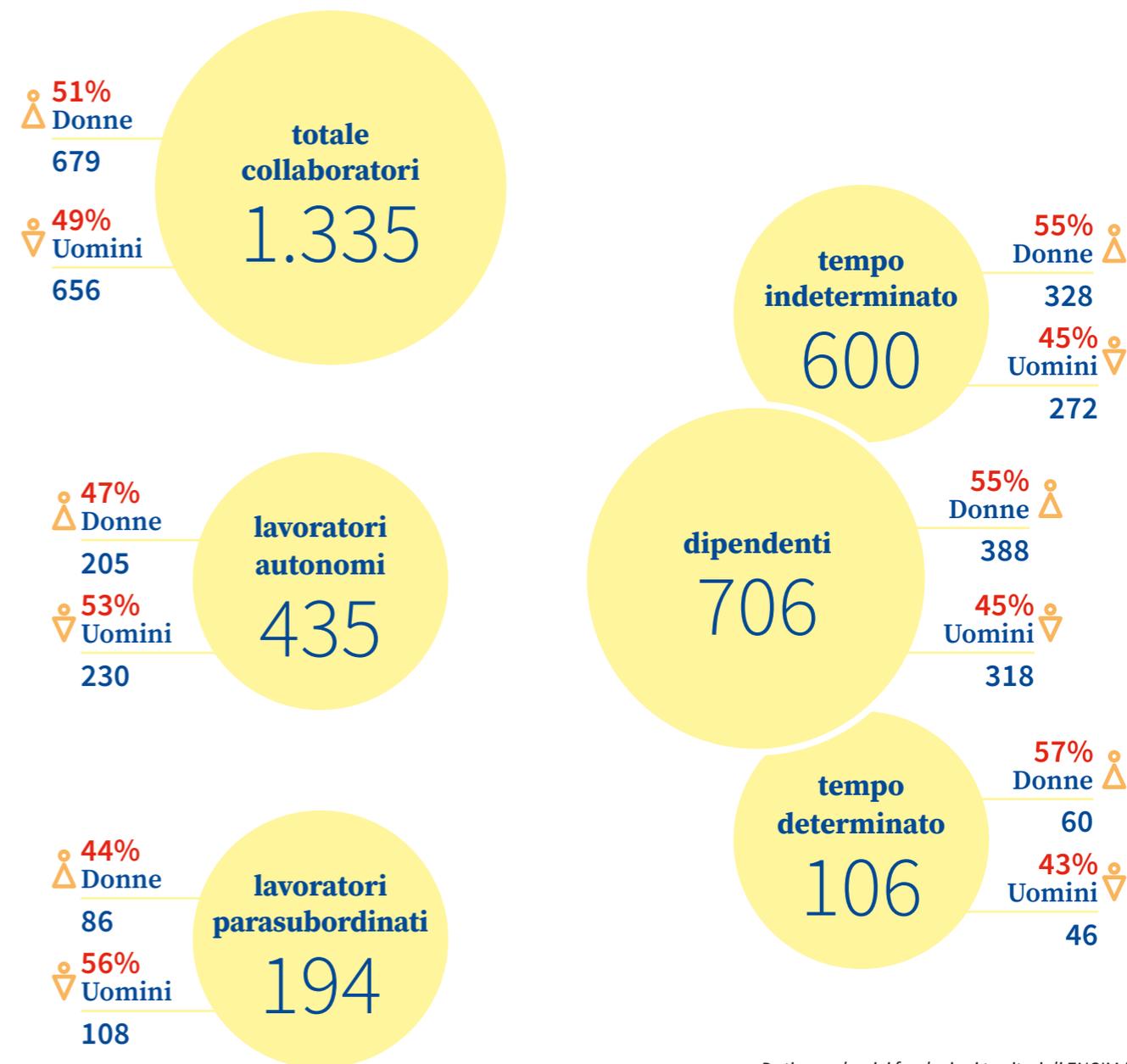
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell'articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

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

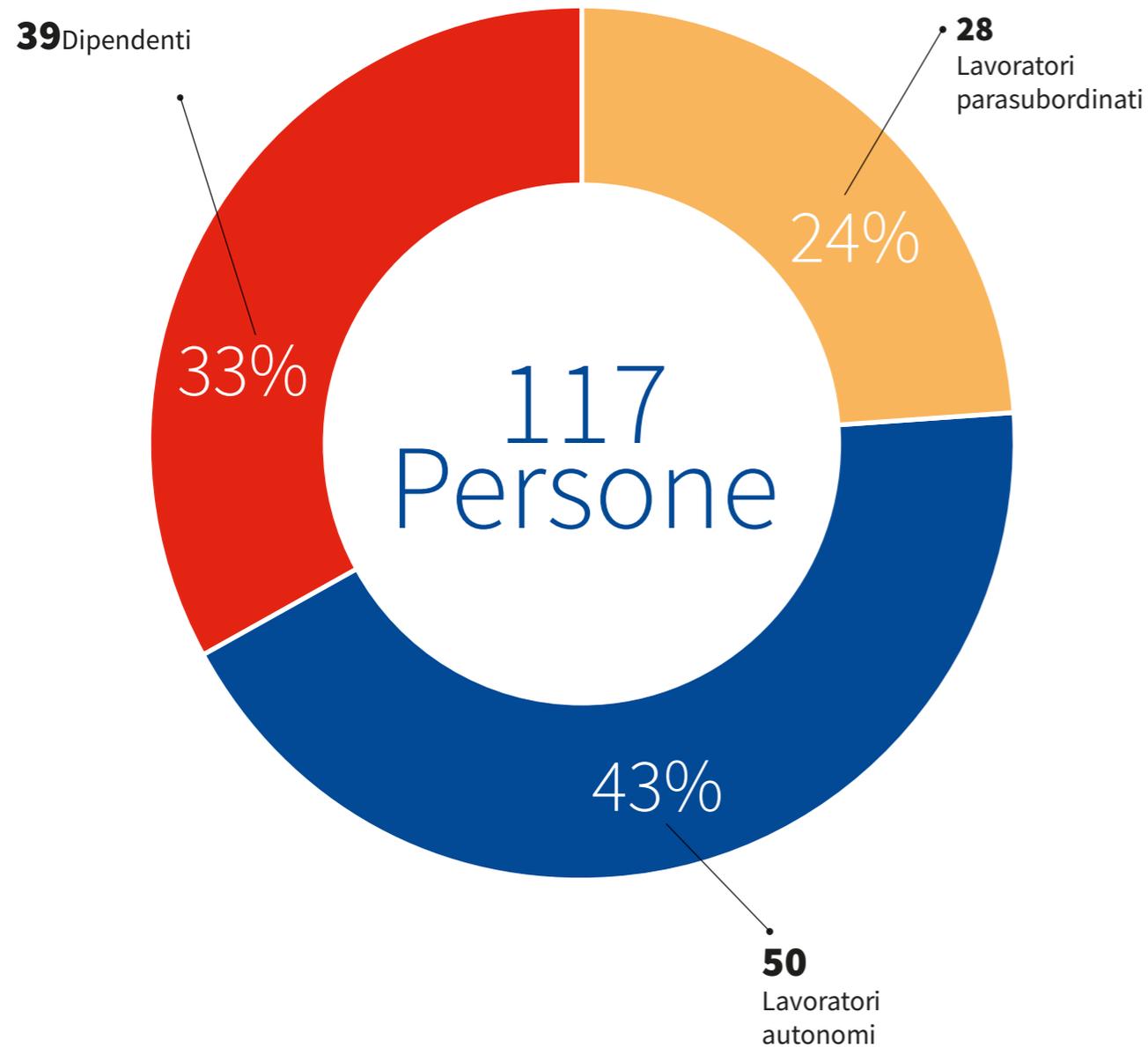
- contratti a tempo indeterminato: **600**
- contratti a tempo determinato: **106**
- contratti di lavoro parasubordinato: **194**

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

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

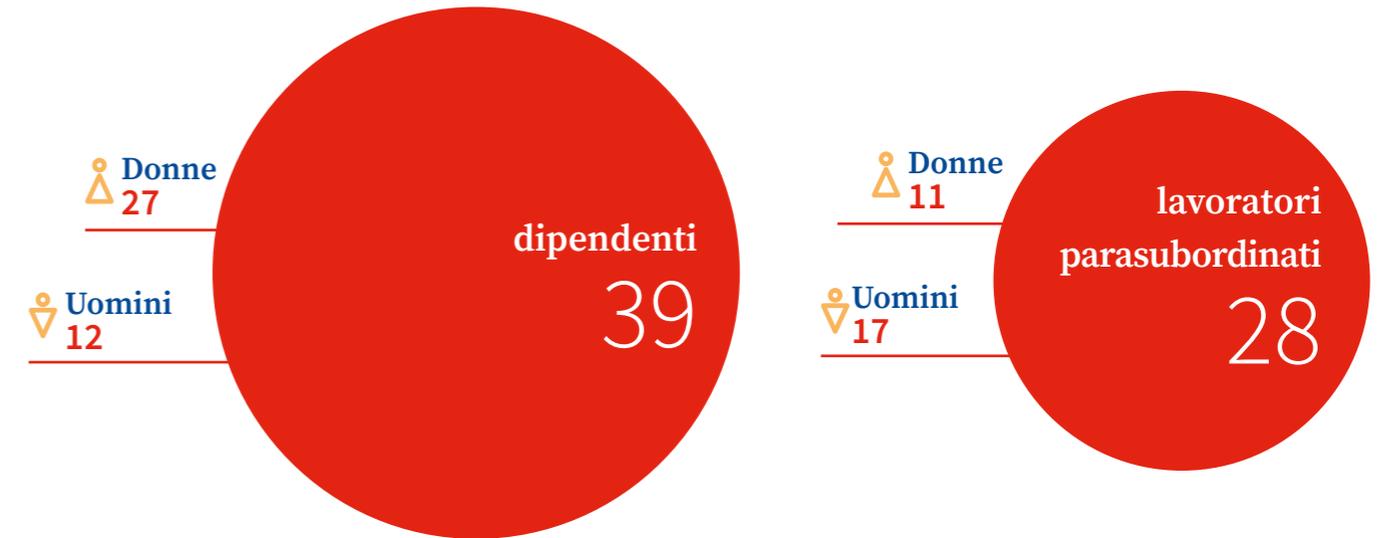


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Emilia Romagna

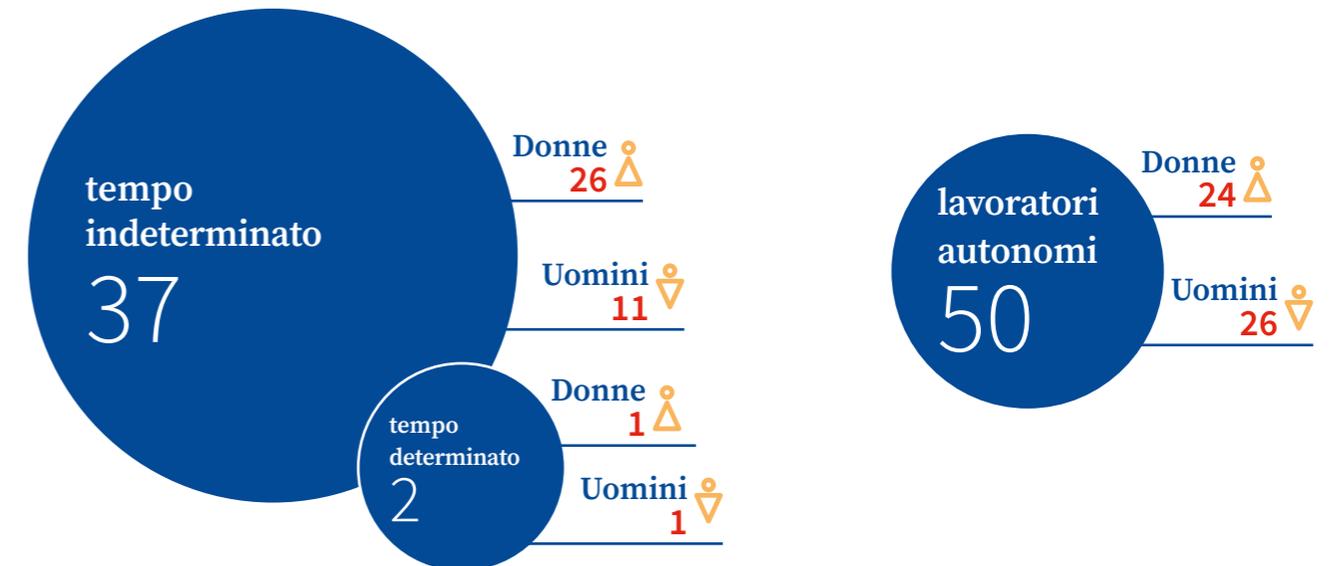


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Emilia Romagna

Composizione del personale



Dipendenti per tipologia contrattuale



Formazione e innovazione continua del personale. Piano formativo nazionale 2019 - 2021

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

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

aggiornare le metodologie della partecipazione più diffuse

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

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

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

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

Cantiere ENGIM

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

Anna Barbieri

Affari sociali e inclusione Commissione Europea

don Bruno Bignami

Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI

Francesca Di Maolo

Presidente Istituto Serafico di Assisi

Enrico Giovannini

Portavoce ASVIS

Joshrom Kureethadam

Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale

Leonardo Lorusso

Comitato Istruzione Consiglio Europeo

Domenico Pompili

Vescovo di Rieti

Francesco Profumo

Presidente Compagnia di San Paolo

Andrea Stocchiero

Responsabile Policy FOCSIV

Pietro Tagliatesta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

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

AREA SOFT SKILLS

Inclusione e disabilità

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

Formazione socio politica

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

AREA INNOVATION SKILLS

Innovazione didattica

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

Competenze per lo sviluppo e la resilienza

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

AREA HARD SKILLS

Formazione tecnico-professionale

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

Digital Tools

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento del personale

Parole Incontrosenso

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

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

Piattaforma per il sistema duale

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

Leggo Serious Play

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

Sostenibilità

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

Clima organizzativo

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



Strategia e obiettivi

**Reinventare la formazione.
Reinventare ENGIM**

Analisi di rilevanza

**Obiettivi europei
ENGIM Emilia Romagna**

Agenda di sostenibilità

SDGs.





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

→ 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

Marco Muzzarelli Direttore nazionale

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

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

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

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

Costruire con la formazione un welfare continuo. Diventare un agente per la persona e il lavoro. Esplorare nuovi contesti. Sono tre direttrici operative da cui derivano obiettivi che non hanno più solo una ricaduta regionale ma, partendo da una visione internazionale, si concretizzano su tutto il territorio e nelle regioni dove è presente ENGIM per arrivare ai singoli nostri 30 Centri di formazione, diffusi in più province.

una strategia inter-nazionale

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

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

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

impresa formativa e company Academy

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

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

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

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

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

officine di costruzione delle competenze

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

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

agenti per la persona e per il lavoro

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

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

contesti di apprendimento aumentati

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

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

sviluppo sostenibile ed ecologia integrale

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

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

centri-pilota ENGIM e centri di eccellenza europei

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

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



formazione professionale fuori dei nostri confini

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

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

un piano per il Sud e per le nuove regioni

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

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

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

certificazione del processo e open badge

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

coinvolgimento degli stakeholder

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

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





→ 2.2 Analisi di rilevanza

ENGIM Emilia Romagna, stakeholder engagement e temi rilevanti

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

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

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

Il processo di analisi si è svolto in tre fasi:

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

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

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

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

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

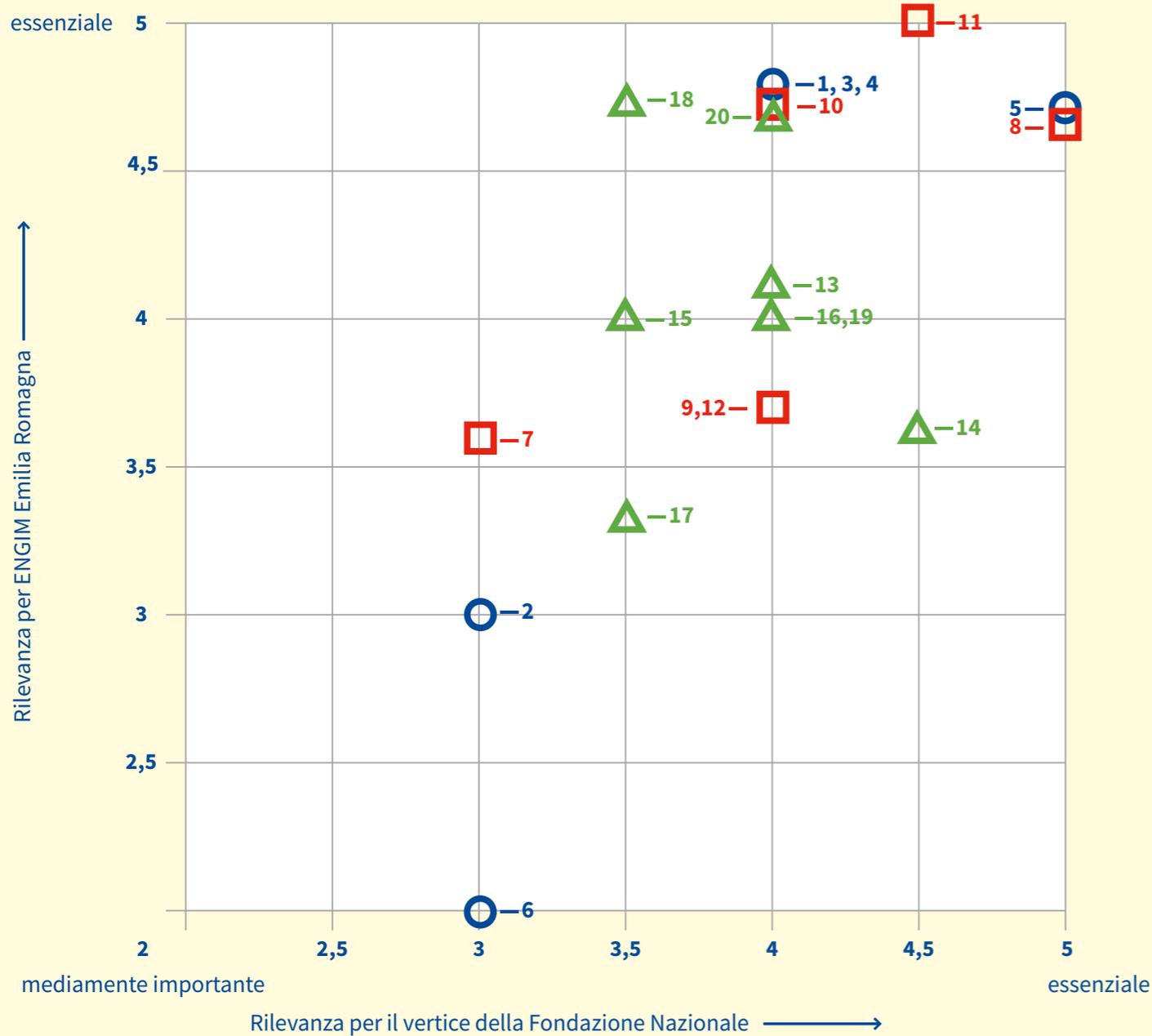
Il quadrante in alto a destra riporta i temi con valutazione massima di priorità e mostra un forte allineamento tra le percezioni del vertice e dei responsabili di ENGIM Emilia Romagna.

Si conferma la centralità dei temi:

- sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- relazione con le imprese
- apprendimento in contesto lavorativo attraverso l'Impresa Formativa e le Academy

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

Matrice di rilevanza



Ambiti strategici

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

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

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

Valori e obiettivi rilevanti

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

→ 2.3 Obiettivi europei ENGIM Emilia Romagna

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

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

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

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

I dati della colonna seguente sono riferiti alla Fondazione ENGIM Emilia Romagna

→ **76%**
allievi occupati a 1 anno
dalla qualifica

→ **80%**
allievi occupati a 2 anni
dalla qualifica

→ **Nel 2020 a causa della
pandemia da covid-19
non è stato possibile
attivare contratti di
apprendistato né
esperienze all'estero
per allievi**

Inserimenti lavorativi in Emilia Romagna per filiera

	Allievi occupati dopo la qualifica	
	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	-	79%
Meccanica, produzione e manutenzione	76%	80%
Servizi tecnici	76%	81%
Servizi alla persona	76%	79%
Totale	76%	80%

Numero qualifiche conseguite in Emilia Romagna nel 2020 per filiera

	Qualifiche
Lavorazioni	12
Meccanica, produzione e manutenzione	32
Servizi tecnici	57
Servizi alla persona	31
Totale	132

*qualifiche conseguite nel 2019

** qualifiche conseguite dal 2018 al 2019



→2.4 Agenda di sostenibilità Strategia nazionale di ENGIM

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

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

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

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

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

Persone

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

Prosperità

Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.

Pace

Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

Partnership

Implementare l'Agenda attraverso solide partnership.

Pianeta

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

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

Il nostro approccio sarà integrale e complesso.

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

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

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

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

Sustainable Development Goals



Attività di ENGIM Emilia Romagna

Formazione

**Orientamento e servizi
al territorio**

Progettazione

**Filiere in Italia
e in Emilia Romagna**

**Eccellenze ENGIM
in Emilia Romagna**

SDGs.



→ 3.1 Formazione

Per la persona e il lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una visione solidale e sinergica

apprendere in contesto lavorativo

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

le imprese e chi cerca lavoro

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

un trampolino di lancio

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

condivisione dei dati

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

approccio multidimensionale e di filiera

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

supporto e sinergia alle policy pubbliche

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

progettare assieme, agire localmente

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

Offerta formativa e programmi

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

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

obbligo formativo

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

diplomi

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

formazione superiore

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

formazione disoccupati e inoccupati

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

formazione continua

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

Orientamento e servizi al lavoro

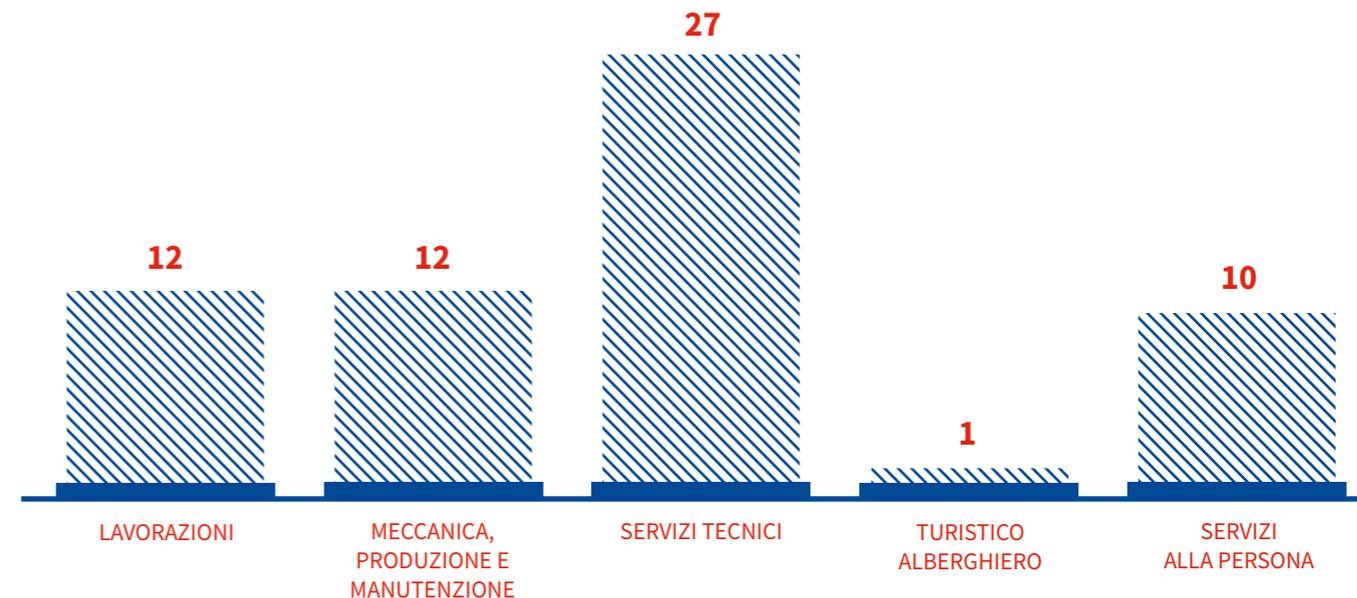
Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro è l'obiettivo che ENGIM si adopera a realizzare per ogni singolo processo formativo. Con i Servizi al Lavoro in ogni regione, accogliamo gli utenti in cerca di occupazione o riqualificazione, accompagnandoli lungo un percorso finalizzato a migliorare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

→ 132

allievi che hanno conseguito la qualifica nel 2020 in Emilia Romagna

- 12 lavorazioni
- 32 meccanica
- 57 servizi tecnici
- 31 servizi alla persona

Attività formative in Emilia Romagna: i numeri 2020 per filiera



ENGIM sul territorio

In Emilia Romagna



In Italia:

30 sedi formative

19 sedi operative

3 sedi ONG

I corsi erogati in Emilia Romagna nel 2020

62
corsi

623
allievi

19.120
ore corso

	Numero corsi	Numero allievi	Ore corso
Lavorazioni	12	130	4.568
Meccanica, produzione e manutenzione	12	154	4.241
Servizi tecnici	27	196	4.757
Turistico alberghiero	1	16	314
Servizi alla persona	10	127	5.240
Totale	62	623	19.120

Offerta formativa e programmi di ENGIM Emilia Romagna

Aree d'intervento formativo accreditate e riconosciute di ENGIM Emilia Romagna sono:

formazione in obbligo formativo (sistema regionale IeFP)

Percorsi triennali progettati insieme agli istituti professionali per il conseguimento di una qualifica professionale regionale (riconosciuta a livello nazionale ed europeo) e dei saperi e delle competenze previsti dalla vigente normativa (decreto ministro Pubblica Istruzione n°139/2007). ENGIM coordina per la Provincia di Ravenna le operazioni di orientamento rivolte a studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado.

diplomi

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

formazione superiore

L'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTTS) si rivolge a persone in possesso di qualifica, diploma o laurea e, più in generale, include attività di formazione professionale, a qualifica e no, rivolta agli adulti.

formazione continua e permanente

Include percorsi di qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento per occupati. Non si smette mai di imparare!

formazione fasce deboli

Si rivolge a utenti disabili (disabilità congenite e/o acquisite) o con uno svantaggio sociale e include percorsi formativi di inserimento o re-inserimento, a pieno titolo, nel contesto sociale e lavorativo di giovani, adolescenti e adulti in deficit di opportunità e con disagio sociale, psichico e fisico. L'attività della nostra Area Welfare riunisce soggetti del privato sociale, enti di formazione e cooperative sociali di tipo B di produzione e lavoro.

formazione per apprendisti

Si rivolge ai giovani già inseriti all'interno di un'azienda produttiva e realizza inoltre formazione integrata con la scuola; orientamento scolastico e professionale in raccordo con scuole, famiglie, aziende del territorio; formazione a domanda individuale (voucher); tirocini formativi rafforzati; work experience. Corsi a mercato per operatori socio-sanitari.

Gli ambiti professionali in cui opera ENGIM Emilia Romagna sono in particolare:

- amministrazione e controllo d'impresa
- trasformazione agro-alimentare
- erogazione servizi estetici
- acconciatura
- erogazione servizi socio-sanitari
- marketing e vendite
- progettazione e produzione prodotti grafici
- stampa
- gestione processi, progetti e strutture
- progettazione e produzione meccanica ed elettromeccanica
- verde e agricoltura
- ristorazione
- informatica

I percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP)

Sono aperti ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado, attraverso corsi specifici e professionalizzanti che permettono il conseguimento della qualifica professionale, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro.

I corsi IeFP di ENGIM sono gratuiti.

Le qualifiche conseguibili presso ENGIM Emilia Romagna sono

- operatore delle trasformazioni agroalimentari
- operatore grafico e di stampa
- operatore dell'acconciature
- operatore dei trattamenti estetici
- operatore alle vendite

I corsi sono aperti per giovani dai 15 ai 18 anni, hanno una durata di 2000 ore, distribuite in 2 anni scolastici, comprensivi di due periodi di stage.

Alla fine del percorso, superando l'esame finale, si ottiene l'Attestato di Qualifica Professionale, riconosciuto a livello nazionale ed europeo.

come iscriversi

Basta recarsi presso la nostra segreteria didattica (aperta dal lunedì al giovedì dalle ore 8.30 alle 13.30 e dalle 14.30 alle 17 e il venerdì dalle 8.30 alle 15).

Corsi gratuiti per non occupati

Migliora le tue qualifiche professionali nei settori dell'informatica, delle lingue e dell'impresa

Cosa | Corsi gratuiti per acquisire nuove competenze nell'ambito dell'informatica, delle lingue (lingue straniere e italiano per stranieri), della crescita professionale (tecniche di empowerment, problem solving, public speaking, ecc.).

Per chi | Requisiti di accesso: persone non occupate residenti o domiciliate nella regione Emilia Romagna. Categorie a cui sono rivolti i corsi: persone che non possiedono un diploma di scuola superiore o professionale, oppure superano i 50 anni di età.

Quando e dove | I corsi si svolgono, nel territorio ravennate, da giugno 2020 a dicembre 2021 e hanno

Perché | Oggi il mercato del lavoro richiede competenze specifiche nell'utilizzo di pacchetti software, conoscenze linguistiche e capacità di gestione negli ambiti lavorativi di competenza.

Come | L'iscrizione è gratuita. Non è prevista una selezione ma l'accertamento dei requisiti di accesso stabiliti dai diversi percorsi.

Area Welfare

Ci occupiamo di inclusione sociale/inserimento lavorativo per persone in stato di fragilità. In particolare tramite la mediazione del CPI e dei servizi sociali promuoviamo corsi formazione professionale e/o tirocini per persone in stato di vulnerabilità, povertà o esclusione sociale. È coinvolta un'equipe multidisciplinare formata da centro per impiego, assistenti sociali, operatori del settore sociale e sanitario.

FRD (fondo regionale disabili) - per utenze iscritte al collocamento mirato che hanno la necessità di uno spiraglio per rimettersi in gioco a seguito di disabilità acquisite o malattie insorte che non possono procedere con le mansioni eseguite fino all'insorgere della patologia (è coinvolta in equipe multidisciplinare formata dal collocamento mirato, assistenti sociali dei servizi del comune, dei sert, del csm, delle circoscrizioni, operatori del settore e enti di formazione)

UEPE - piani di recupero per ex detenuti con esecuzione penale che partecipano a corsi di formazione e tirocini finalizzati all'inclusione

Chance - progetto dedicato alle vittime di tratta che prevede corsi di formazione e tirocinio finalizzato all'inserimento sociale.

Tutte le operazioni sono finanziate dal canale FSE 2014-2020 che consente l'attività e l'erogazione della formazione e il riconoscimento di un'indennità di partecipazione per i tirocini inclusivi e riabilitativi di tutte le tipologie.

metodologie inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità o fragilità

Tutte le attività seguono indicativamente il seguente schema di accompagnamento al lavoro:

- accoglienza e presa in carico: colloqui individuali con informazioni di supporto dei servizi invianti e, quando necessario, anche con la presenza di altri operatori o della famiglia
- analisi delle esperienze e delle competenze possedute
- Individuazione di interessi, abilità e autonomie personali
- predisposizione del progetto individuale (con un grado di flessibilità variabile a seconda delle operazioni per il potenziamento di competenze socio-relazionali e professionali necessarie a rafforzare l'autonomia individuale e a favorire un futuro inserimento lavorativo)
- condivisione del progetto individuato: risposte a dubbi perplessità, sostegno e motivazione, esame di realtà
- servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze acquisite di corsi o tirocini

Dotazioni delle nostre sedi

ENGIM Emilia Romagna possiede, o è in grado di reperire, tutta la strumentazione necessaria e adatta allo svolgimento delle attività formative e al raggiungimento delle competenze richieste dal profilo professionale di riferimento.

struttura di Ravenna:

14 aule di teoria attrezzate (20/22 postazioni)
 2 laboratori di informatica attrezzati (20/22)
 2 laboratori di grafica attrezzati (8/20)
 4 laboratori per acconciatori attrezzati (18/20)
 2 laboratorio di estetica attrezzati (18/20)
 2 laboratori di cucina e trasformazione agroalimentare attrezzato (20-22)
 aula magna multimediale ed audiovisiva (35/40)
 laboratorio di stampa attrezzato (20/22)
 laboratorio di vetrinistica attrezzato (8/10)
 aula biblioteca per consultazione individuale

La struttura è inserita nel complesso dell'**Opera San Paolo** e può liberamente usufruire di un cortile privato dotato di campi da calcio, da pallacanestro, da pallavolo e della struttura polivalente **Palaleo** dotata di una palestra con campo da basket/volley, spogliatoi, aule di teoria, cucina.

struttura di Cesena

5 aule di teoria attrezzate
 3 laboratori di informatica attrezzati (12/14 postazioni)
 laboratorio di *Simulimpresa* attrezzato (10)
 laboratorio elettrico attrezzato (20)
 laboratorio frigotecnica attrezzato (20)
 laboratorio di meccanica attrezzato (20)
 laboratorio di oleopneumatica attrezzato (18)
 laboratorio socio sanitario attrezzato (20/22)

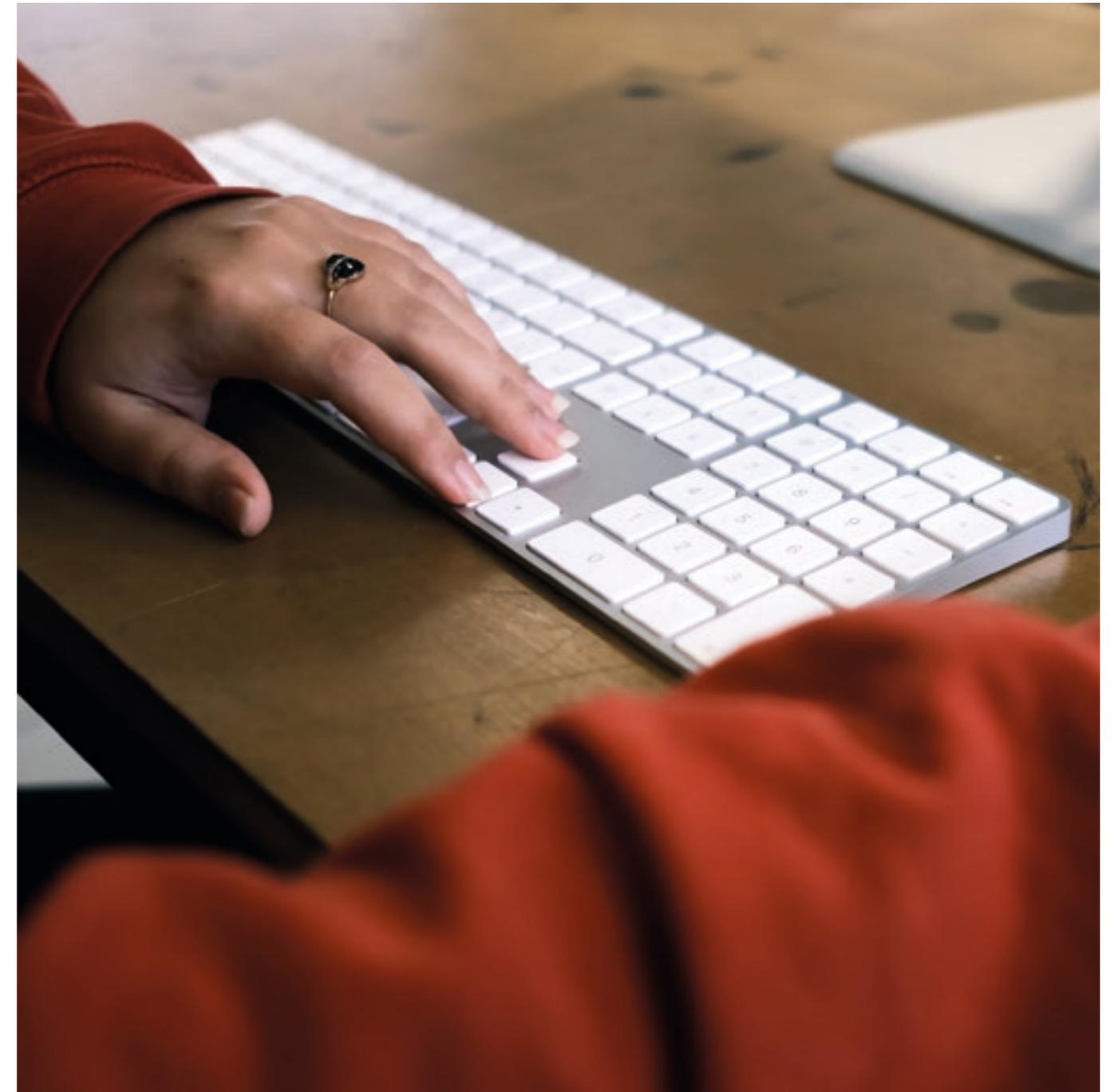
La struttura è dotata di un cortile interno privato con campi da calcio, da pallacanestro, da pallavolo.

i nostri punti informativi nel Ravennate

Con i nostri punti informativi mettiamo a disposizione presidi territoriali che assicurano una conoscenza completa e un accesso unitario alle offerte esistenti in risposta ai bisogni degli studenti, delle famiglie, degli insegnanti e degli operatori e rappresentano perciò un sicuro riferimento per i diversi attori coinvolti.

I nostri presidi territoriali, presenti capillarmente nell'intera area del Ravennate, sono luoghi facilmente accessibili, strutturati, aperti al pubblico secondo orari precisi.

Gli sportelli ENGIM costituiscono un punto di contatto con tutti i potenziali fruitori e contribuiscono alla diffusione di informazioni significative in materia di politiche giovanili nell'ambito del sistema di opportunità professionali, formative, culturali, sportive, con particolare attenzione all'Europa e ai bisogni espressi dalla comunità della provincia di Ravenna e della regione Emilia Romagna.



ENGIM durante l'emergenza pandemia in Italia

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

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

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

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

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

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

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

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



I nostri modelli innovativi

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

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

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

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

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

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

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

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

Allievi BES, DSA e disabili

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

Studenti disabili e formazione a distanza

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



→ Testimonianza

Youma Graziani | **Elisa Ravaioli**

**Allieva ENGIM
Emilia Romagna**

**Docente ENGIM
Emilia Romagna**



**«Ho scelto il corso
di operatrice
del benessere
per passione.
L'esperienza
dello stage
si è trasformata
subito in lavoro»**

Da un'aula della sede di Ravenna, offre la sua testimonianza di allieva ENGIM quando sta per dare l'esame finale del corso triennale di operatrice del benessere. Ancora pochi altri giorni e toccherà poi due traguardi: compirà diciott'anni e comincerà a lavorare come parrucchiera nel negozio dove ha svolto uno stage andato così bene da trasformarsi subito in un'assunzione. Youma Graziani, dietro una timidezza smorzata dalla mascherina antivirus, rivela quanta grinta possa tirar fuori chi senta di aver trovato la strada giusta per crescere e mettersi alla prova. E la sua tutor d'aula, la professoressa Elisa Ravaioli, ci racconta quali strumenti abbia dato ENGIM a lei e alle sue compagne per incamminarsi nel mondo del lavoro.

Youma · Sono diventata un'allieva ENGIM nel febbraio 2019, dopo aver lasciato a metà del secondo anno la scuola aziendale commerciale: fatture, conti, bonifici. Non c'entrava niente con me, non era adatta al mio modo di essere. Mi avevano parlato dei corsi formativi ENGIM come operatore del benessere, ho provato e lì ho scoperto di poter esprimere la mia parte creativa, il lato artistico, chiamiamolo così, attraverso la manualità in un ambito che mi ha sempre appassionato: la cura dei capelli. Mi si è aperto un mondo e ora, finalmente, sto per fare qualcosa che davvero mi piace. La preparazione, teorica e pratica, in aula e in laboratorio, è stata molto coinvolgente e ha rafforzato le mie motivazioni. Penso sia una scelta valida soprattutto per chi voglia addentrarsi subito nel mondo del lavoro. Avevo un rapporto meraviglioso con le mie vecchie compagne di studi e riuscire a conservare solo i legami più stretti mi è pesato. Lasciare la scuola è stato una fatica, temevo di sentirmi spaesata nel nuovo contesto. Invece, mi sono trovata veramente bene ad ENGIM Ravenna. Ho costruito nuove amicizie e non ricordo se sia mai verificato all'interno della classe un episodio di competitività, di rivalità, anche se ognuna di noi ha cercato di dare il meglio per qualificarsi e prepararsi bene al lavoro. Soprattutto mi sono potuta immergere nelle attività di cura del corpo, trattamento estetico, manicure, massaggi, ceretta. Abbiamo imparato tanto nelle lezioni teoriche sul capello e nelle ore di pratica nei due laboratori: quello di estetica, attrezzato

con lettini, carrelli, armadio dei prodotti, autoclave, macchinari per diverse specializzazioni; e quello del capello, munito di postazioni, phon, piastre, eccetera. Certo, avendo cominciato il corso in periodo pre-pandemia, ho notato differenze con la fase passata in lockdown. Abbiamo dovuto adeguarci e fare pratica da casa, per lo più manicure e profilassi del viso, su noi stesse o chiamando la mamma o la sorella a fare da “cavie”. Ma la penalizzazione è durata poco: con il secondo lockdown ci è stato permesso di tenere i laboratori in sede, anche se in zona arancione, con alcuni accorgimenti. La pratica, del resto, è la caratteristica fondamentale dei corsi formativi da estetista e parrucchiera. A tutto ciò, lo stage ha dato un forte valore aggiunto. Io l’ho svolto per un mese e mezzo in un negozio di parrucchiere di Masiera, una frazione del comune di Bagnocavallo. Essere accanto a persone che fanno questo lavoro quotidianamente e che si aggiornano di continuo, mi ha confermato nelle mie inclinazioni. Sono stati molto gentili, seguendomi con attenzione e disponibilità nell’intero percorso, spiegandomi e insegnandomi tante cose. Mi hanno chiesto di prolungare lo stage e poi hanno deciso di assumermi. Una soddisfazione immensa. Sono un sacco felice. I miei genitori idem: mi hanno appoggiato nelle scelte. È il lavoro che mi piace: poter trasformare i capelli, l’aspetto di una persona, farla sentire meglio con sé stessa. La formazione con ENGIM, incluso il periodo di stage, è stata un trampolino di lancio, mi ha dato una preparazione di base significativa. Ma inizierò a lavorare con la voglia di apprendere ancor più di quanto imparato finora, sul taglio per esempio, sulla conoscenza dei prodotti, che in questo campo è molto importante. Ovviamente non mi iscriverò al quarto anno di specializzazione e l’idea che il periodo scolastico sia finito per sempre mi spaventa un po’, so che non tornerà più e che mi mancheranno tanti momenti, perderò di vista le compagne, è inevitabile. Sento però di essere cresciuta come persona: lo stage all’esterno e il fatto che la sede ENGIM di Ravenna abbia un suo spazio-negozio, dove regolarmente vengono clienti, mi hanno aiutato a superare timidezze e insicurezze. Mi sono buttata nella mischia ed il rapporto con il pubblico, l’approccio con la clientela, hanno smussato le mie ansie. Sì, oggi mi sento pronta e orgogliosa di cominciare una nuova esperienza. Sarò più indipendente, avrò un mio stipendio, il lavoro mi darà tanta soddisfazione. E non smetterò mai di formarmi professionalmente.

Elisa · Non lo dico per farle dei complimenti: Youma è davvero bravissima a dimostrare il suo valore e a valorizzare il suo talento. Una ragazza d’oro, educata, disponibile, corretta. È stata molto in gamba durante il corso e si è fatta voler bene ed apprezzare nello stage, al punto da ricevere la proposta di un contratto di lavoro. Non è assolutamente una cosa scontata, specie in questo periodo storico. L’emergenza pandemia ha inciso nelle nostre modalità didattiche, ma non ne ha messo in discussione la qualità e la continuità. Le allieve (nella classe di Youma c’era solo un ragazzo, beato tra le femmine, una sorta di “specie protetta”) sono state tutte molto collaborative. Certo, fare il tutor attraverso lo schermo di un personal computer o lo smartphone è ben altro che avere gli studenti accanto, in un’aula o in un laboratorio. Ma pochi si sono persi per strada, durante il lockdown, e non in numero maggiore di quanto non accada normalmente. Perché succede? Qualcuno cambia idea, qualcuno ha l’occasione di rivedere le proprie passioni e preferenze. È un dato fisiologico, c’era chi si sfilava anche prima del Covid. Ma l’elemento essenziale è che il settore delle cure estetiche, la filiera del benessere, è in espansione. Non abbiamo difficoltà a collocare le nostre allieve negli stage, data la diffusione capillare di tali attività sul territorio, e tante di loro vengono assunte quando si conclude il periodo formativo. Anzi, direi che ne sono richieste ancora di più, perché le persone hanno un crescente bisogno di prendersi cura di sé, si concedono trattamenti per stare e vivere meglio, magari per “coccolarsi” un po’. E i servizi, l’accoglienza, il trattamento forniti in un salone da parrucchiere o in un centro estetico nessuna informatizzazione potrà mai darli o sostituirli.

→ 3.2 Orientamento e servizi al territorio in Emilia Romagna

Laboratori STEAM

Contrastiamo tutti insieme gli stereotipi di genere

L'acronimo STEAM (dall'inglese Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematic) è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio. Questi laboratori, inseriti all'interno dell'operazione orientativa Azione 3, hanno l'obiettivo di migliorare la competitività nel campo della scienza, della tecnologia e dello sviluppo grazie a strutturate politiche di istruzione. Come Orientamento Ravenna proponiamo un'attività diffusa per contrastare gli stereotipi che vedono le ragazze meno predisposte verso lo studio delle materie STEAM, al fine di avvicinarle alla tecnologia e al digitale, rinforzandone l'autostima e la fiducia nelle proprie scelte.

Festival dell'orientamento

Il Festival dell'orientamento, arrivato nel 2020 alla seconda edizione, è stato inevitabilmente digitale, interamente online, ed ENGIM Emilia Romagna è stata in prima fila nell'organizzazione e nello svolgimento del programma. Oltre 100 esperti tra professionisti, responsabili aziendali, rappresentanti di enti locali e associazioni di categoria hanno raccontato la propria esperienza e il più recente andamento del mercato del lavoro.

Il Festival dell'orientamento è un importante evento per capire come progettare il proprio futuro professionale, conoscere gli strumenti a disposizione per cercare un'occupazione e individuare i percorsi universitari per acquisire le competenze giuste.

Hackathon

Nella provincia di Ravenna si realizzeranno 7 Hackathon rivolti a studenti della scuola secondaria di secondo grado.

Il progetto rientra nell'operazione orientativa Azione3. Un hackathon è un evento al quale partecipano, a vario titolo, esperti di diversi settori dell'informatica: sviluppatori di software, programmatori e grafici, ecc. Tradizionalmente gli hackathon partono con una presentazione del programma e dell'argomento al centro dell'evento. I partecipanti passano alla proposta di idee e alla formazione di squadre in base agli interessi e alle competenze.

Le squadre sono formate generalmente da 4-5 persone, tra cui almeno un programmatore.

Lo svolgimento tipico di un hackathon prevede:

- la scelta di un tema o di un progetto
- la suddivisione dei partecipanti in squadre e in tavoli
- la scelta finale del progetto migliore a giudizio di un panel di esperti.

I risultati attesi sono di aumentare la user base (base di utenti) interessati o da coinvolgere per rendere efficace l'azione di contrasto agli stereotipi di genere.



→ 3.3 Progettazione

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

Progetti europei

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

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

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

WISE

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

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

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

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

Dual Ecosystem

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

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

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

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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

Progetti europei di ENGIM Emilia Romagna

FONDO SOCIALE EUROPEO (FSE)

Attraverso il FSE, l'Unione Europea assegna agli Stati membri risorse per qualificare le competenze dei cittadini e rafforzare la loro capacità di affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, per promuovere la qualità dell'occupazione e per aumentare la mobilità geografica dei lavoratori.

Per il 2014/2020 la Regione Emilia-Romagna ha elaborato la propria strategia di programmazione delle risorse disponibili, pari a **786 milioni** di euro di risorse europee, nazionali e regionali.

I progetti finanziati con risorse FSE sono selezionati dalla Regione Emilia Romagna attraverso **procedure ad evidenza pubblica** che garantiscono **qualità e trasparenza**.

È così che il Programma Operativo si trasforma in opportunità concrete per le persone e per le imprese ed è così che la Regione investe sul futuro dei cittadini e della comunità.

Le attività sono rivolte a giovani di età compresa tra i **12 e i 19 anni residenti o domiciliati nella nostra regione** e sono **completamente gratuite**.

Le seguenti operazioni orientative sono finanziate con risorse FSE:

Azione 1 (12622/2019/RER)

opportunità orientative e di promozione del successo formativo nel territorio ravennate

Azione 2 (12626/2019/RER) e (14974/2020/RER)

azione di sistema per la qualificazione, innovazione e valutazione delle azioni di orientamento e di promozione del successo formativo nel territorio di Ravenna

Azione 3 (12627/2019/RER)

interventi formativi e laboratori tecnologici per il contrasto agli stereotipi di genere in provincia di Ravenna





→ 3.5 Filiere in Italia e in Emilia Romagna



Lavorazioni
92 corsi in Italia



Impiantistica
94 corsi in Italia



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



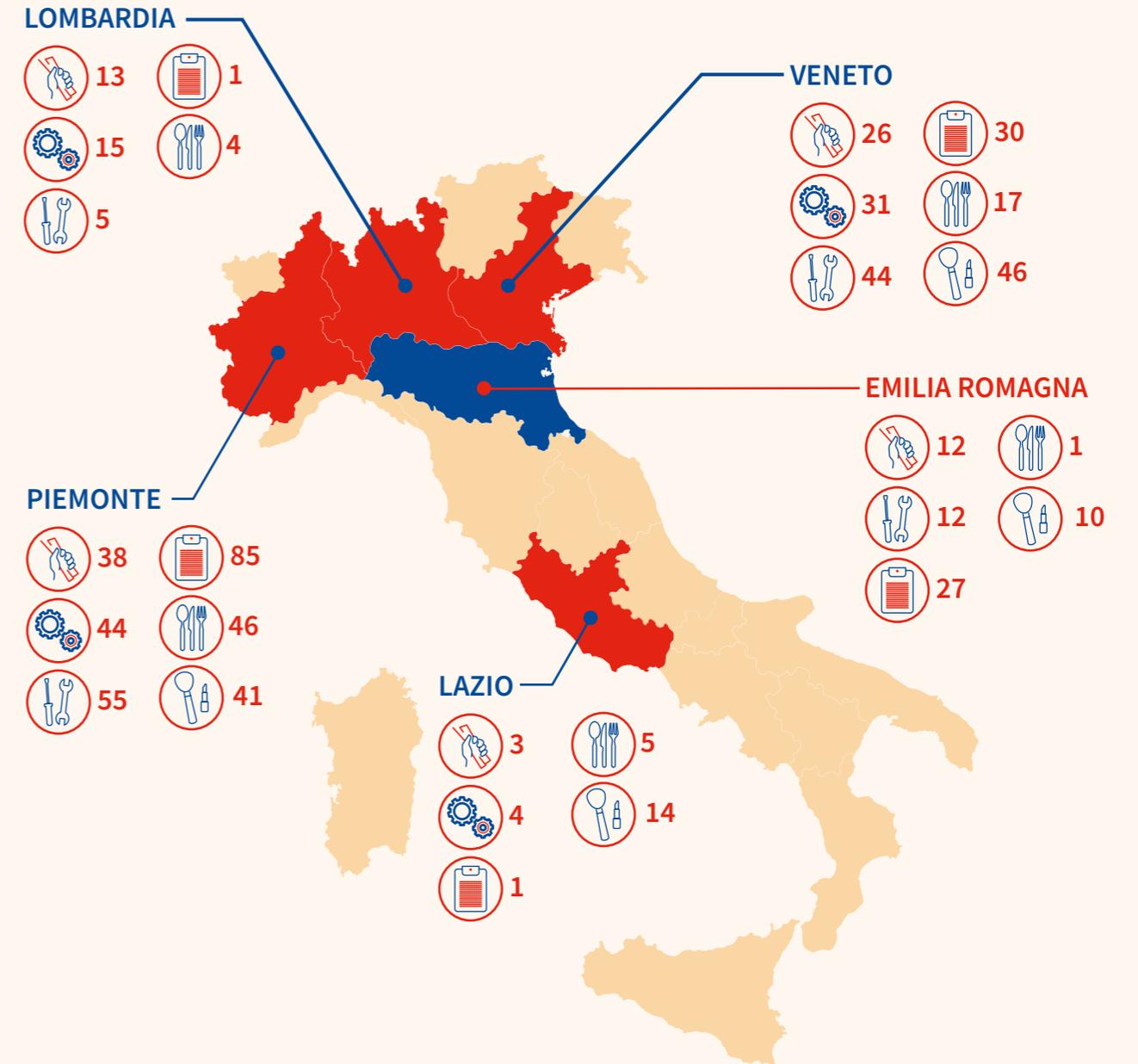
Servizi tecnici
144 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
73 corsi in Italia



Servizi alla persona
111 corsi in Italia



Filiere ENGIM Emilia Romagna



Lavorazioni

12 corsi

settori

- verde e agricoltura
- trasformazione agro-alimentare

È questa l'area in cui i nostri ragazzi hanno spazio per esprimere la loro "intelligenza nelle mani". Confezionare abiti, costruire un patio o creare armonia tra ingredienti genuini e saporiti: tutto è guidato dai valori della bellezza, del rispetto dell'ambiente, dell'etica e dell'onestà.

In questa filiera uno dei fiori all'occhiello di ENGIM si trova in Emilia Romagna: l'**impresa formativa Officina Ubuntu** che opera **all'interno dell'orto botanico di Ravenna** (vedi pagina 137)

ENGIM Emilia Romagna ha varato a Ravenna il progetto pilota **Pizzeria sociale** (vedi pagina 138)

In via Romea Nord 248, presso l'**Azienda agricola Marani**, si trova una sede operativa ENGIM Emilia Romagna che include 2 ettari di terra coltivabile, serre per la coltivazione indoor e un laboratorio di trasformazione agroalimentare.



Meccanica, produzione, manutenzione

12 corsi

settori

- progettazione e produzione meccanica
- progettazione e produzione elettromeccanica

Ormai non si tratta solo di assemblare componenti meccanici e assicurarsi che tutto funzioni correttamente. Oggi il tecnico nel settore meccanico, in seguito allo sviluppo tecnologico degli ultimi anni, ha allargato la sua sfera di competenza a dispositivi e macchinari sempre più complessi: la gestione, manutenzione e riparazione di macchinari industriali o a motore richiede una preparazione nell'utilizzo di software complessi che, pur fornendo velocemente e in automatico la segnalazione di guasti o anomalie, necessitano di un'elevata conoscenza tecnica e funzionale della macchina.

ENGIM Emilia Romagna è impegnata a Cesena nel progetto della **Ciclofficina formativa** (vedi pagina 138)



Servizi tecnici

27 corsi

settori

- segreteria, amministrazione e controllo d'impresa
- marketing e vendite
- progettazione e produzione prodotti grafici
- editoria e stampa
- informatica
- gestione processi, progetti e strutture

Ci sono servizi di cui le imprese necessitano, indipendentemente dal settore in cui operano. È così che gli studenti si formano per offrire supporto di segreteria e amministrazione, informatica, grafica e logistica. 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.



Servizi alla persona

10 corsi

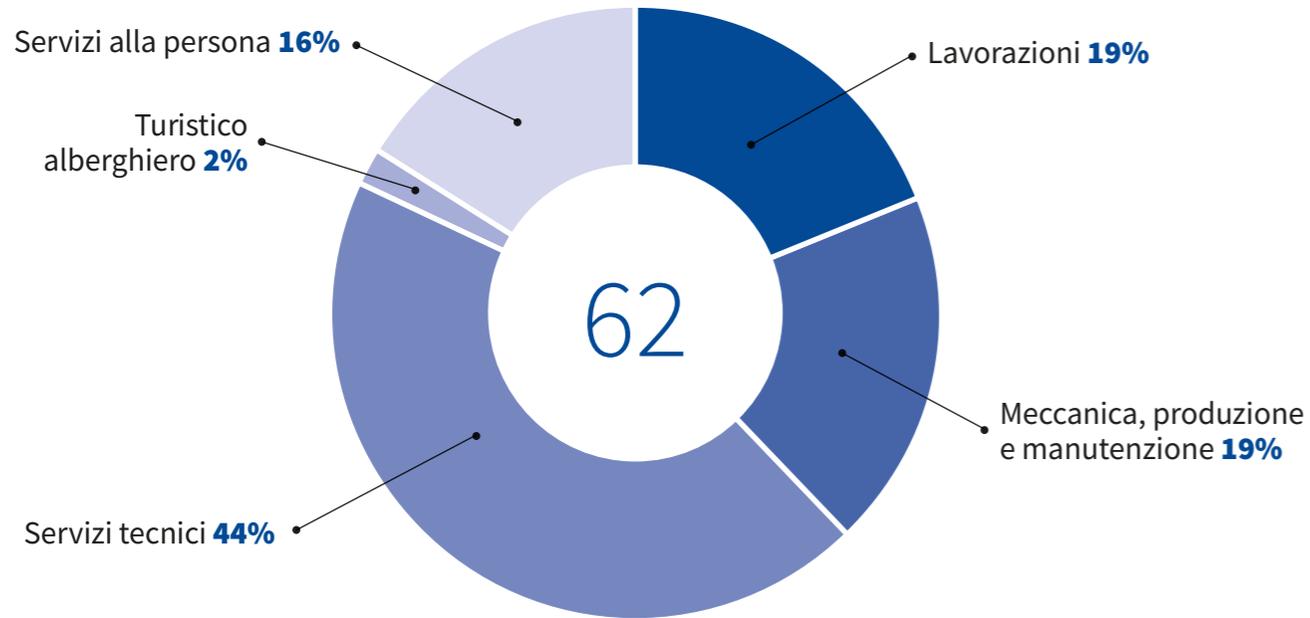
settori

- erogazione servizi estetici
- acconciatura
- erogazione servizi socio-sanitari

Formiamo il personale socio-sanitario che si prenderà cura dei nostri cari, dei più deboli e malati; così come le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura sono formate per farsi carico del benessere del cliente a cui prestare attenzione sotto l'aspetto fisico ma anche psicologico. Sicuramente la pandemia ancora in corso ha dato una forte accelerata alla richiesta di personale socio-sanitario e la programmazione futura dei corsi ENGIM non potrà non tenerne conto.

Filiere 2020: alunni e corsi in Emilia Romagna

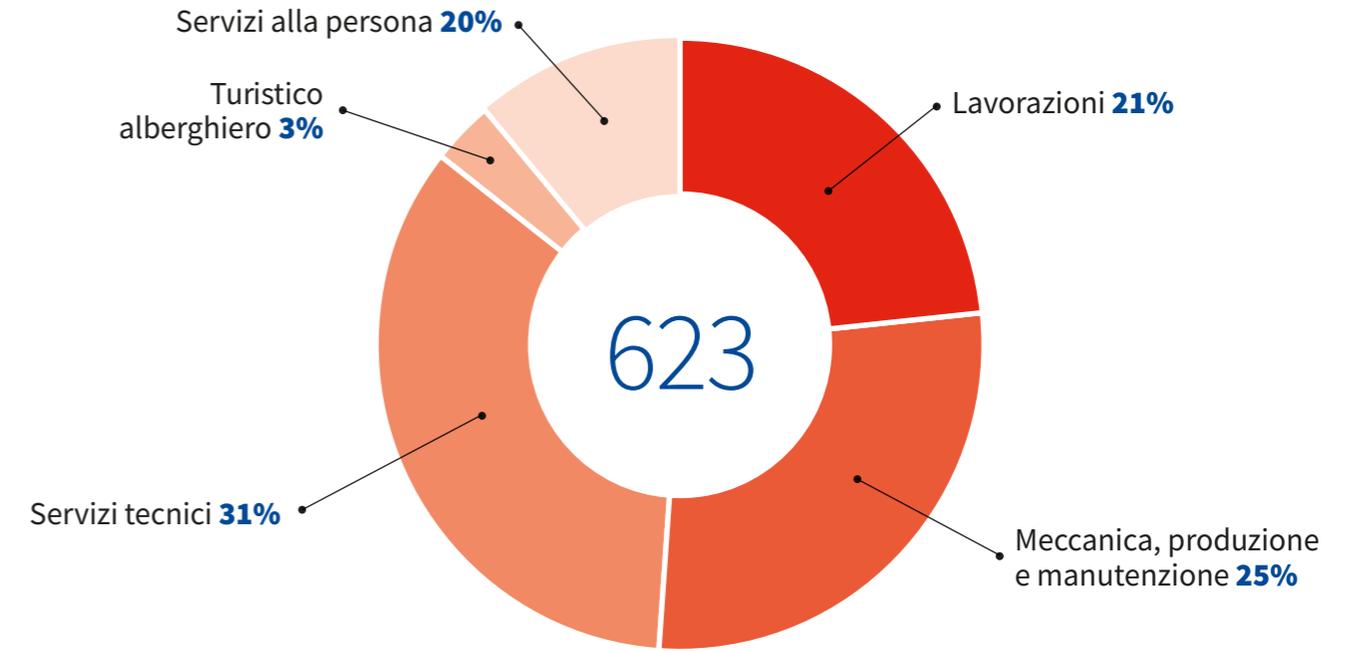
CORSI



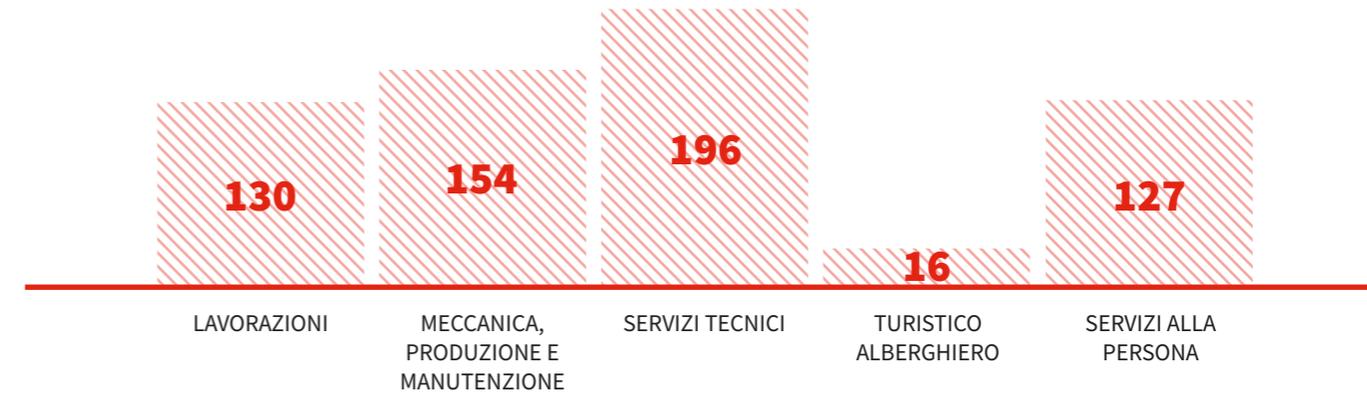
Numero corsi



ALLIEVI



Numero allievi





→ 3.6 Eccellenze ENGIM in Emilia Romagna

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

Officina Ubuntu

Officina Ubuntu, la prima impresa formativa in Romagna, nasce a Ravenna nel 2015, la seconda in tutta la regione ad essere attiva all'interno di un contesto formativo professionale. È una bottega alimentare, un servizio commerciale a tutti gli effetti, con orari di apertura al pubblico, in cui gli allievi possono imparare sul campo, mettendo a frutto le conoscenze e competenze apprese a scuola, e si rapportano quotidianamente con il contesto cittadino in modo unico, creando una forte relazione tra il territorio, i suoi bisogni, i suoi prodotti, il tessuto sociale. Il modello dell'impresa formativa, infatti, rende Officina Ubuntu un luogo di mediazione tra le esigenze di socializzazione e di crescita personale e professionale dei ragazzi e di produzione e competitività sul mercato dal punto di vista imprenditoriale.

In particolare, la gestione e la cura della bottega alimentare sono realizzate in collaborazione con gli studenti del Corso Operatore del Punto Vendita e i prodotti homemade, i pranzi e gli aperitivi sono spesso prodotti con i ragazzi del Corso di Operatore Agroalimentare. Mentre le linee dei prodotti, dei volantini e dei materiali informativi sono ideate e create dagli studenti del corso di operatore grafico.

Oltre alla vendita dei prodotti d'eccellenza enogastronomica provenienti da tutte le regioni, con uno sguardo particolare al km zero, Officina Ubuntu promuove eventi in collaborazione con le aziende partner e partecipa ad altre iniziative organizzate nel territorio.

Nella cultura dell'Africa subsahariana, il termine Ubuntu fa riferimento alla lealtà e alle relazioni reciproche tra persone.

Avviata nella sede storica in via Punta Stilo 59, nel 2020 Officina Ubuntu ha aperto in pieno centro a Ravenna, con locale vendita e annesso orto botanico nella splendida cornice del Giardino Rasponi.

Pizzeria sociale

L'agroalimentare, anche grazie alla panificazione, è un settore trainante dell'economia romagnola, sulla scorta di una cultura e una tradizione ben radicate nel territorio. Dopo l'inaugurazione della nuova sede ENGIM presso l'**Azienda Agricola Marani**, ha preso il via il progetto della Pizzeria Sociale, a tre anni dall'inizio dei progetti nel settore agroalimentare, con una capacità massima di 60 coperti. Con questo nuovo progetto formativo, ENGIM Emilia Romagna fa convivere tre aspetti:

- fare formazione attraverso il lavoro
- realizzare una scuola di trasformazione agroalimentare che valorizzi cucina locale e prodotti tipici
- dare risposte ai giovani senza occupazione e alle imprese alla ricerca di personale qualificato

Gli allievi acquisiranno competenze praticando il mestiere e avendo a disposizione dei servizi di supporto pedagogico e di accompagnamento socio-lavorativo. Il presupposto è che l'allievo apprenda meglio attraverso un'esperienza non simulata ma calata in un vero contesto produttivo, i cui standard di qualità devono risultare adeguati al mercato.

Gli allievi sono seguiti da formatori qualificati nel settore della trasformazione e panificazione, con l'ausilio di tutor formativi.

Il progetto della Pizzeria Sociale esprime appieno l'idea di mutualismo e solidarietà attiva intrinseca a ENGIM Emilia Romagna, per cui le persone vengono prima di tutto e sono il perno attorno al quale si costruisce il benessere sociale.

Oltre alla capacità inclusiva e all'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo, il progetto prevede lo sviluppo di percorsi partecipativi, pre-lavorativi e formativi, orientati alla valorizzazione delle diversità dei partecipanti.

Ciclofficina formativa

Il progetto mira ad avviare nel comune di Cesena una ciclofficina gestita dai formatori di ENGIM Emilia Romagna, con l'ausilio di un tutor specializzato e gli allievi dei percorsi leFP profilo Meccanico di sistemi, che saranno impegnati nel recupero e ripristino di biciclette in disuso e nella realizzazione di alcune giornate-evento volte a sensibilizzare e coinvolgere la cittadinanza sui temi del consumo critico, della mobilità sostenibile e degli stili di vita più sani ed ecosostenibili.

La ciclofficina – situata nel centro cittadino, nella sede Lugaresi – verrà concepita come un laboratorio formativo in cui la ciclo-meccanica sarà anche un'attività formativa tecnico-professionale per un potenziale inserimento lavorativo.

Il progetto pone l'attenzione al riciclo, mediante il recupero di bici abbandonate e in disuso, per restituire loro nuova vita.

La riparazione di biciclette avverrà ad un prezzo calmierato, comunque concorrenziale o in linea con gli standard del territorio.





→ Testimonianza

Giuseppe Scozzaro

Progettista ENGIM Emilia Romagna



«Il volontariato in Sudamerica mi ha cambiato. Così funziona la sperimentazione dell'anno formativo multiprofilo»

Giuseppe Scozzaro, trentatreenne, è un palermitano di Misilmeri trapiantato a Ravenna, dove per ENGIM coordina e progetta le attività sull'orientamento professionale e sul contrasto alla dispersione scolastica. Aveva compiuto begli studi in altri campi (laurea triennale in filosofia e scienze etiche, laurea magistrale in economia e management, poi master alla Bocconi mirato sulle imprese sociali) ma l'esperienza vissuta da volontario della cooperazione in Sud America gli ha fatto cambiare vocazione e scenario. La formazione è diventata così la sua scelta lavorativa. La percorre, visibilmente, con passione, attenzione alle esigenze degli allievi e l'ambizione di trovare sentieri e obiettivi innovativi nel "laboratorio" chiamato Emilia Romagna.

«La svolta della mia vita è stata partire per l'America del Sud, nell'ambito del Servizio Volontario Europeo, appena finito il percorso di studi. Ci ho passato quattordici mesi, per lo più in Ecuador a Santo Domingo, meno a Medellin in Colombia. Sono stati mesi molto, molto importanti. A ripensarci oggi mi sembra sia passata una vita, ma forse lo è davvero. Certo, ero giovanissimo, con poca esperienza in tutto, figuriamoci di lavoro. Laggiù sono cambiato tantissimo come persona, ho iniziato a vedere le cose in maniera diversa, per fortuna. Ho conosciuto da vicino cosa significhi la cooperazione internazionale. C'è l'idea diffusa che sia tutto molto "figo", perché giri mondo. La realtà è un'altra: costa parecchia fatica. Entri in un gruppo di operatori che hanno ruoli diversi (insegnanti, tutor per il doposcuola, allenatori sportivi, assistenti sociali) e come volontario fai un po' di tutto. Però, di occuparmi di progettazione manageriale, di un lavoro che riguardasse i miei studi, non volevo saperne, e mi è andata benissimo così. Da volontario sei considerato un lavoratore a tutti gli effetti, in generale e soprattutto per ENGIM i volontari sono una risorsa veramente indispensabile; non solo per il loro "costo", detto tra virgolette, ma per le motivazioni motivi sociali e morali che li sospingono. Credetemi, senza di loro la cooperazione non avrebbe senso di esistere e, visto che lo scopo della cooperazione allo sviluppo è affiancare la popolazione locale e aiutarla a creare le condizioni per andare avanti da sola, come fa un buon padre con i suoi figli, poi tu lentamente devi cercare di partire. È ciò che ho deciso, sapendo che essere stato lì è un tesoro che mi porterò dietro sempre. In Sudamerica ho incontrato ENGIM e da allora, sono sette anni, sono appieno dentro la sua missione e il suo impegno formativo. A Ravenna - dove mi ha raggiunto la fidanzata, pure lei di Misilmeri - mi trovo bene,

sono ormai abbastanza radicato. Mi occupo di diverse cose, come fa chiunque lavori in ENGIM, credo. Principalmente di orientamento (per il progetto triennale che la Regione ha affidato all'AECA, l'associazione dei tredici enti formativi, tra cui il nostro) e coordino le attività di contrasto alla dispersione scolastica nelle scuole di primo e secondo grado. Come noto, in Emilia Romagna la normativa, dopo il ciclo delle medie inferiori, prevede l'accesso diretto ai corsi di formazione professionale solo per i giovani in stato di abbandono o ritardo scolastico. Tutti gli altri seguono un anno di contenuti ancora generalisti e solo successivamente possono accedere ad un biennio formativo. Ma da un paio d'anni si è avviata una fase di sperimentazione: si tratta di un anno "multiprofilo" in cui gli allievi non scelgono subito un percorso preciso da intraprendere ma hanno la possibilità di accostarsi alle diverse filiere. Dopo uno scrutinio finale, scelgono con più cognizione il corso IePF a cui iscriversi. La Regione ha indicato un ente per ogni provincia come capofila della sperimentazione ed ENGIM lo è per quella di Ravenna. Nel 2020, naturalmente, su tutto si è riverberata la pandemia. Ma solo a marzo e ad aprile i ragazzi sono rimasti a casa, mentre il personale ha sempre operato in presenza o in video-lezioni dai computer d'aula o di laboratorio. Abbiamo sentito molto la mancanza degli allievi, però è stata circoscritta, e i tutor hanno tenuto uno stretto rapporto con loro e con le famiglie. Io non ho una giornata-tipo, nel mio lavoro. Mi regolo secondo le priorità. Come progettista, le scadenze sono legate all'uscita dei bandi (regionali, nazionali, europei) cui partecipiamo, mediamente, ogni mese e mezzo-due. C'è ancora un "modello" Emilia Romagna? Collaboro con colleghi di altre regioni e non mi sento di dire che abbiano molto da invidiare alla nostra realtà; certo, quando leggo che in Sicilia i dipendenti non hanno lo stipendio per mesi... È vero dalla filiera del welfare giunge tanto valore aggiunto ad ENGIM. Alla Regione lo sanno: si investono moltissimi soldi pubblici a favore delle persone fragili e vulnerabili. Quindi, sì, credo che continui ad esserci un "modello" emiliano-romagnolo. Negli ultimi anni si è puntato di più sui Centri per l'impiego e si è aumentata la collaborazione tra enti formativi e servizi pubblici, sia per l'inserimento lavorativo di chi è senza occupazione, sia per il sostegno alle disabilità, seguite da équipe multiprofessionali con gli attori sociali presenti sul territorio. Obiettivo: ottimizzare le risorse. Quanto ai nostri rapporti con le aziende, sono buoni, altrimenti potremmo chiudere i battenti... Le questioni sono complesse, tuttavia Ravenna è una città di provincia, le sue imprese hanno piccole e medie

dimensioni, è abbastanza facile rintracciare i titolari e anche le ditte maggiori sono sempre disponibili ad ascoltarci. Nell'ultima fase, per le note cause, il quadro si è complicato: se la maggior parte dei dipendenti è in cassa integrazione, l'azienda non può attivare i tirocini, e questo ci è un po' mancato. Ma segnali di ripresa, almeno nei lavori stagionali, ci sono: dal litorale arrivano ogni giorno 15-20 richieste per cuochi, aiuto-cuochi, lavapiatti, addetti alle pulizie. Sappiamo, purtroppo, che la stagionalità si accompagna in larga misura alla precarietà, però i nostri ragazzi sono alle prime esperienze di lavoro e di solito prendono quanto c'è. Si lamentano spesso delle forme contrattuali, non tanto del compenso. Part time che non sono tali, orari di nove ore che diventano quindici-venti. Per quelle effettivamente svolte vengono pagati, ma il contratto non è proprio trasparente, congruo. Sono lavori stagionali che impongono ritmi assai pesanti, magari turni notturni, in cui devi essere super operativo. Solo i più giovani hanno le energie per reggerli. Non a caso, durante l'anno, gli facciamo una testa così sui contratti, sui contributi. Sì, in questi anni ho notato cambiamenti negli allievi: li ho visti molto demoralizzati. La pandemia ha accentuato alcuni stati d'animo e ansie. Una ragazza, per esempio, sempre con voti brillanti nel corso di operatore agroalimentare, ha preso a frequentare poco, prima di andare in stage ha cominciato a dire che non vedeva più un futuro; per tranquillizzarla l'abbiamo inserita nella nostra impresa formativa: sarebbe uscita di casa, si sarebbe confrontata con un contesto aziendale, orari, regole, clientela; solo dopo l'avremmo inserita in un vero stage esterno. Non è stato l'unico caso in cui hanno inciso l'insicurezza e la paura sul post pandemia. Nel computo fisiologico di bocciati, quest'anno ne abbiamo registrati alcuni per i quali non ha pesato tanto il profitto quanto uno spaesamento generale: un'altra ragazza ha insistito per non rientrare dal lockdown, per essere bocciata e ripresentarsi "più serena" l'anno prossimo. Con chi si ritira, per un motivo o l'altro, proviamo in tutti i modi a recuperarlo: avanziamo proposte alternative, contattiamo le famiglie. Non si pensi, però, che la scossa pandemia possa causare solo traumi. Tutti gli altri hanno raddoppiato l'impegno, l'attenzione, la determinazione, collaborando appieno con docenti e compagni. Alcuni, è il caso di tre stranieri, si sono lanciati e hanno trovato opportunità di lavoro cogliendo il momento della riapertura. Un'allieva adulta, per tutta la vita assistente di poltrona in uno studio dentistico, si è reinventata addetta alle vendite. ENGIM ha saputo aiutarla a imboccare una nuova strada».

Emilia Romagna, la nostra rete

Comunità di riferimento

Aziende partner

SDGs.

4



8



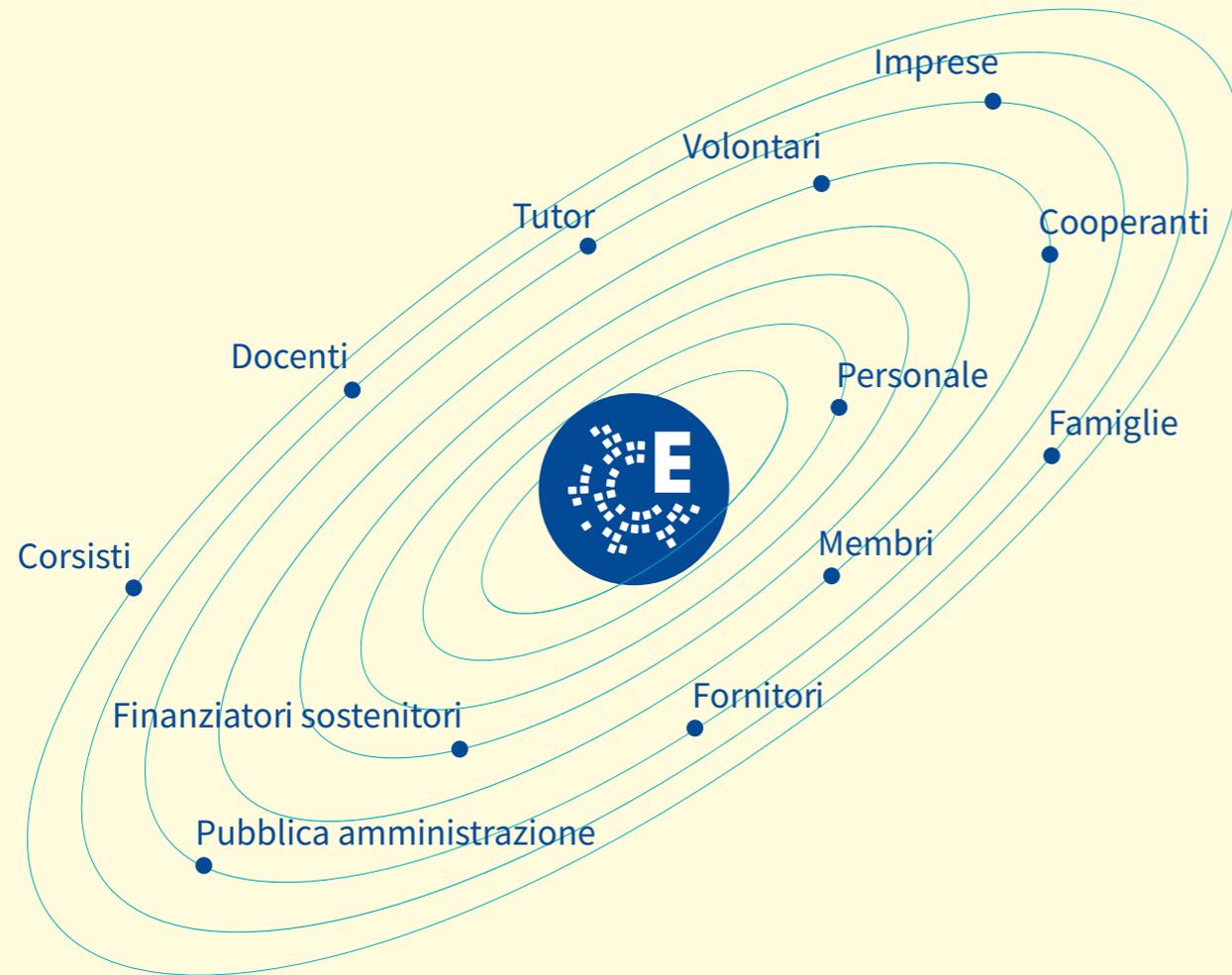
11



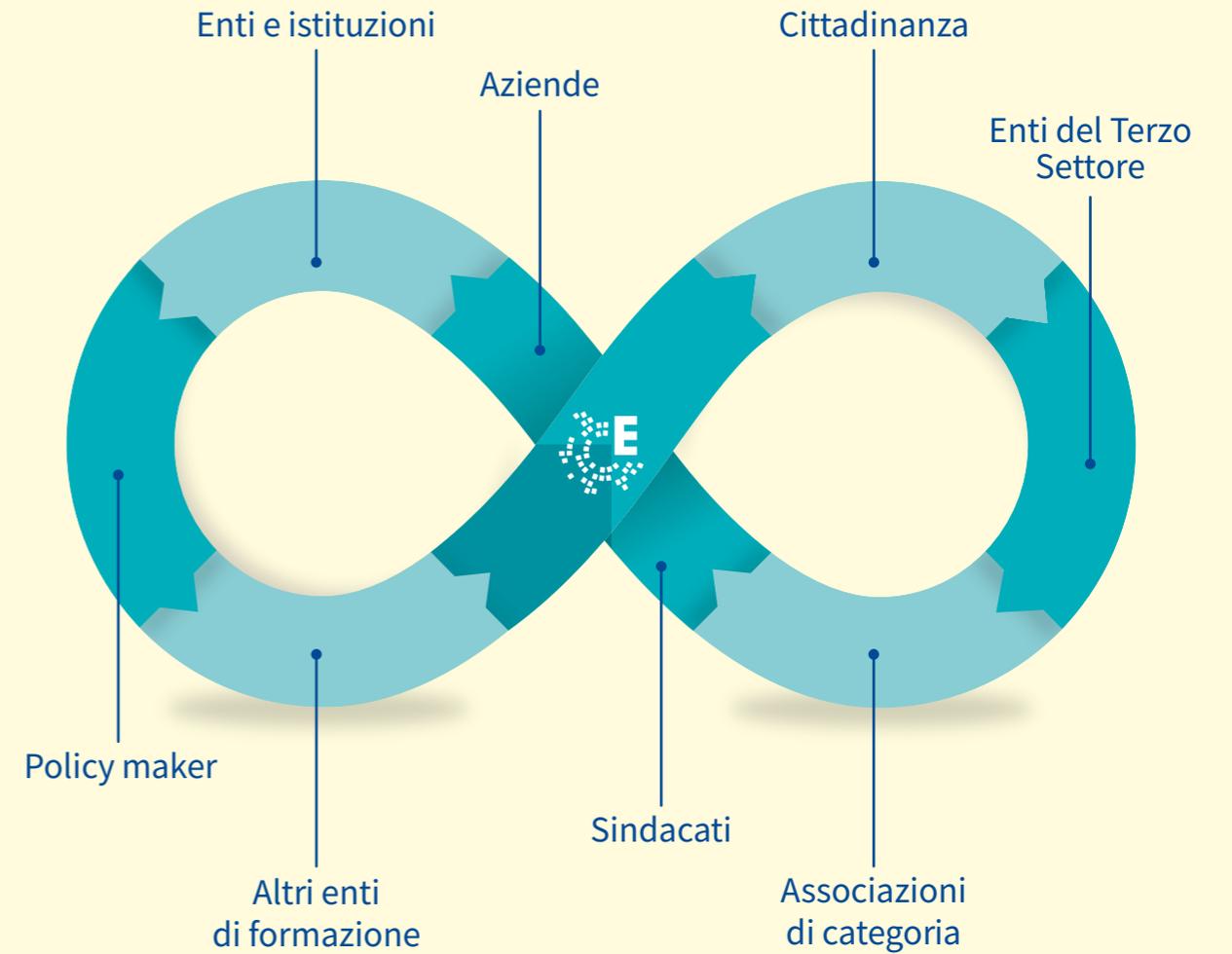
17



→ 4.1 Comunità di riferimento



Network



→ 4.2 Aziende partner

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

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

In questo elenco, alcune aziende del territorio ravennate tra le circa 300 con cui ENGIM Emilia Romagna collabora abitualmente:

Conad Italia
 Natura Sì
 Despar
 Sigma
 Kiabi
 Game 7 Athletics
 VNT Parrucchieri
 Digital Print
 Matite Giovanotte
 Ravenna Farmacie
 Italiana Assicurazioni
 Osteria L'Acciuga
 La Cucina del Condominio
 Ristorante Corte Cabiria
 Il Darsenale – Birreria Bizantina
 Forno Pasticceria Mazzoni
 Forno Pasticceria Argnani
 Laboratorio pasta fresca Sfogliata Matta
 Gastone Piadina
 Nero Fermento
 Slow Food Ravenna
 Cioccolato Artigianale Gardini Forlì
 Mulino Benini
 Mulino Spadoni
 Mercato Coperto Ravenna
 Azienda Agricola e Cantina Paolo Franceconi
 Azienda Agricola e Cantina Cà di Sopra
 Cantina Il Plinio
 La Via del Colle Azienda Agricola



I numeri della Fondazione ENGIM Emilia Romagna

Dipendenti e collaboratori

Bilancio consuntivo

Composizione dei ricavi

Indice dei contenuti GRI

SDGs.

8



10



16



→ 5.1 Dipendenti e collaboratori

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Dipendenti	27	69,23%	12	30,77%	39
Lavoratori parasubordinati	11	39,29%	17	60,71%	28
Lavoratori autonomi con partita iva	24	48,00%	26	52,00%	50
Totale	62	52,99%	55	47,01%	117

Dipendenti per tipologia contrattuale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Tempo indeterminato	26	70,27%	11	29,73%	37
Tempo determinato	1	50,00%	1	50,00%	2
Totale	27	69,23%	12	30,77%	39

Dipendenti per tipologia di impiego

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Full -Time	15	60,00%	10	40,00%	25
Part - Time	12	85,71%	2	14,29%	14
Totale	27	69,23%	12	30,77%	39

Dipendenti per area funzionale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
1. Segreteria, logistica e servizi di supporto	8	100,00%	0	0,00%	8
2. Amministrazione	4	80,00%	1	20,00%	5
3. Erogazione*	14	56,00%	11	44,00%	25
4. Direzione	1	100,00%	0	0,00%	1

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

Dipendenti per fasce d'età

	Donne	%	Uomini	%	Totale
60 ≤	2	100,00%	0	0,00%	2
50 - 59	12	75,00%	4	25,00%	16
40 - 49	10	76,92%	3	23,08%	13
30 - 39	3	37,50%	5	62,50%	8
Minore di 30	0	0	0	0	0

Livello inquadramento contrattuale

	Donne	Uomini	Totale
Livello I	1	0	1
Livello II	2	0	2
Livello III	0	0	0
Livello IV	2	0	2
Livello V	20	11	31
Livello VI	1	1	2
Livello VII	0	0	0
Livello VIII	1	0	1
Livello IX	0	0	0

Tutela della maternità

	Donne	Uomini	Totale
Congedi parentali. L 53	0	0	0
Astensione obbligatoria maternità	45	21	66
Astensione facoltativa maternità	0	0	0
Permessi per assistere la prole	0	0	0
Congedo di paternità	0	5	5
Congedi parentali retribuiti	5,41	5,18	11
Telelavoro	0	0	0
Smart working	0	0	0

I dati sono espressi in giorni ad eccezione del dato relativo ai congedi parentali retribuiti espressi in ore

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

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

COMPENSI DEI DIRIGENTI		
LIVELLO	NUMERO PERSONE	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA
VIII	1	32.779,27 €

COMPENSI ORGANO DI CONTROLLO	
Presidente	4.500,00 €

REVISORE LEGALE DEI CONTI	
Incaricato della revisione legale	3.500,00 €

DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI		
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA	RAPPORTO
VIII	32.779,27 €	1,73
I	18.964,42 €	

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



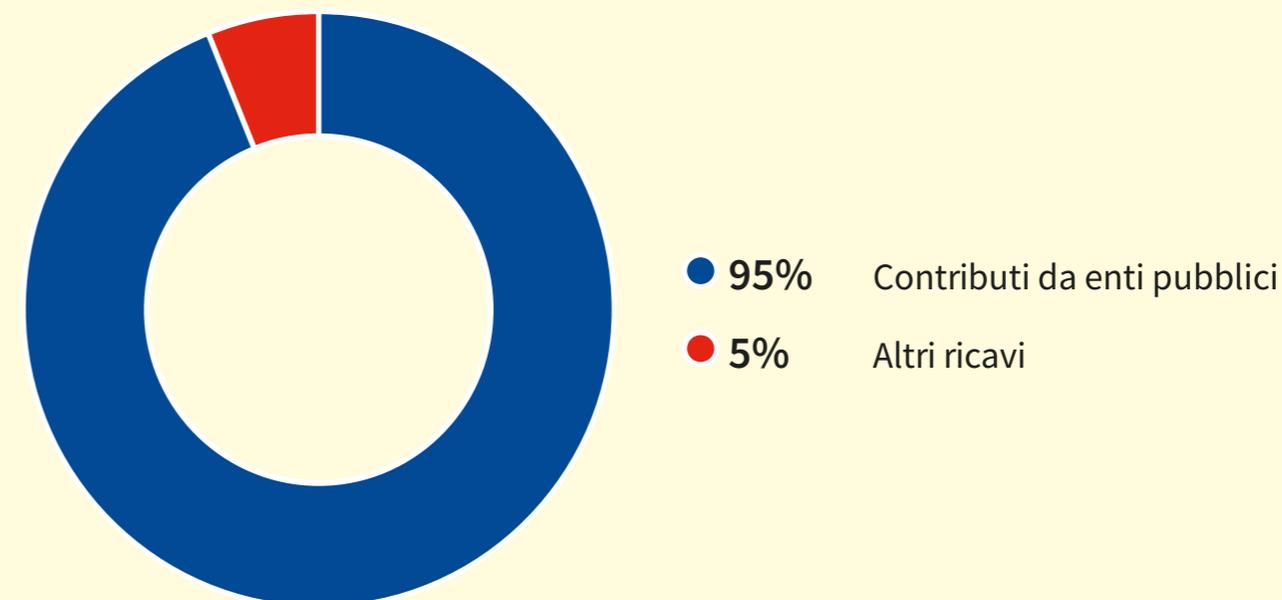
→ 5.2 Bilancio consuntivo

Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019
ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.690.415	2.413.606
variazione dei lavori in corso su ordinazione	34.867	129.483
altri ricavi e proventi	32.846	65.375
<i>Totale valore della produzione</i>	2.758.128	2.608.464
COSTI DELLA PRODUZIONE		
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	241.004	166.686
per servizi	738.341	878.327
per godimento beni di terzi	145.618	126.823
per il personale	1.396.335	1.353.369
ammortamenti e svalutazioni	36.396	30.206
variazione rimanenze materie prime, sussidiarie, di di consumo e merci	(6.007)	556
accantonamenti per rischi	150.000	-
oneri diversi di gestione	45.336	31.194
<i>Totale costi della produzione</i>	2.747.023	2.587.161
<i>Differenza tra valore e costi della produzione</i>	11.105	21.303
PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
altri proventi finanziari	25.890	905
interessi e altri oneri finanziari	8.658	7.572
<i>Totale proventi e oneri finanziari</i>	17.232	(6.667)
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	28.337	14.636
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	15.215	6.141
Utile (perdita) dell'esercizio	13.122	8.495

→ 5.3 Composizione dei ricavi

Contributi da enti pubblici	2.623.811
Altri ricavi	134.317
Totale	2.758.128



→ 5.4 Indice dei 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 102 - INFORMATIVA GENERALE		
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Emilia Romagna
102-2	Attività, prodotti e servizi	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Via Punta Stilo 59, 48124 Ravenna (RA)
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	1.6 - 3.4 - 5.1 - 5.2 - 5.3
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	1.6 - 5.1
102-9	Catena di fornitura	1.4 - 1.6
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	Nota metodologica - Lettera del Presidente - 1.4 - 1.6
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Nota metodologica - 2.4 - 6.1
102-13	Adesione ad associazioni	1.1 - 1.3 - 1.6

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

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

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

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4 - 1.6
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	1.6 - 5.1
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
NON DISCRIMINAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.1 - 3.2
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione. Uguaglianza, equità e rispetto della persona sono valori fondanti per la Fondazione
LAVORO MINORILE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività né opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività, in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei bambini
VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	1.6 - 5.1
COMUNITÀ LOCALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	1.5 - 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		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
PRIVACY		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.4 - 1.6
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
COMPLIANCE SOCIOECONOMICA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM

→ 6.1 Centri Pilota ENGIM

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

Grado di implementazione	Lombardia	Lazio	Piemonte	Veneto	Emilia Romagna	
0 = non attivabile						
1 = in via di attivazione						
2 = attivato livello base						
3 = attivato livello avanzato						
	Centro - Brembate di Sopra (BG)	San Paolo	Artigianelli - Torino	Turazza - Treviso	Ravenna	ONG

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE						
Bilancio di materia						
Alimentare						
Educazione ad una corretta alimentazione (inserimento di percorsi da inserire nei curricula): prodotti del commercio equo e solidale, biologico e filiere corte (km0)	2	2	1	1	3	2
Utilizzo dei prodotti del commercio E&S e biologici nella ristorazione automatica e non	2	1	0	1	3	3
Creazione di punto distribuzione di prodotti di cui sopra	1	1	0	1	3	3
Promozione di aziende agricole e di percorsi formativi in ambito agricolo	3	1	0	0	3	3
Attivazione gruppi di acquisto	0	0	0	0	1	3
Promozione autoproduzione agricola: orti dei centri	2	0	0	1	3	0
Acqua						
Manutenzione strutture verso un efficiente utilizzo della risorsa	0-1	2	2	0	3	1
Eliminazione dell'utilizzo dell'acqua confezionata a favore dell'acqua di rete	1	3	2	0	0	2
Rifiuti						
Introduzione/miglioramento della raccolta differenziata nei centri	2	2	3	2	3	2
Promozione del corretto e differenziato smaltimento nei centri	2	1	3	2	3	2
Riduzione della produzione di rifiuti (carta, plastica, imballi)	2	2	3	1	3	2
Promozione officine del riuso e piattaforme di scambio dell'usato	1	0	3	1	2	1

Bilancio di energia

Energia

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

Mobilità

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

Comunità sostenibile

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

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Equità di accesso alle risorse e opportunità

La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa

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

Prevenzione dispersione scolastica

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

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

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

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

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



Fondazione ENGIM Emilia Romagna

Presidente

Antonio Teodoro Lucente

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente

Raffaello Fortuna

Marco Muzzarelli

Rina Giorgetti

Giuseppe Eugenio Pagani

Direttore Generale

Rina Giorgetti

Organismo di Controllo

Stefano Ferioli

Organismo di Vigilanza

Michele Delrio

Giovanni Catellani

Stefania Ferioli

Area Formativa Obbligo Istruzione

Caterina Levis

Leila Giunchi

Silvia Vannini

Area Orientamento

Giuseppe Scozzaro

Area Progettazione

Giuseppe Scozzaro

Area Amministrazione

Martina Suzzi

Area Welfare

Orietta Capacci

Marilena Plazzi

Segreteria Didattica

Clementina Gardelli



→ 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 Emilia Romagna

Fondazione Regionale

Via Punta Stilo 59
48124 Ravenna
tel. 0544 407189 - fax 0544 407191
segreteria@engimravenna.it
<https://emiliaromagna.engim.org>

Sede di Ravenna

Via Punta Stilo 59
48124 - Ravenna
tel. 0544 407189 - fax 0544 407191
segreteria@engimravenna.it

Sede di Cesena

Via Canonico Lugaresi 202
47522 Cesena (FO)
tel. 0547 335328 - fax 0547 600141
segreteria@engimcesena.it

FONDAZIONE ENGIM EMILIA ROMAGNA Annual Report 2020

realizzato da
Gabriele Sepio

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

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

Credits Mattia Patelli

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

© luglio 2021

