

Bilancio Sociale 2021

Fondazione ENGIM
Emilia Romagna



BILANCIO SOCIALE 2021

FONDAZIONE ENGIM
Emilia Romagna

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	28
Missione e valori	38
Stakeholder	40
Scelte per un gioco di squadra	61
Strategia e obiettivi	70
Sostenibilità	74
ENGIM Impresa Formativa	76

ENGIM EMILIA ROMAGNA

Lettera del Direttore	83
La Fondazione	89
Governo e struttura	92
Risorse umane	96
Valori e tendenze del nostro personale	109
Sedi	120

We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione	134
I numeri di ENGIM Emilia Romagna	141
Le nostre filiere	148
Le nostre eccellenze	153
Orientamento e servizi al territorio	158

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio	164
-----------------------	-----

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali	168
--	-----

Annex

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota	172
Indice contenuti GRI	178
Contenuti minimi Bilancio Sociale	182
Organigramma	183
Indirizzario	184





TRE VALORI IRRINUNCIABILI

Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ

Presidente Fondazione ENGIM



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



DENTRO IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO

Avvocato **Gabriele Sepio**

giurista, esperto normative ETS



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

Il bilancio sociale della Fondazione ENGIM giunge quest'anno alla sua terza edizione. Il documento nasce da un senso di responsabilità verso gli stakeholder e conferma l'impegno dell'organizzazione a promuovere **processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale**.

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

In questo contesto, il report ha contribuito a rafforzare il percorso di **rinnovamento** dell'ente e il **coordinamento** tra la sede nazionale e le cinque fondazioni regionali rafforzando quindi un percorso iniziato nel 2019, anno in cui ENGIM ha scelto di accedere al Terzo settore non solo per prendere parte attivamente alle innovazioni della riforma, ma anche per avviare un processo di trasformazione e riorganizzazione a livello sia nazionale che regionale.

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

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

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

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

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

L'intera redazione del bilancio sociale 2021 **ha coinvolto attivamente** i referenti interni in un processo strutturato per il reperimento delle informazioni e l'identificazione dei contenuti nel rispetto dei principi di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, comparabilità e chiarezza.



IL 2021 IN NUMERI*

In Italia

oltre 41 mln €
contributi da istituzioni e privati per servizi

 975
dipendenti e collaboratori
di cui 670 coinvolti nella formazione

 649
dipendenti di cui l'87%
a tempo indeterminato

 58%
la presenza femminile nell'organizzazione

oltre 40 mln €
il valore distribuito**

 8.656
allievi giovani e adulti

 737
corsi attivi

 30
sedi formative

 13
sportelli servizi al lavoro

 9
imprese formative in 5 regioni

1.524
qualifiche conseguite

60%
circa gli allievi occupati a due anni
dal conseguimento della qualifica

592
diplomi conseguiti

12
tirocinanti assunti con contratto di
apprendistato nei percorsi triennali di leFP

75
tirocinanti assunti con contratto di
apprendistato nei percorsi di IV anno leFP

nel mondo

71 
progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 33
sedi operative

60 
volontari in 4 Paesi

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

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

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

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo

Storia e cammino

Missione e valori

Stakeholder

Scelte per un gioco di squadra

Strategia e obiettivi

Sostenibilità

ENGIM Impresa Formativa

SDGs.

1



4



5



8



10



16



1.1. CHI SIAMO

Dal 1977 ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, agisce in Italia e nel mondo nell'ambito della formazione professionale come emanazione della Congregazione di San Giuseppe - Giuseppini del Murialdo, fondata nel 1873 per iniziativa di san Leonardo Murialdo.

Ispirandosi alla dottrina sociale della Chiesa e al carisma di san Leonardo Murialdo, ENGIM progetta e realizza iniziative formative adeguate e coerenti con la volontà di dare al mondo del lavoro persone capaci di operare per il **bene comune**.

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

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

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

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

Presente in Italia con **30** centri formativi in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Sicilia, frequentati da **oltre 8.600** studenti, ENGIM è accreditata per l'obbligo formativo, la formazione continua, la formazione superiore, l'orientamento e i servizi per il lavoro.

Nel campo della cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale, ENGIM opera come **ONG** – organizzazione non governativa – **riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri**. Sono attive iniziative e programmi in **14 Paesi d'Europa, Asia, America Latina e Africa**.

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

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

Nella piena condivisione della visione e degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu**, ENGIM si impegna a contribuire attivamente al loro raggiungimento attraverso propri obiettivi e azioni concrete.

Le nostre Fondazioni

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

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

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

ENGIM nel suo insieme e nelle sue diverse articolazioni opera:

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

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

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

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

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

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

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

Cosa facciamo

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

Formazione

ENGIM progetta ed eroga corsi di formazione professionale nei seguenti ambiti: formazione in obbligo formativo, formazione continua, formazione superiore, altissima formazione, apprendistato, alternanza scuola-lavoro. I settori e le aree professionali sono diversi da territorio a territorio. ENGIM sostiene e accompagna la nascita e il potenziamento di strutture formative e di promozione dello sviluppo economico e sociale attraverso progetti e programmi in Italia e nel mondo che favoriscano, attraverso processi di trasformazione, la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

Orientamento

È un processo di crescita, sviluppo ed emancipazione che porta ad operare scelte autonome e consapevoli nella costruzione e realizzazione del proprio progetto di vita.

Servizi d'orientamento sono presenti in tutte le sedi ENGIM per orientare ed assistere la scelta scolastica, formativa e lavorativa più adatta alle proprie potenzialità; accompagnare gli allievi nel percorso di studi e aiutarli nella rimozione degli eventuali ostacoli per la frequenza dei corsi; fornire un attento sostegno nella revisione della carriera formativa o lavorativa.

Servizi al lavoro

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

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

Servizi alle imprese

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

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

Cooperazione internazionale

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

In Europa e nei Paesi in via di sviluppo, ENGIM realizza iniziative di solidarietà e progetti di cooperazione allo sviluppo finalizzati alla formazione professionale e agli sbocchi lavorativi dei giovani, all'avvio e alla crescita di imprese, aziende agricole, servizi e tecnologie.

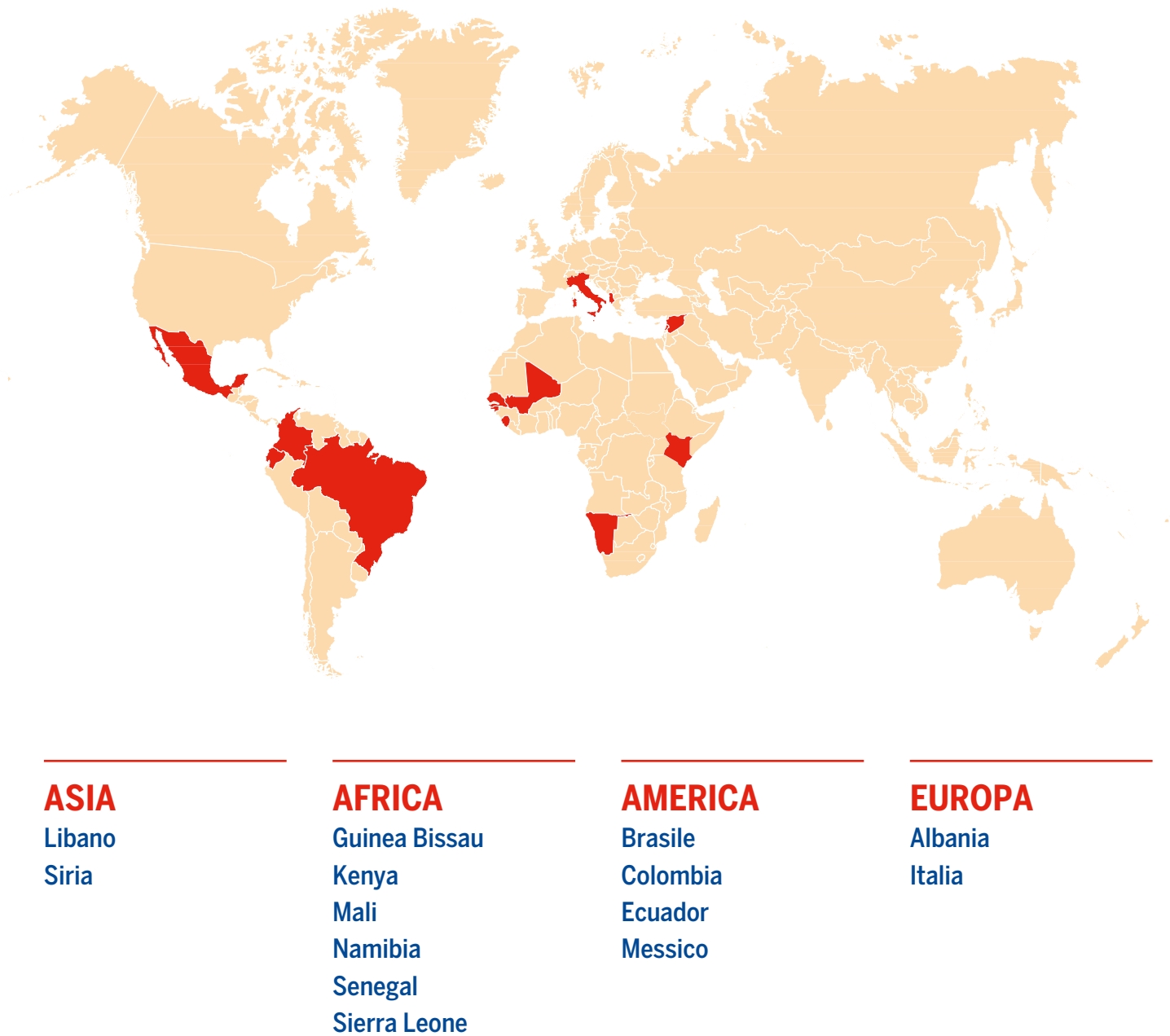
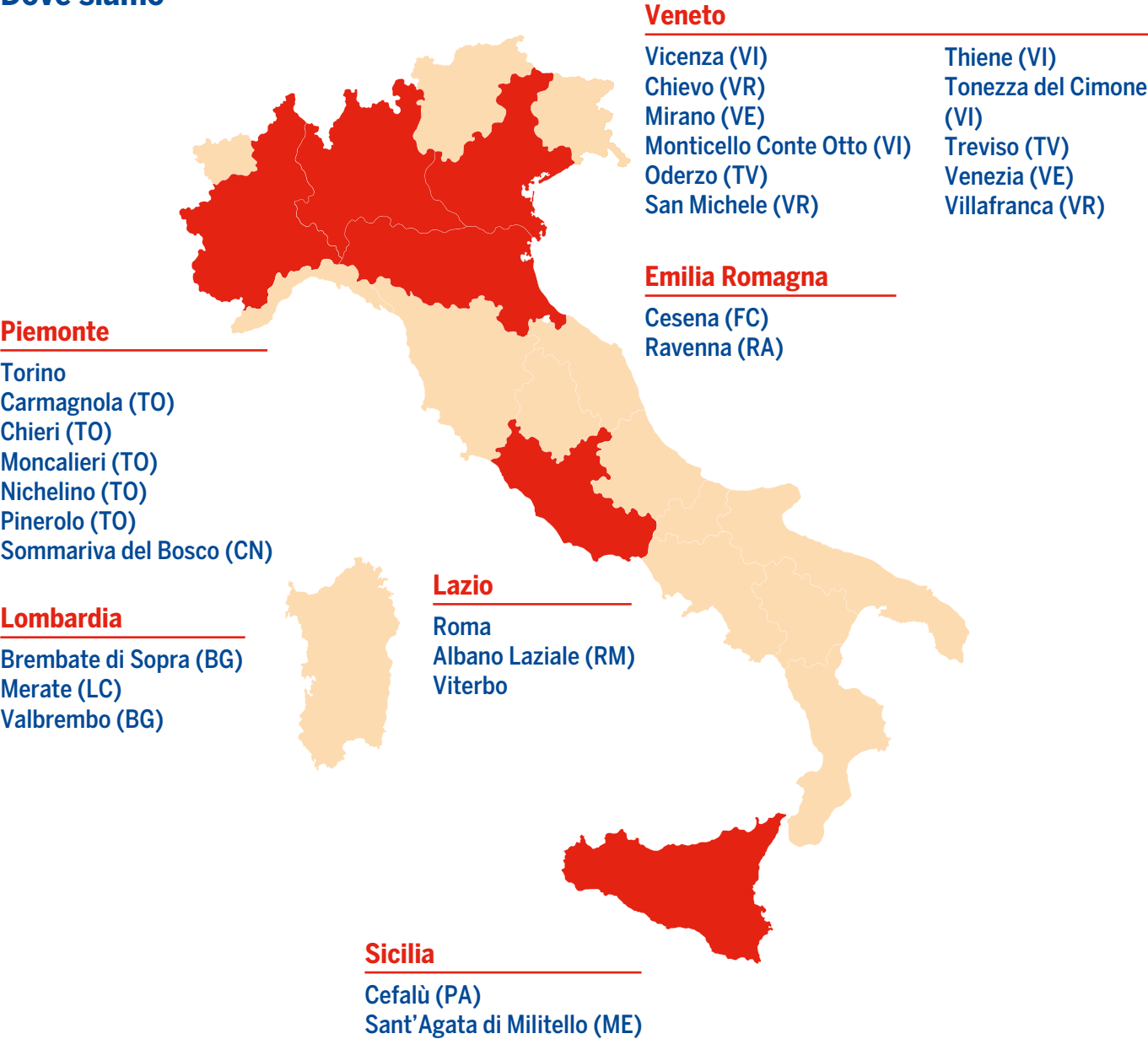
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

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

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

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

Dove siamo



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 scolopio 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 gioco del narcotraffico in alcune metropoli sudamericane.

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

Cronologia

1977

nasce ENGIM

1978

avvio delle attività in Emilia Romagna

1979

avvio delle attività in Piemonte

1987

prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone

1988si riattiva il Centro Studi ENGIM, a cura di padre Roberto Lovato
ENGIM ottiene il riconoscimento della Comunità Europea**1989**

si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale

1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane

1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87

1994

prima attività di cooperazione internazionale in Albania

1996

avvio dell'attività in Lombardia

1998

prima attività di cooperazione internazionale in America Latina

2000

riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87)

Cronologia / 2

2001	ENGIM apre a Roma la sua prima Bottega di commercio equo e solidale
2003	avvio dei primi progetti di servizio civile in Italia e all'estero avvio delle attività in Veneto e di ENGIM San Paolo a Roma
2005	avvio delle attività in Sicilia
2007	si formalizza la trasformazione di ENGIM in Associazione di associazioni, con la costituzione di associazioni regionali che aderiscono a quella nazionale: i soci sono Pia Società Torinese di San Giuseppe, ENGIM San Paolo e le associazioni di Emilia Romagna, Piemonte, Lazio, Bergamo (poi Lombardia) ENGIM entra in Focsiv (Federazione organismi cristiani servizio internazionale volontario)
2009	ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina
2012	si costituisce ENGIM Calabria prime attività in Libano

2014	avvio attività di emergenza umanitaria
2015	ENGIM ottiene l'accreditamento ministeriale per i corsi di formazione del personale scolastico nasce Officina Ubuntu a Ravenna
2016	si costituisce ENGIM Puglia e Scaligera Formazione (società consortile di Verona con sedi anche a Chievo e Villafranca) diventa socia di ENGIM
2017	per costruire una "filiera didattica" nel settore agroalimentare, ENGIM Emilia Romagna acquisisce gli immobili dell'ex azienda agricola sperimentale "Mario Marani" nel Ravennate iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori non accompagnati in Italia
2019	ENGIM diventa Fondazione e a Torino si inaugura Gerla Academy, prima company academy all'interno di un centro di formazione professionale
2020	apre l'impresa formativa Sanga-Bar, il bistrot dell'inclusione Officina Ubuntu inaugura la sede nel Giardino Rasponi di Ravenna



 **ENGIM**
Formazione Orientamento
Cooperazione

1.3. MISSIONE E VALORI

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

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

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

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

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

dall'inclusione all'appartenenza

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

dal lavoro ben fatto al bene comune

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

dalle relazioni al fare rete

ENGIM considera il lavoro lo strumento più potente per esprimere la libertà e l'identità della persona. Il valore dell'operosità è alla radice della nostra idea di lavoro: un lavoro fatto con le mani, la mente e il cuore; un lavoro che educa, trasformando l'esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile; un lavoro cardine della società, fondamento del vivere civile per il bene comune.

dalla reciprocità alla sostenibilità

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

per la persona e il lavoro

La formazione professionale **è in continuo cambiamento** ma rimane la leva principale delle politiche attive del lavoro, strumento di elevazione di ogni individuo, occasione per migliorare le condizioni di impiego e contrastare ogni possibile forma di disoccupazione, dispositivo di promozione alla partecipazione e alla cittadinanza attiva.

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

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

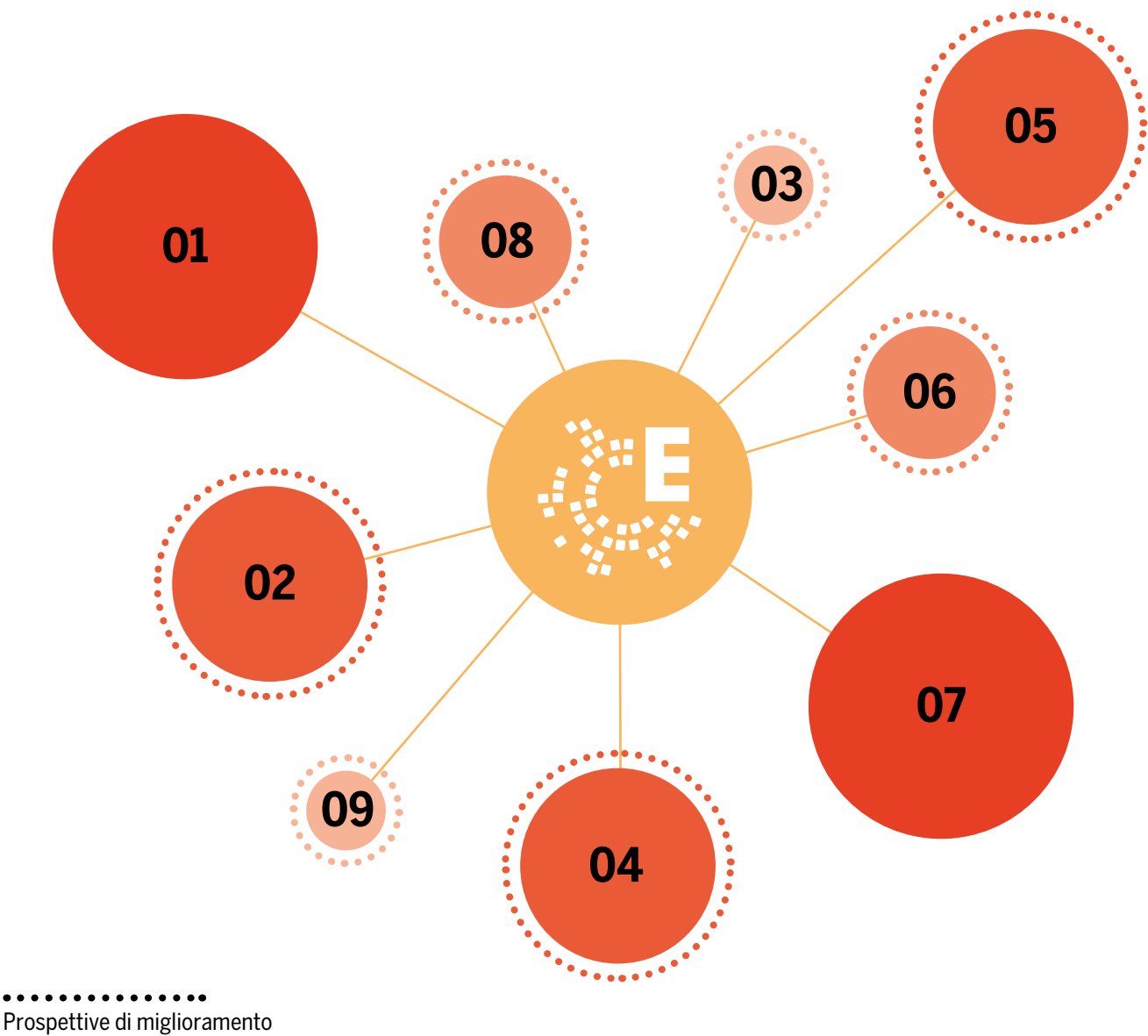
Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile **indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.**

una visione solidale e sinergica

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

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

1.4. STAKEHOLDER



01
Beneficiari delle attività
chi sono: giovani, lavoratori, disoccupati, persone svantaggiate, famiglie, migranti
Modalità di coinvolgimento: Attività di formazione
Sportelli di orientamento
Stage
Tirocini
Apprendistato
Questionari di gradimento
Servizi per il lavoro
Mobilità all'estero

02
Risorse umane
chi sono: dipendenti e collaboratori
Modalità di coinvolgimento: Attività di formazione e aggiornamento (Cantiere ENGIM)
 Riunioni periodiche
 Newsletter
 Rassegna stampa
 Bilancio sociale

03
Volontari
chi sono: giovani e adulti
Modalità di coinvolgimento: Percorsi di formazione
 Servizio Civile Universale
 Corpi Civili di Pace
 Sito web
 Social media
 Bottega del mondo ENGIM

04
Organizzazione di appartenenza
chi sono: Congregazione di appartenenza, Fondazioni ENGIM
Modalità di coinvolgimento: Riunioni dei Consigli direttivi
 Collaborazioni su progetti specifici
 Seminari

05
Sistema produttivo e del lavoro
chi sono: imprese, centri per l'impiego, sindacati, fornitori
Modalità di coinvolgimento: Iniziative Sistema Duale
 Laboratori
 Impresa formativa
 Coprogettazione
 Tavoli di lavoro
 Apprendistato

06
Sistema della formazione
chi sono: scuole medie, altri enti di formazione professionale, università italiane ed europee
Modalità di coinvolgimento: Attività di orientamento
 Attività di coprogettazione
 Dialogo continuo

07
Istituzioni e sostenitori
chi sono: Ministeri, Regioni, Enti locali, Istituzioni dell'Unione Europea
Modalità di coinvolgimento: Attività di coprogettazione
 Incontri e confronti periodici
 Realizzazione progetti condivisi
 Bilancio sociale

08
Terzo settore
chi sono: altri Enti del Terzo settore, organizzazioni non profit nazionali e internazionali
Modalità di coinvolgimento: Progetti/iniziative
 Dialogo costante
 Coprogettazione
 Sito web
 Canali social

09
Comunità
chi sono: soggetti presenti nelle aree di attività di ENGIM e con i quali si hanno rapporti diretti e indiretti
Modalità di coinvolgimento: Sito web
 Canali social
 Iniziative di coinvolgimento
 Bilancio sociale

Relazioni e connessioni di sistema

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

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

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

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

Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare con particolare attenzione **relazioni e connessioni di sistema** funzionali a un dialogo costante con le istituzioni e gli stakeholder interessati all’innovazione della formazione e delle politiche del lavoro a livello locale, nazionale, internazionale.

Crediamo nella possibilità di innalzare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese agendo come soggetto di “governance pubblica a partecipazione multiattore”, per creare “reti virtuose” i cui i risultati siano frutto di una condivisione dinamica e autogenerativa.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La celebre parabola evangelica del vignaiolo ci dice che il lavoro va riconosciuto e va retribuito.

Giunge perfino a mettere in discussione il criterio della proporzionalità tra prestazione e compenso, perché sia uguale anche per apporti diseguali.

Merito, giusta paga, produttività: vi troviamo, come vedete, temi ancor oggi di grandissima attualità.

Gesù di Nazaret sta parlando dell'antico Israele e degli "ultimi", quelli che hanno lavorato meno degli altri ma si sono dannati l'anima per farlo, e che diventano i "primi", i prediletti. L'unico criterio che il loro padrone adotta, come giustificazione della sua condotta, è la bontà. Dalla parabola del vignaiolo sappiamo che la salvezza non avviene per i nostri meriti, ma è data dalla Grazia misericordiosa di Dio.

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

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

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

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

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

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

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

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

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E RILEVANZA

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

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

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

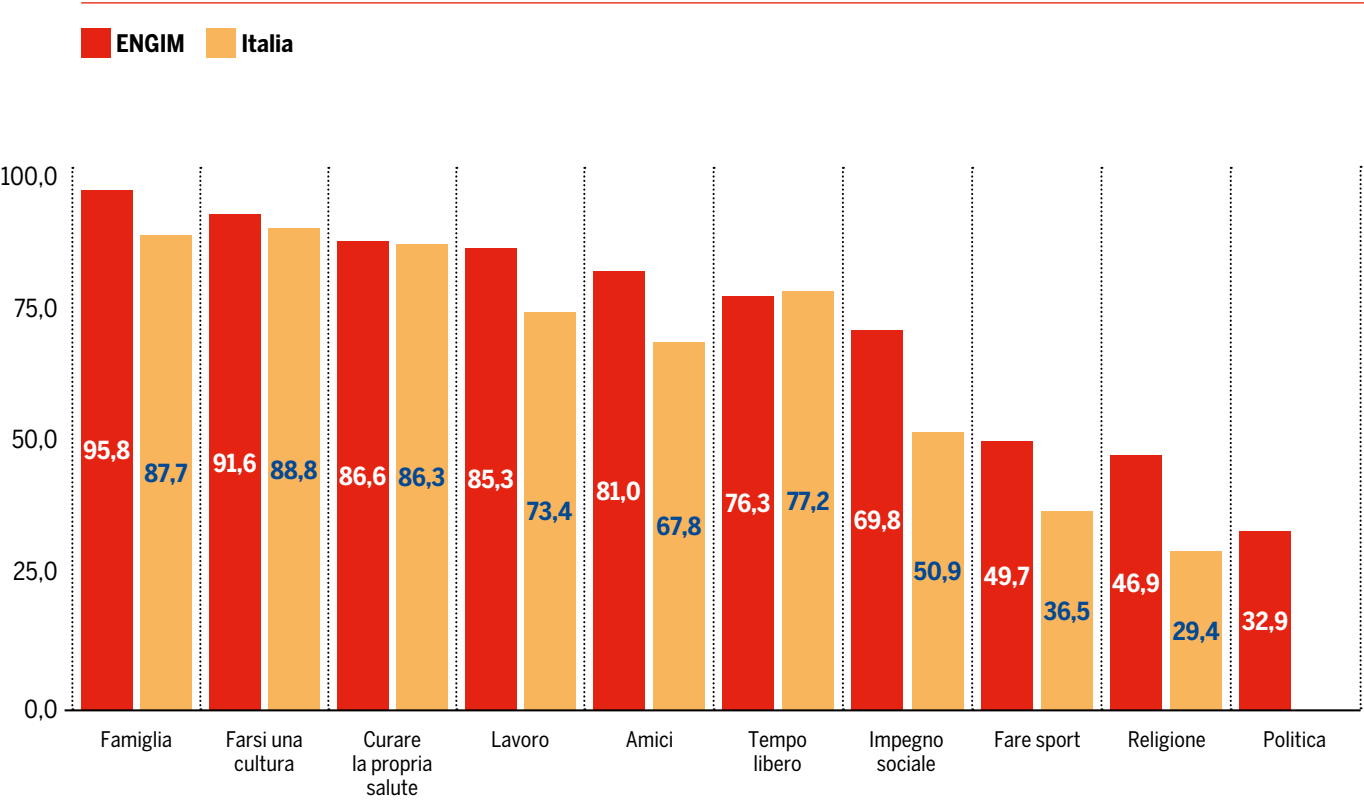
In particolare sono state raffrontate parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

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

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

I valori di riferimento

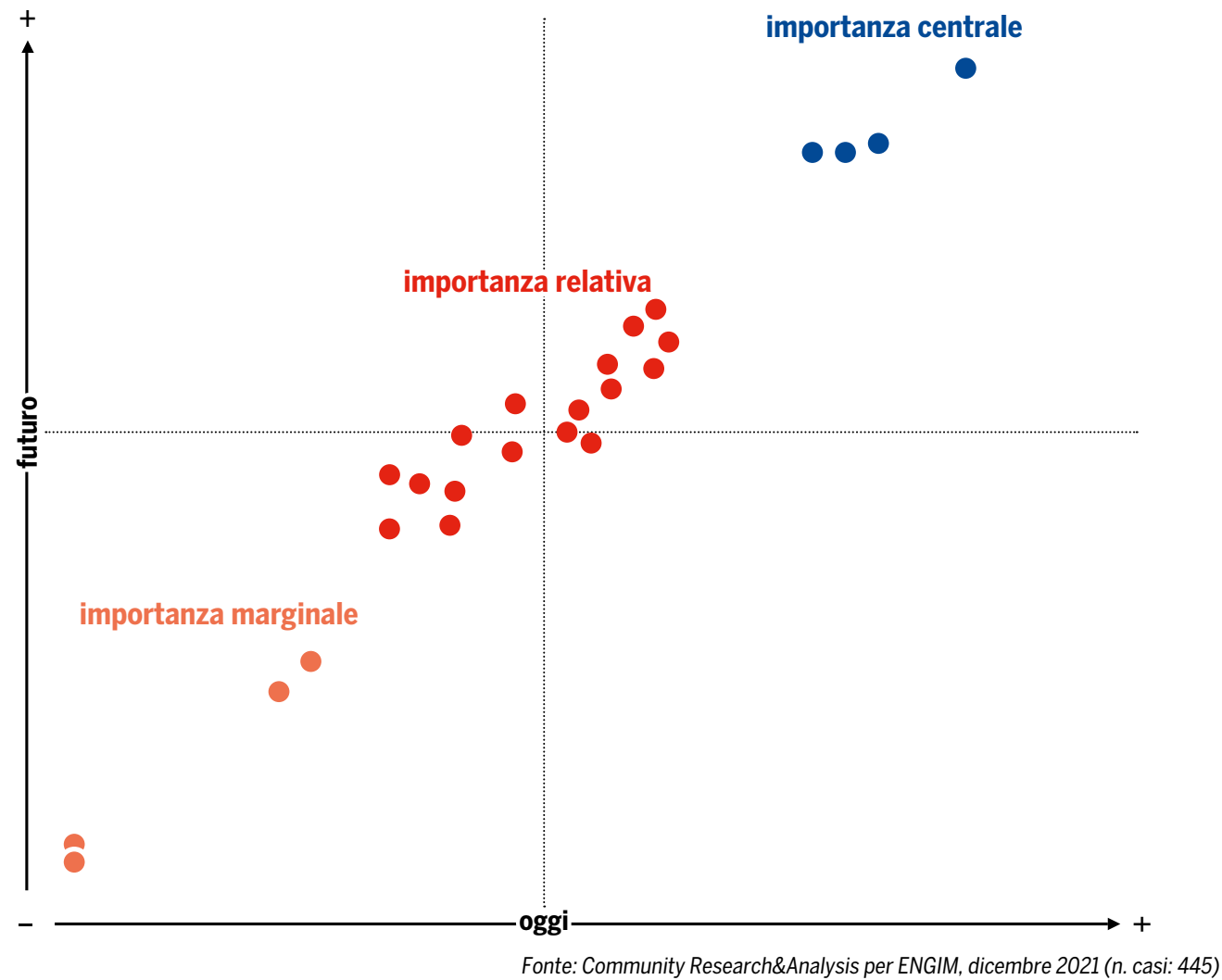
Grafico 1



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

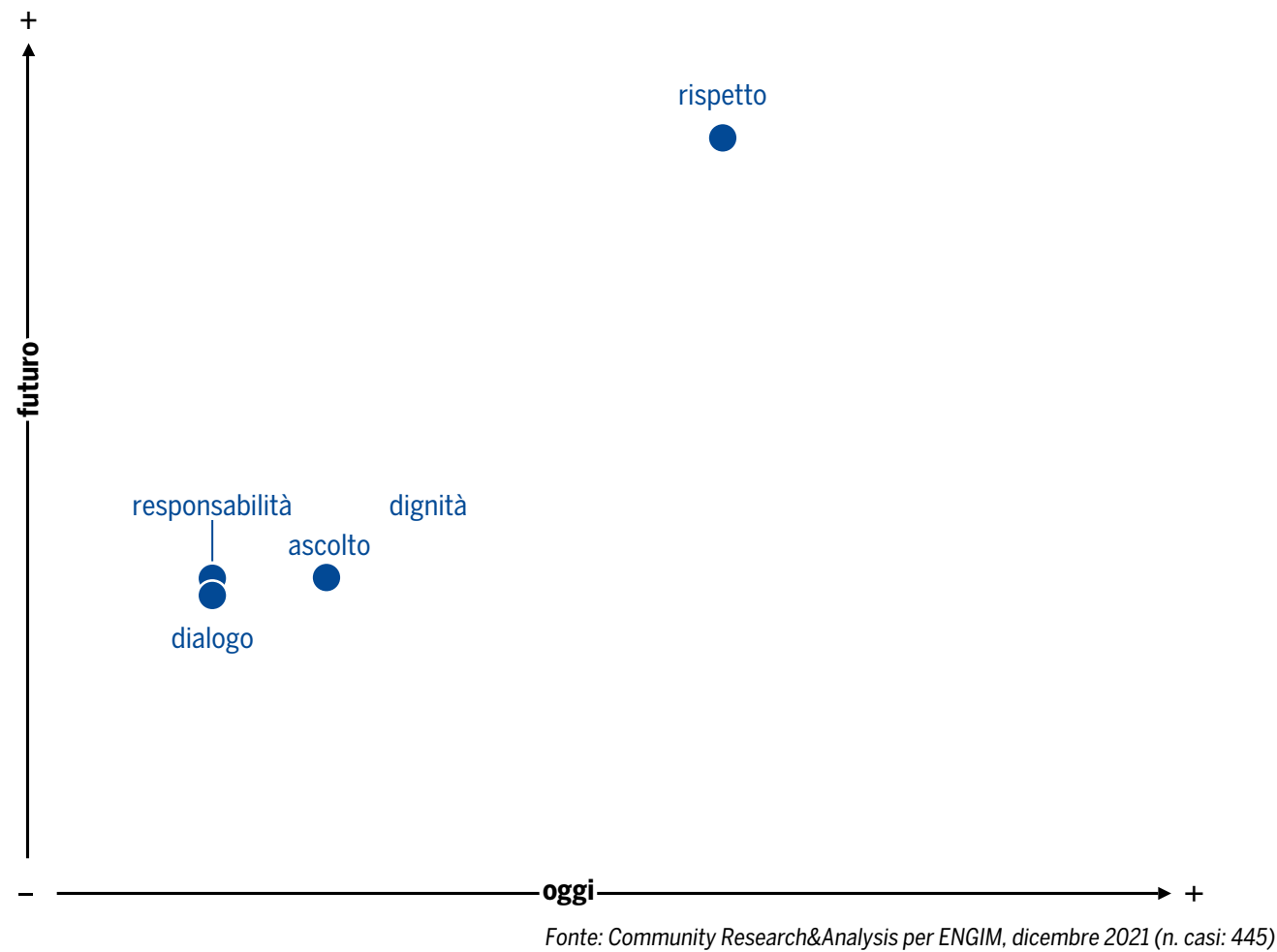
I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



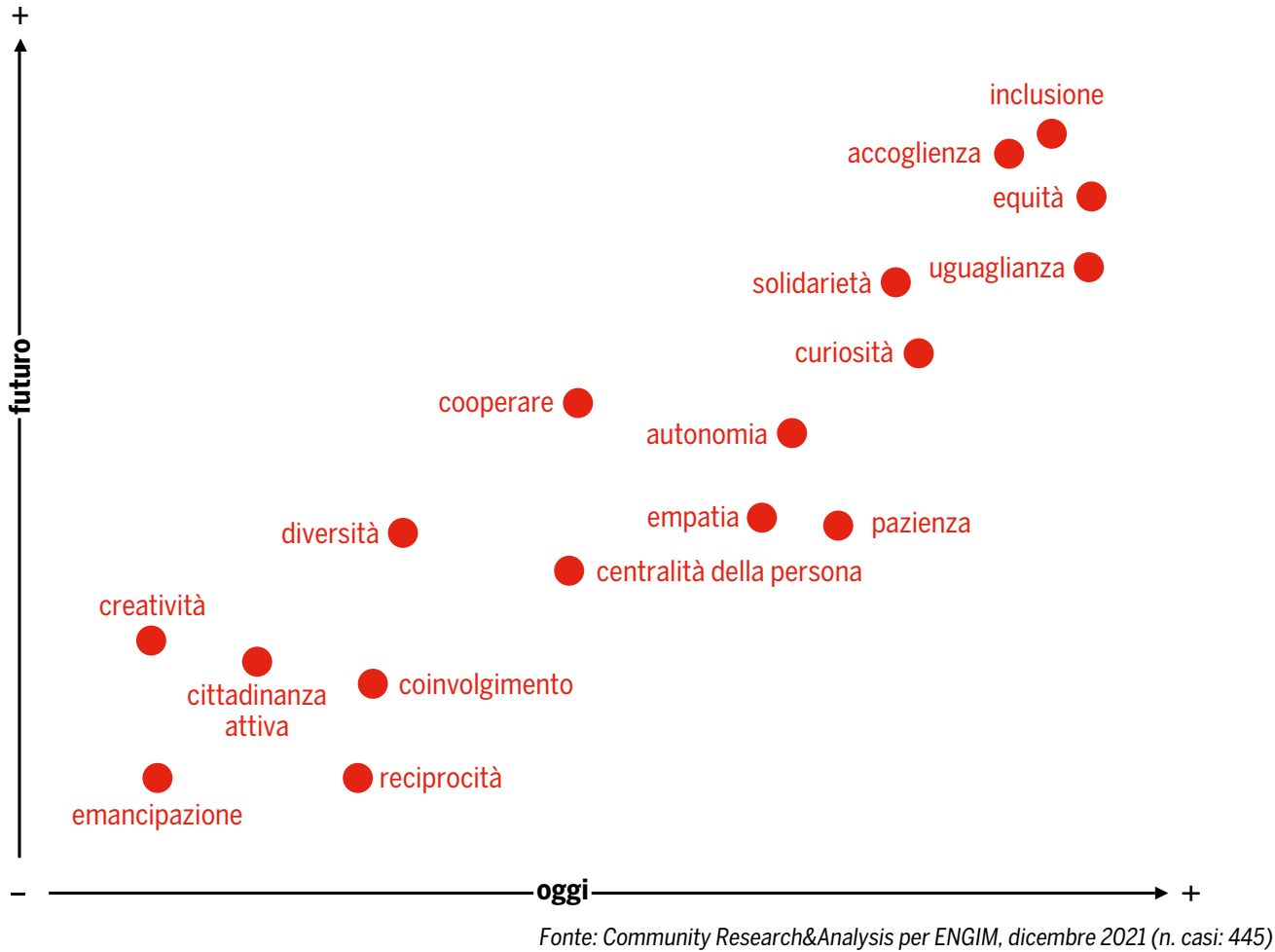
Matrice 2

importanza centrale



Matrice 3

importanza relativa



Matrice 4

importanza marginale







SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

una proposta di legge per l'apprendistato formativo

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

sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

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

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

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

nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

definire il profilo del tutor e delle figure chiave delle sedi

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

sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente

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

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

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

tracciare in modo univoco e migliorare le performance

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

INNOVAZIONE/CREATIVITÀ/RESILIENZA ESPLORANDO NUOVI CONTESTI.

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

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

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

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

accrescere le nostre competenze internazionali

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

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

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

misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

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

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

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

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

1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

I Centri Pilota

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

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

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

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

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

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

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

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



La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

Bisogni/Sfide

Apprendimento in contesto lavorativo	→	Imprese formative e Company Academy
Accelerazione al modello duale	→	ENGIM Competence Centers
Sviluppo di proposte formative modulari	→	Percorsi formativi personalizzati e modulari
Strumenti digitali per la formazione professionale	→	Contesti di apprendimento aumentati
Internazionalizzazione	→	ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

Le imprese formative ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

Orizzonti internazionali

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

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

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

Erasmus+

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

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

Progetti europei

WISE

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

Dual ECOsystem

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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

1.6 SOSTENIBILITÀ

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

Partendo da un percorso di formazione socio-politica rivolto al personale sui temi dello sviluppo sostenibile, è stato possibile gettare le basi per la costruzione di una strategia nazionale di sostenibilità che vedrà coinvolti **tutti i nostri centri di formazione** nel raggiungimento di obiettivi comuni nei prossimi anni. Un gruppo di lavoro interno ha valutato attentamente, in particolare, gli impatti generati dalla **sperimentazione in corso nei Centri Pilota ENGIM.**

attività svolte nel 2020

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

attività svolte nel 2021:

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

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

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

PERSONE
eliminare fame e povertà in tutte le forme, assicurare dignità e uguaglianza

PROSPERITÀ
garantire vite prospere e piene in armonia con la natura

PACE
promuovere società pacifiche, giuste e inclusive

PARTNERSHIP
implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership

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

L'ambiente umano e l'ambiente naturale si degradano insieme, e non potremo affrontare adeguatamente il degrado ambientale se non prestiamo attenzione alle cause che hanno attinenza con il degrado umano e sociale.

Papa Francesco

Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs

1. Ridurre distanze sociali e disuguaglianze				
2. Creare opportunità attraverso la formazione e il lavoro				
3. Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e sicuri				
4. Promuovere la legalità, la giustizia e la pace. Favorire la partecipazione democratica e le partnership				
5. Ridurre l'impatto ambientale delle nostre strutture				 
6. Promuovere stili di vita sani				
7. Promuovere un'alimentazione sana e sostenibile				

1.7 ENGIM IMPRESA FORMATIVA

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

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

In particolare, ENGIM IF opera nei settori:

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

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

→ THIENE

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

→ TORINO

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

→ VICENZA

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

→ ROMA

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

→ ROMA

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

Organigramma struttura ENGIM IF

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

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

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

Sino al 20.08.2021 il CdA è stato così strutturato:

Raffaello Fortuna	presidente
Antonio Teodoro Lucente	consigliere
Marco Muzzarelli	consigliere

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

Marco Muzzarelli	presidente
Marta Rigo	vice presidente
Antonio Teodoro Lucente	consigliere

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

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

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

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

stakeholder

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

INTERNI

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

ESTERNI

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

personale

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

→ TORINO

1 dipendente (apprendista di 1° livello)

→ THIENE

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

→ ROMA

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

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

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

strategie e obiettivi

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

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

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

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

modelli diversi

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

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

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

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

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

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

We Are

ENGIM EMILIA ROMAGNA

Lettera del Direttore

La Fondazione

Governo e struttura

Risorse umane

Valori e tendenze del nostro personale

Sedi

SDGs.

1



4



5



8



10



16





Nel 2021 siamo riusciti a conservare una “normalità” nella formazione rafforzando anche l’aiuto psicologico.

IL NOSTRO LABORATORIO DI FUTURO

Rina Giorgetti

Direttore ENGIM Emilia Romagna

Il 2021 è stato un anno difficile per tutti. Ma come ENGIM Emilia Romagna mi sento di dire che l’abbiamo chiuso positivamente. Non posso assolutamente giudicarlo in termini negativi. Per un paio di buone ragioni. Perché la Regione ci ha sempre consentito di svolgere, sia le lezioni sia le tante ore di laboratorio, con allievi e allieve in presenza; e perché abbiamo avuto pochi episodi sporadici, **nessun focolaio**, di contagio Covid tra i ragazzi, i formatori e i dipendenti. La pandemia, malgrado tutto, non ci ha stravolto.

Siamo riusciti a conservare una “normalità”, o quasi, nelle nostre attività. Certo, per un biennio gli studenti sono stati costretti a restare nelle classi durante l’intervallo, ed è stato triste vederlo. Tanto più è una gioia che siano tornati ora, finalmente, ad animare i corridoi e gli altri nostri spazi comuni. Forse sono stati un po’ più formali, nell’annata formativa 2020-2021, i rapporti con le famiglie. Che hanno sempre potuto, però, accedere ad ENGIM e avere contatti con operatori e docenti, se muniti di green pass. Solo per alcune occasioni plenarie, tipo le assemblee, quando si trattava di gestire numeri maggiori di persone, abbiamo utilizzato le modalità da remoto. Nella routine, nella quotidianità, no.

Eccezionale è stato, questo sì, il **fabbisogno di “sportello” psicologico e didattico** per i ragazzi, che hanno sentito su di sé un carico di turbamento e di ansia certamente aumentato. Qui l’emergenza pandemia ha causato, o favorito, un impatto notevole: si sono registrati diversi casi di ritiro sociale, con punte di gesti autolesionistici compiuti fuori scuola e comportamenti bullistici all’interno. Il nostro ente ogni anno inserisce delle figure professionali di supporto (tutor, orientatori, educatori) alle dinamiche d’aula, per prevenire questi fenomeni e fronteggiare eventuali problematiche all’interno delle classi.

Per le ragazze più in sofferenza, spesso con alle spalle contesti familiari difficili, è scattata anche la solidarietà, la vicinanza delle altre allieve. Per i casi di bullismo, invece, sono stati gli stessi compagni a isolarli e noi ci siamo impegnati per sostenerli in un **percorso mirato di ricostruzione educativa**: nelle relazioni con i coetanei e in quelle con gli insegnanti, nello studio e nelle molteplici attività. Cerchiamo di dare loro gli strumenti per essere più forti e più sereni negli atteggiamenti, più responsabili. Sapendo che sovente i nostri allievi vengono fuori da insuccessi scolastici e da tensioni domestiche.

In soggetti fragili, lo sappiamo bene, l'emarginazione, la carenza di figure di riferimento, una minor erogazione dei servizi sociali di base, tutti fenomeni accentuati dalla pandemia, possono lasciare danni non trascurabili. In tali scenari ci aiuta il fatto di essere da sempre, innanzi tutto, una *comunità educante*. Noi di ENGIM formiamo il giovane e contemporaneamente gli trasmettiamo le competenze: per il cammino scolastico, professionale, lavorativo. I due aspetti **viaggiano in parallelo**, e poi si incrociano per forza di cose.

Nel 2021, come ENGIM Emilia Romagna, il grande traguardo raggiunto è l'apertura della nuova struttura didattica e laboratoriale nell'ex azienda Mariani, che abbiamo inaugurato formalmente il 6 maggio 2021, nel giorno dedicato a san Leonardo Murialdo. Abbiamo lavorato anni per portare nel nostro territorio la **filiera dell'agroalimentare** e adesso aiutiamo le aziende del settore a formare giovani e adulti in processi lavorativi prima assenti in Romagna. Ecco il risultato principale di tanta fatica profusa, nel tessere relazioni, nel far conoscere e sviluppare il progetto. Impegno che non è finito, perché bisogna allargare la domanda professionale che un **diploma di qualifica così innovativo** introduce.

Agli allievi, di sicuro, il corso sta piacendo molto. Ogni mattina partono dalla nostra sede in centro città e, con l'autobus messo a disposizione dall'ufficio scolastico del Comune, in un quarto d'ora raggiungono la ex Marani tutti insieme. A seconda dei programmi previsti, sono tra i 20 e i 40 ragazzi. Tornano indietro all'una, dopo aver svolto attività per lo più nella cucina: producono marmellate, pasta fresca e seguono la trasformazione degli alimenti (pizza, dolci, carne, verdure, pesce). È tutto nuovo, tutto molto bello, in mezzo al verde, con spazi accoglienti e ben attrezzati.

Nell'edizione 2020 del nostro Annual Report fissammo due binari di innovazione e crescita: **l'apprendistato** e **l'alta formazione**. Per il primo obiettivo registriamo l'ingresso di ENGIM Emilia Romagna, maturato a fine 2021, nel consiglio di amministrazione di Enfap, l'ente di emanazione della Uil, che a Ravenna si occupa particolarmente dell'apprendistato. Il fatto che sia espressione di un mondo sindacale di matrice diversa rispetto alle nostre radici nell'associazionismo e nella pastorale cattolica non fa che rimarcare ancor più il valore del risultato raggiunto.

**Le prossime sfide:
nuovi corsi
per operatori
informatici,
nei primi anni
propedeutici
e nei quarti anni
di specializzazione
tecnica.
ENGIM del futuro
sarà una fucina
e avrà il volto,
la creatività
e l'energia dei giovani.**

È una prova dell'attenzione e della credibilità che ENGIM si è conquistata anche in questa terra. Adesso, tramite AECA, possiamo operare nel Consorzio Formazione Lavoro, finora accessibile solo ad enti di natura imprenditoriale, che in Romagna gestisce un comparto formativo così essenziale. Finalmente l'apprendistato entra nel nostro orizzonte. È un grande passo, ci consente di potenziare la nostra offerta e il nostro contributo al sistema complessivo dell'istruzione. Acquisiremo attività, personale in distacco, progettualità, esperienze nuove.

Quanto al secondo obiettivo, l'alta formazione, stiamo iniziando a programmare le attività. Con l'anno formativo 2020-2021, infatti, si chiude un sessennio e si gettano le basi per la programmazione territoriale del sessennio prossimo. Noi guardiamo alla necessità di rivedere le qualifiche dei corsi di leFP, cercando di completare il percorso formativo: ai ragazzi che intendono abbandonare la scuola dopo la terza media o la prima superiore, l'Emilia Romagna deve offrire un sistema logico e coerente di completare gli studi.

Non ci si può limitare al conseguimento della qualifica, bisogna poter arrivare fino alla certificazione universitaria. I lavori stanno cambiando sotto i nostri occhi, e non solo per l'impetuosa trasformazione tecnologica. Per fare degli esempi, mi piacerebbe aprire agli operatori informatici e vorrei diversificare maggiormente i corsi dei primi anni propedeutici e dei quarti anni di specializzazione tecnica.

La nostra missione è precisamente cogliere e saper interpretare i cambiamenti in atto, approntare proposte e programmi all'altezza delle inedite sfide della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro. Ci aiutano due elementi fondamentali: il rapporto consolidato con il sistema regionale di AECA e il confronto costante con ENGIM nazionale. Senza entrambi, saremmo solo una piccola realtà territoriale. Se siamo un tassello di un puzzle più grande è grazie agli strumenti di discernimento e progettualità e alle opportunità di interventi lungimiranti costruiti nella sinergia con loro.

Le esperienze di **Re.Bike**, dell'impresa formativa **Ubuntu**, della **Pizzeria Sociale** (a proposito, con la buona stagione aprirà tre sere a settimana) nascono e si affermano in un concerto di voci. Nell'attenzione e nella cura che vogliamo preservare per i bisogni degli allievi, le esigenze delle aziende, le prerogative delle diverse istituzioni e associazioni del volontariato.

L'ultima bella esperienza è la raccolta di fondi destinati alle famiglie ucraine con figli disabili, il cui merito va in primis alla donna di Kharkiv, da alcuni anni residente in Italia, che ha iniziato un tirocinio presso la nostra area welfare giusto un paio di settimane prima dell'invasione e di questa guerra che ci atterrisce con le sue immagini atroci, mai così pervasive, direttamente sugli schermi dei nostri smartphone.

Solidarietà, condivisione, ricerca del bene comune: ecco i valori che non mutano nel nostro metodo. ENGIM del futuro, per come la penso e la vedo io, ha il volto, l'energia, la creatività dei giovani. Un ambiente dinamico, una fucina di idee, con il valore aggiunto portato dalla freschezza e dalla sensibilità delle nuove generazioni che si stanno affacciando.





2.1 LA FONDAZIONE

Profilo dell'organizzazione

ENGIM Emilia Romagna nasce come associazione il **25 giugno 2007** dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, a cui è subentrata nel 2009.

Con la riforma del Terzo settore, ENGIM Emilia Romagna ha scelto di trasformarsi in fondazione il **26 luglio 2019**.

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

È in corso la procedura di iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo settore nella sezione "altri enti del terzo settore". La denominazione della Fondazione verrà integrata con l'acronimo **ETS** una volta completata la procedura.

La Fondazione **fa parte di AECA** (Associazione Emiliano Romagnola Centri Autonomi Formazione Professionale), che dal 1973, attraverso le attività dei suoi centri associati, favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro di persone appartenenti alle fasce sociali deboli od emarginate.

Denominazione

ENGIM Emilia Romagna

Forma giuridica

Fondazione

Sede legale

Via Punta Stilo 59, 48100 - Ravenna (RA)

C.F./P.IVA

02276510399

Numero REA

RA-191835

Accreditamenti

Obbligo Formativo, Formazione superiore, Formazione continua, Utenze speciali, apprendistato, obbligo Istruzione (Codice organismo 8075)

Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore

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

Attività di interesse generale

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

Cronologia

1978

avvio attività in Emilia Romagna

1982

avvio attività sede di Cesena

1983

accreditamento presso la Regione

1992

avvio attività sede di Ravenna

2007

si costituisce l'Associazione regionale

2009

l'Associazione regionale diventa operativa

2015

2015 nasce Officina Ubuntu

2017

nasce l'Area Welfare regionale

2019

ENGIM Emilia Romagna si trasforma in Fondazione

2020

apre in centro a Ravenna il secondo punto Officina Ubuntu

2021

nasce a Cesena la ciclofficina Re.Bike

2021

nuova sede a Ravenna nell'ex azienda agricola Marani

2.2 GOVERNO E STRUTTURA

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

Consiglio direttivo regionale

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

Presidente

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

Organo di controllo

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

Comitato di indirizzo

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

Collegamento con l'Ente Promotore

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

DELEGATO NAZIONALE

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

Affiliazione alla Fondazione ENGIM

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

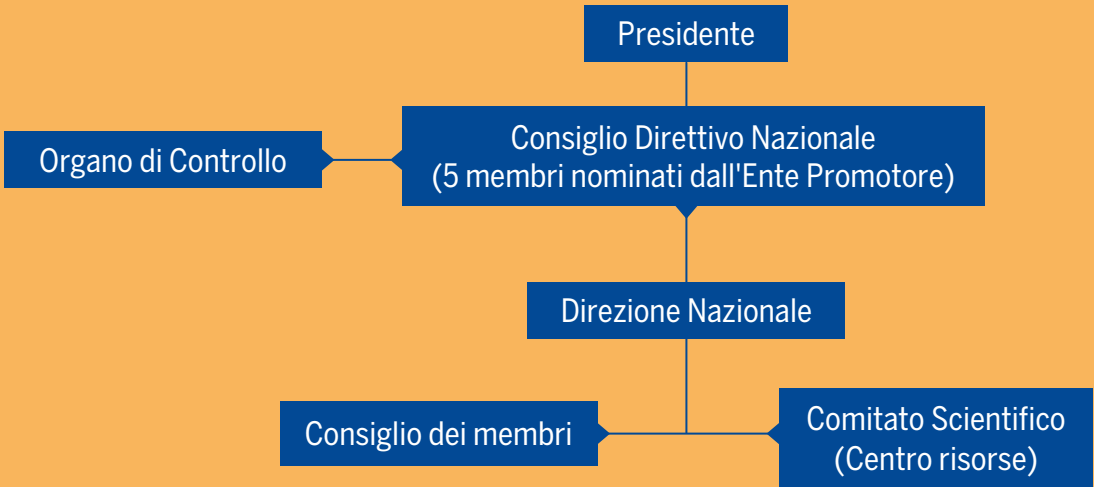
COMITATO SCIENTIFICO NAZIONALE

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

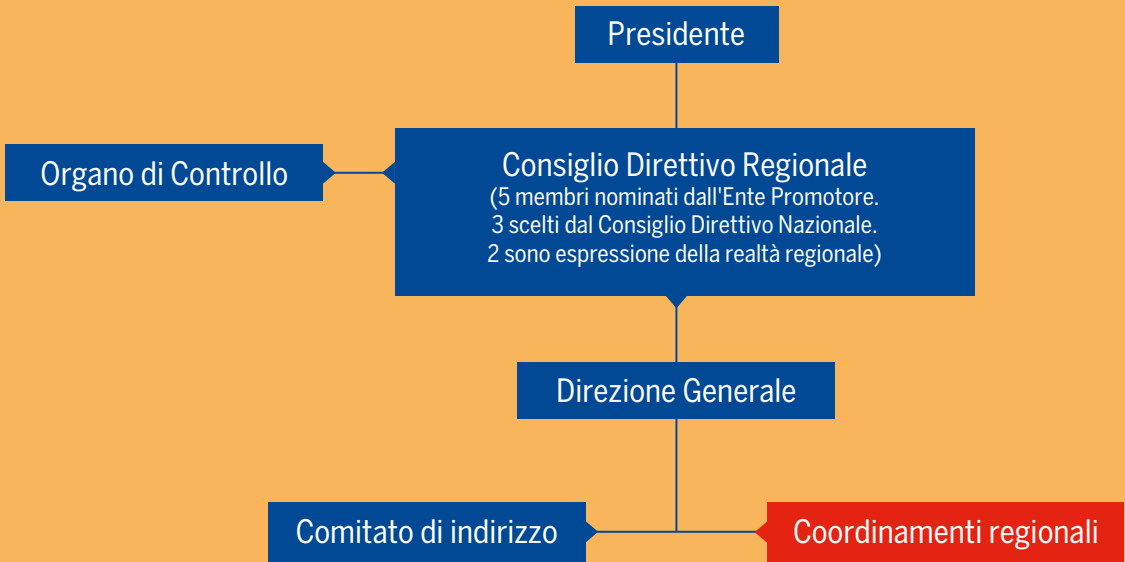
CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

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

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Emilia Romagna



Composizione degli organi

CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

		data prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	26/07/19	1
Francesco Farnesi	Vice Presidente	08/10/21	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	26/07/19	1
Rina Giorgetti	Consigliere	26/07/19	1
Giuseppe Eugenio Pagani	Consigliere	26/07/19	1

PRESIDENTE

	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente	26/07/2019	1

ORGANO DI CONTROLLO

	data prima nomina	numero mandato
Stefania Ferioli	20/12/11	4

DELEGATO NAZIONALE

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

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi: 2019 - 2022. I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione.

DIRETTORE GENERALE

	data di prima nomina	numero mandato
Rina Giorgetti	26/07/19	1

Funzionamento e controllo

RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

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

data	argomenti principali all'ordine del giorno
03/06/21	Approvazione del bilancio consuntivo 2020 - Approvazione dell'aggiornamento del Codice etico
08/10/21	Nomina del vicepresidente
21/12/21	Iscrizione al Registro unico nazionale del Terzo settore

SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

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

ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Michele Delrio	Presidente	05/06/20
Giovanni Catellani	Membro	05/06/20
Stefania Ferioli	Membro	05/06/20

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

2.3 RISORSE UMANE

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

L'attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in un **percorso di crescita condivisa** sono un pilastro fondamentale del nostro agire.

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

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

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

Il personale dipendente ENGIM è **inquadrate nel CCNL** della formazione professionale.

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

Al 31 dicembre 2021, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Emilia Romagna risulta composto da **37 dipendenti e 31 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

68

dipendenti a tempo indeterminato

97%

dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione

65%

la presenza femminile nell'organizzazione

65%

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Emilia Romagna

Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	37	37
Collaboratori *	78	31
Totale	115	68

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

2021

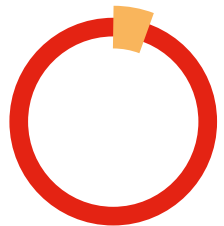


Dipendenti	54%
Collaboratori	46%

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	2	1
Tempo indeterminato	35	36
Totale	37	37

2021



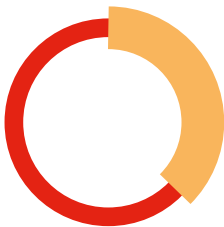
Dipendenti a tempo determinato	3%
Dipendenti a tempo indeterminato	97%

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	4	4
Amministrazione	8	8
Erogazione*	24	24
Direzione	1	1
Totale	37	37

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

2021



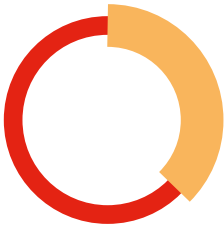
Erogazione*	65%
Altre funzioni	35%

Collaboratori per area funzionale

	2020	2021
Collaboratori non docenti	25	11
Collaboratori docenti *	53	20
Totale	78	31

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

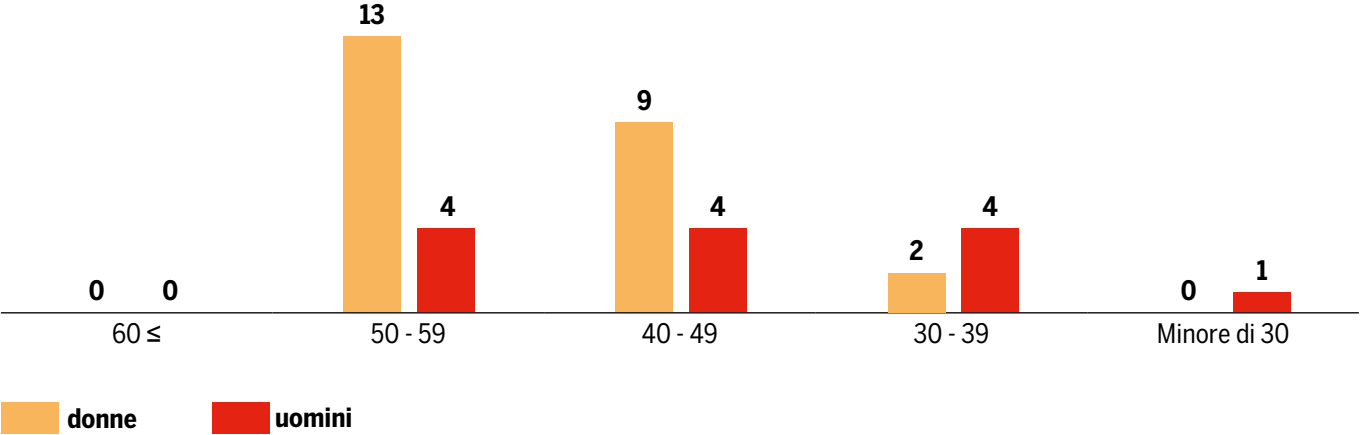
2021



Collaboratori non docenti	35%
Collaboratori docenti*	65%

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	0	0	0
50 - 59	13	4	17
40 - 49	9	4	13
30 - 39	2	4	6
Minore di 30	0	1	1
Totale	24	13	37



Compensi e retribuzioni

Differenza retributiva lavoratori dipendenti		
livello inquadramento	contrattuale	retribuzione annua lorda
		importo (euro)
VIII Livello	massima	39.908,36
I Livello	minima	16.173,07*

* Lavoratore dipendente con contratto part-time

Compensi agli apicali

Non è previsto alcun compenso ai componenti degli organi della Fondazione per lo svolgimento delle loro funzioni ad eccezione del componente dell'organo di controllo a cui è affidata anche la revisione legale dei conti. I componenti del Consiglio Direttivo Regionale ricoprono la relativa carica a titolo gratuito, salvo l'attribuzione di compensi per specifici incarichi dirigenziali svolti nell'ambito della Fondazione. Di seguito vengono illustrati i compensi attribuiti alle figure apicali della Fondazione ai sensi dell'articolo 14 comma 2 del D.lgs. n. 117/2017.

Compensi ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti	3.500

Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	3.000
Membro	3.000
Membro	3.000

Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
VIII Livello	39.908





Formazione e innovazione continua del personale

Piano formativo nazionale 2019-2021

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

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

CANTIERE ENGIM

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

SUMMER SCHOOL 2021

We Are We Share We Care

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

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

Area Soft Skills

Inclusione e disabilità	rafforzare i processi di inclusione; sviluppare competenze per le attività formative con giovani con disabilità; diffondere una cultura dell'inclusione; favorire il lavoro sinergico tra allievi e formatori
Formazione socio politica	sviluppare metodologie e strumenti di intervento per la lettura dei contesti socio politici di riferimento

Area Innovation Skills

Innovazione didattica	rafforzare il sistema di formazione professionale con strumenti didattici innovativi; promuovere nuove metodologie e tecniche per stimolare l'interesse e la motivazione all'apprendimento degli allievi
Competenze per lo sviluppo e la resilienza	favorire la crescita delle persone sia in un'ottica professionale che di benessere organizzativo; implementare un sistema efficiente in grado di trasformare le difficoltà in opportunità

Area Hard Skills

Formazione tecnico-professionale	upskilling dei formatori di laboratorio utilizzando le eccellenze formative interne ad ENGIM; avviare processi di collaborazione con nuovi partner territoriali
Digital Tools	approfondire le competenze tecnologiche per favorire l'uso di piattaforme digitali e software di uso corrente nelle attività formative

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento

PAROLE INCONTROSENZO

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

SKILLATI PER LA VITA

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

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

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

PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Aggiornamento WIKI 2021

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

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

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

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

Competenza personale, sociale e imparare ad imparare

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



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

VALORI E TENDENZE DEL NOSTRO PERSONALE

Daniele Marini

Università di Padova, Community Research&Analysis

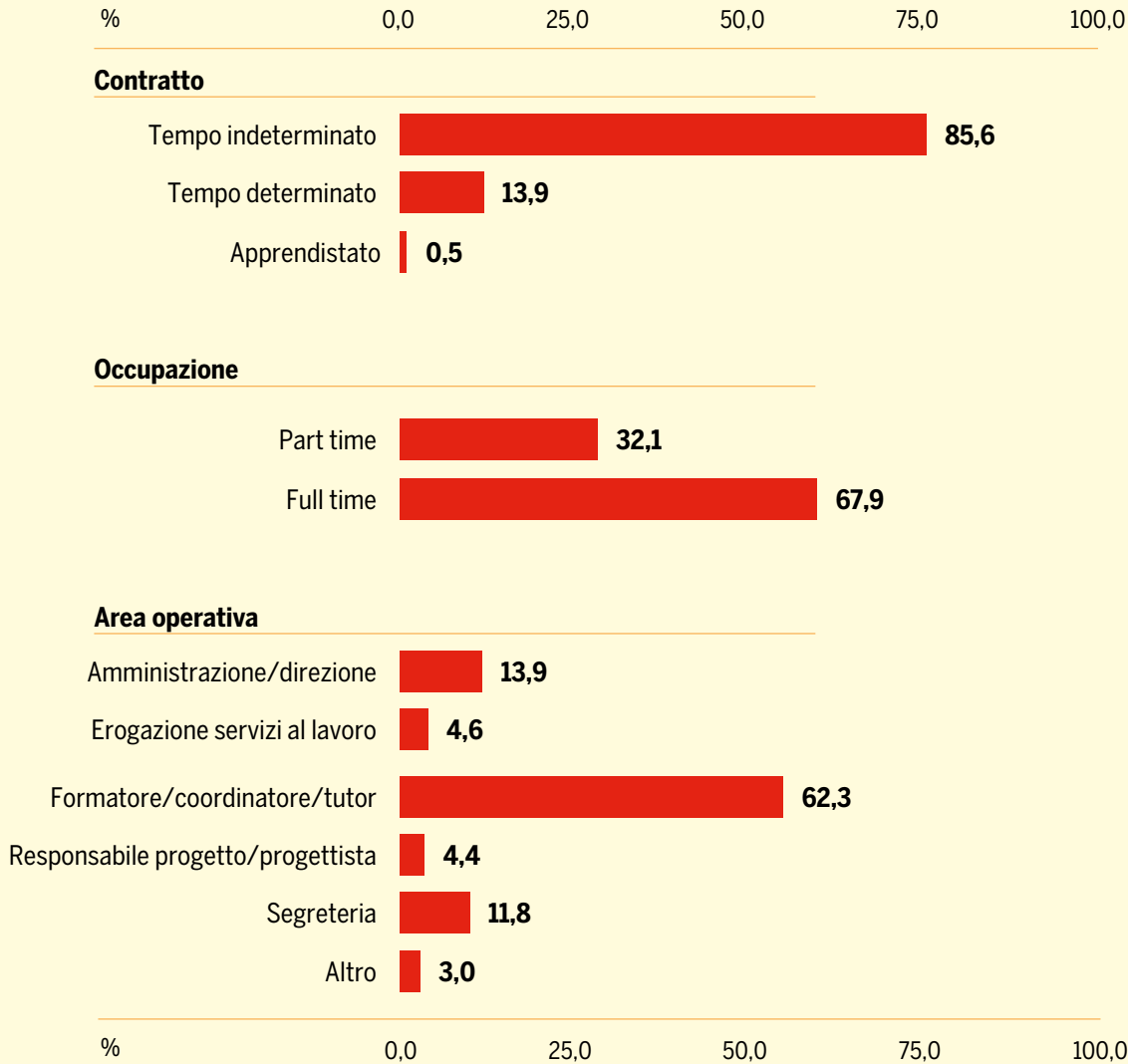
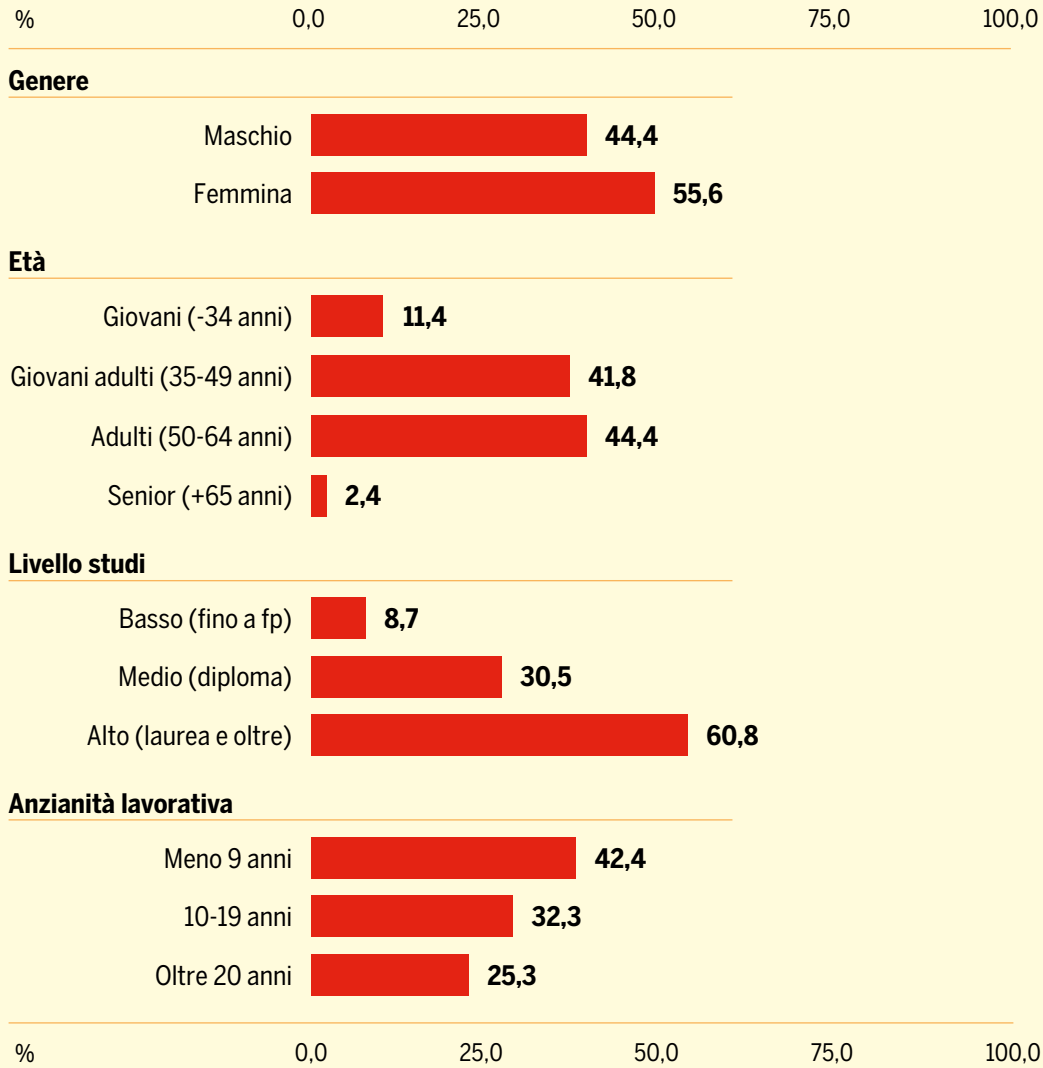
Il contesto sociale è oggi caratterizzato da almeno **due fenomeni strutturali**: le grandi narrazioni ideali si sono indebolite e sfarinate, lasciando spazio ai processi di differenziazione che espongono progressivamente l'individuo a una relazione diretta col mondo; l'introduzione e la diffusione delle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

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

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

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

Il profilo dei collaboratori



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

generazioni allo specchio

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

valori di ENGIM e l'identificazione

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

gerarchia delle professioni

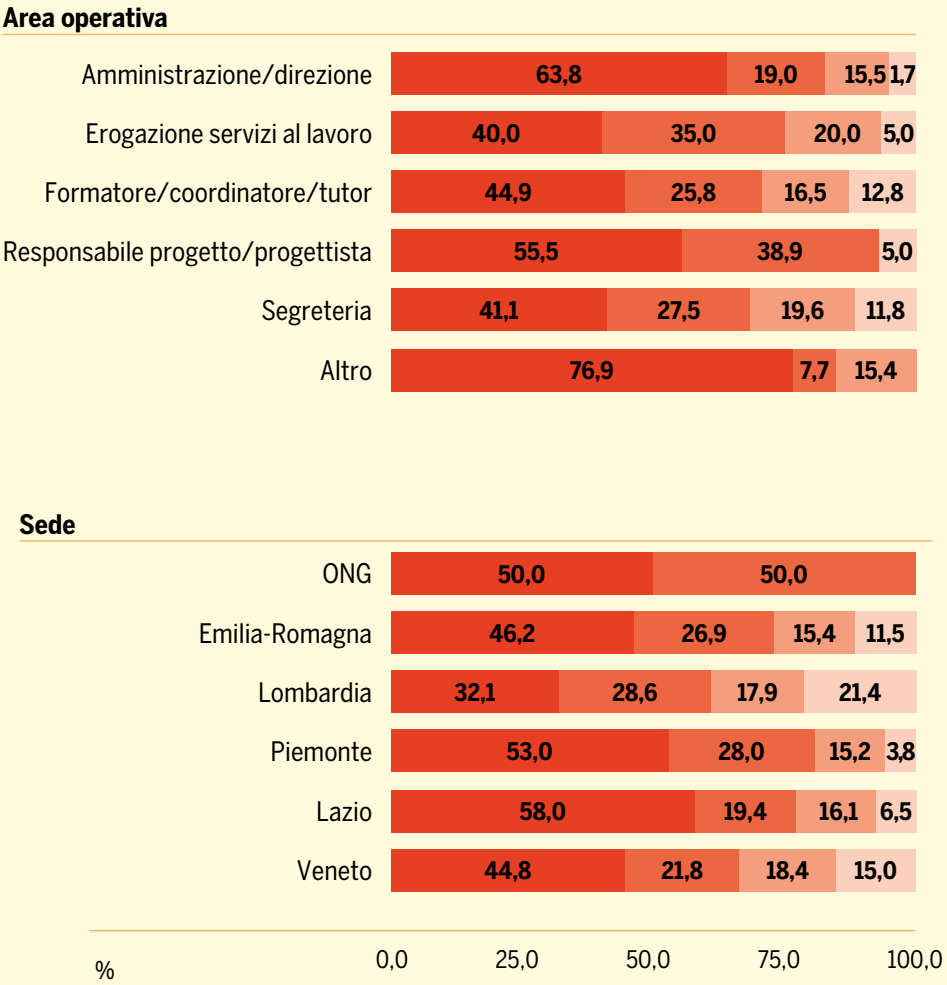
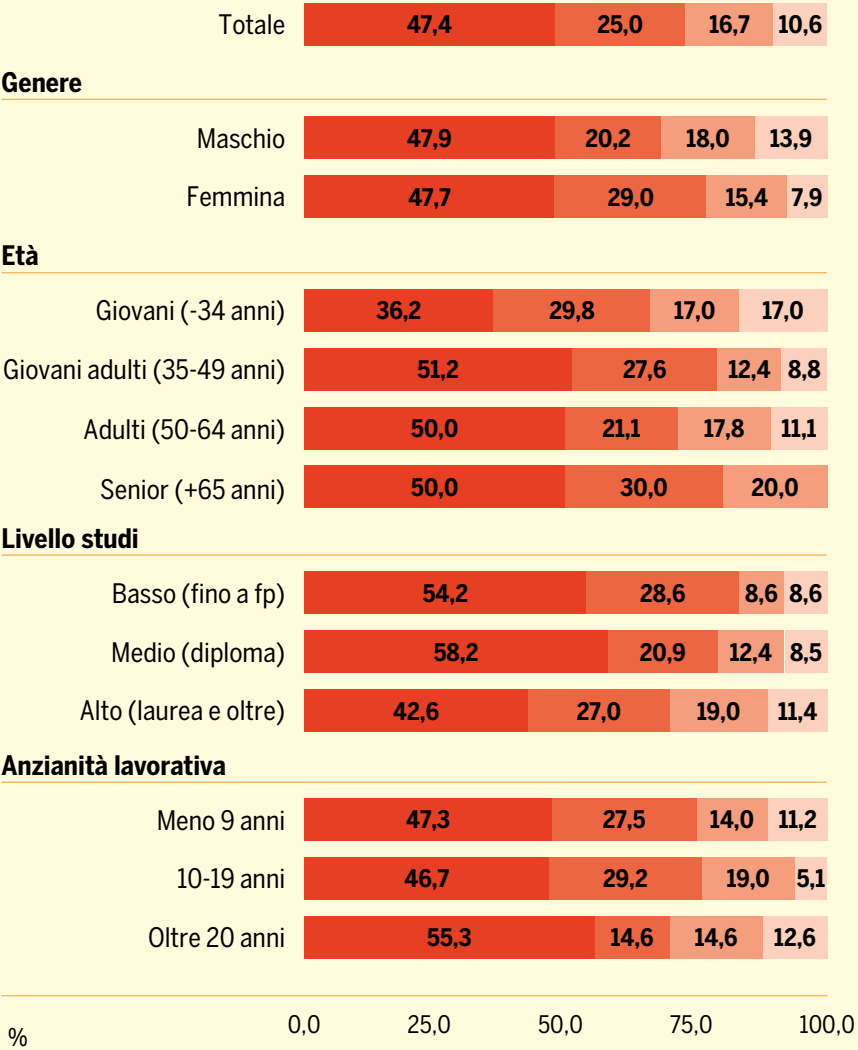
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collochino nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscano di essere più simili. Al primo posto c'è la figura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

lavoro come garanzia o carriera, come vocazione o professione?

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

Indice di identificazione dei collaboratori di ENGIM

identificati parzialmente identificati incerti non identificati



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



2.4 SEDI

Sede di Ravenna

Si trova in centro città (via Punta Stilo 59) e rappresenta la sede legale dell'ente.

Gli ambiti professionali in cui sviluppa in particolare i suoi corsi di formazione sono:

- amministrazione e controllo d'impresa
- trasformazione agroalimentare
- erogazione servizi estetici
- acconciatura
- erogazione servizi socio-sanitari
- marketing e vendite
- progettazione e produzione prodotti grafici e stampa
- gestione processi
- verde e agricoltura
- ristorazione
- informatica

dotazioni della struttura

- 14 aule di teoria
- 2 laboratori di informatica
- 2 laboratori di grafica
- 2 laboratori per acconciatori
- 2 laboratori di estetica
- 2 laboratori di cucina e trasformazione agroalimentare
- aula magna multimediale e audiovisiva
- laboratorio di stampa
- laboratorio di vetrinistica
- aula biblioteca

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

Le attività della nostra Area Welfare

ENGIM Emilia Romagna ha anche un'esperienza consolidata nei percorsi di inserimento lavorativo per persone disabili e/o svantaggiate, grazie all'attività della nostra Area Welfare che riunisce soggetti del **privato sociale, enti di formazione e cooperative sociali** di tipo B di produzione e lavoro.

Punti informativi per l'orientamento nel Ravennate

I nostri presidi territoriali, presenti capillarmente nell'intera area del Ravennate, sono facilmente **accessibili, strutturati e aperti** al pubblico secondo orari precisi. A studenti, famiglie, insegnanti e operatori forniscono le informazioni complete e un accesso unitario sulle politiche giovanili (opportunità professionali, formative, culturali, sportive), con particolare attenzione all'Europa e ai alla comunità della provincia e della regione.

EX AZIENDA AGRICOLA MARANI

Oltre alla sede nel centro cittadino, ENGIM dispone di un'altra sede a Ravenna presso l'ex Azienda Agricola Marani, in via Romea Nord 248.

Con **due ettari di terra coltivabile**, comprende serre per la coltivazione indoor, due capannoni, aule didattiche e un laboratorio di trasformazione agroalimentare **inaugurato il 6 maggio 2021**.

Nelle due pagine successive, il racconto dell'inaugurazione e le dotazioni e i programmi di studio del corso di operatore agroalimentare ospitato nella nuova sede presso la ex Azienda Mariani.



Nell'ex Azienda Mariani la nuova sede del corso operatore agro-alimentare

Il 6 maggio 2021 è stata inaugurata, nell'area ENGIM ex Marani, la struttura destinata ad ospitare il laboratorio di trasformazione e le aule didattiche del corso di operatore agro-alimentare. Il nuovo fabbricato è **intitolato a Fabrizio Matteucci**, sindaco di Ravenna dal 2006 al 2016, prematuramente scomparso nel 2020.

Il suo successore, **Michele de Pascale**, ha osservato: «Penso non ci fosse luogo migliore da dedicargli, perché qui si dà vita a percorsi di studio legati a settori produttivi molto importanti del nostro straordinario territorio, che possono sia contribuire alla crescita professionale e personale di tanti ragazzi e ragazze, sia concorrere allo sviluppo di settori strategici per la nostra realtà».

«La prima leva che anni fa ci ha spinti a intraprendere il percorso di acquisto dell'Azienda Agraria Sperimentale "Mario Marani" – ha detto **Rina Giorgetti**, direttore di ENGIM Emilia Romagna – è stata la volontà di portare nel nostro territorio il corso di operatore agro-alimentare. Così da poter ampliare l'offerta formativa di ENGIM Ravenna e offrire alle aziende ravennati personale, sia giovane che adulto, appositamente formato».

Il nuovo immobile dell'ex Azienda Marani ha un'estensione di **170 metri quadrati**, con aule, cucina e laboratorio attrezzato, celle frigo, spogliatoi. Consente una sorta di filiera didattica, dalla produzione diretta alla trasformazione e alla conservazione dei prodotti alimentari.

L'Azienda ENGIM Marani nasce con la finalità di promuovere il miglioramento delle produzioni agricole mediante **lo studio e la sperimentazione delle tecniche più idonee**, la dimostrazione e la divulgazione dei risultati ottenuti, l'utilizzo di macchine e strumenti specifici per i cicli di lavorazione, la cura della vendita dei prodotti al cliente finale.

I settori in cui gli allievi del corso potranno operare ed avviarsi al lavoro sono:

- lavorazione carni
- pasticceria
- ortofrutticolo
- lattiero-caseario
- vitivinicolo
- lavorazione di prodotti locali (conserve di frutta e verdura, marmellate, latticini)

Dai macchinari
alle materie prime,
dalle attrezzature
ai semilavorati,
dalla produzione
al controllo qualità:
un progetto
molto innovativo.

Il **piano di studi** si impernia su quattro campi principali:

- predisposizione e regolazione macchinari e attrezzature
- trattamento materie prime e semilavorati
- lavorazione e conservazione prodotti
- controllo qualità

Tra le materie

- corsi di economia e marketing
- igiene e qualità / HACCP
- scienza dell'alimentazione
- principi di fisica e di chimica
- produzioni vegetali
- produzioni animali
- tecnologia della trasformazione
- gestione dell'ambiente e del territorio
- legislazione vigente

Con specifico riferimento alle **produzioni locali del territorio ravennate**, gli allievi formati avranno conoscenze e competenze specifiche in ordine al settore zootecnico, con particolare riferimento all'allevamento delle razze bovine e suine e all'intera filiera per il settore ovino, compresa la trasformazione casearia.





Sede di Cesena

ISTITUTO LUGARESI

ENGIM a Cesena ha sede presso l'Istituto Lugaresi che affonda le sue radici nel lontano **1881**, quando il **canonico Giuseppe Lugaresi** decise di aprire la sua casa, nel sobborgo San Rocco, per accogliere i ragazzi di strada del suo quartiere e del sobborgo San Domenico.

Le iniziative di supporto scolastico, formative, educative e ricreative proposte, in breve tempo, videro la partecipazione sempre più numerosa di bambini e adolescenti e fu necessario occupare gran parte dei terreni adiacenti alla casa per potenziare le attività ricreative ed educative. In pochi anni l'oratorio assunse dimensioni tali da diventare un vero e proprio Istituto, in cui sorsero anche laboratori professionali di arti e mestieri.

Sin dai primi del Novecento, Lugaresi si preoccupò di assicurare una continuità all'Istituto, affinché non scomparisse con lui. Iniziò, quindi, la ricerca di una congregazione religiosa che potesse continuare la sua opera. Si indirizzò presto verso i Padri Giuseppini del Murialdo, con i quali era venuto in contatto già alla fine dell'Ottocento, rimanendo favorevolmente impressionato.

Nel luglio del **1920** avviò la sua attività presso l'Istituto il primo padre giuseppino e già nel **1923** Lugaresi vendette alla Congregazione dei Giuseppini proprietà e terreni in suo possesso a Cesena, con il patto che il reddito da essi prodotto venisse usato a vantaggio dell'Istituto stesso.

dotazioni della struttura

- 5 aule di teoria
- laboratori di informatica
- laboratorio di Simulimpresa
- laboratorio elettrico
- laboratorio frigatecnica
- laboratorio di meccanica
- laboratorio di oleopneumatica
- laboratorio socio-sanitario

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

Eventi 2021

Campo nazionale ENGIM 2021 *Nessuno si salva da solo*

Dal 17 al 19 maggio si è svolta l'edizione 2020/2021 del Campo nazionale ENGIM, che ha offerto ad allieve e allievi dei nostri Centri formativi l'opportunità di vivere insieme un'esperienza intessuta di momenti di riflessione e di servizio. Negli anni scorsi si era tenuto in luoghi-simbolo: ad Auschwitz, in Campania nelle Terre dei fuochi, nell'altopiano di Asiago per il centenario della Grande Guerra, a Lampedusa. L'obiettivo è: aiutare i ragazzi a sentirsi parte di un mondo che chiede anzitutto di essere conosciuto e amato, anche nelle situazioni più faticose.

L'edizione 2020/2021, intitolata *Nessuno si salva da solo* ed **ispirata all'enciclica *Fratelli tutti***, a causa dell'emergenza pandemia è stata ripensata limitando gli spostamenti ma permettendo ai ragazzi di impegnarsi in tre giornate di attività (dalle ore 8 alle 15) in collegamento online dai diversi Centri ENGIM.

Due incontri per il progetto WeFree con la Comunità di San Patrignano

Ogni anno il progetto *WeFree*, nato dall'esperienza quarantennale di San Patrignano, coinvolge cinquantamila studenti sui rischi associati all'uso di droghe. Al centro le storie dei ragazzi, la loro voglia di condividere e di ascoltare gli altri. **Tutte le classi lePF di Ravenna e Cesena** hanno partecipato agli incontri online con la Comunità di San Patrignano nei giorni 15 febbraio e 22 aprile 2021.

Concerto all'Istituto Lugaresi per la ripresa post pandemia

Con la musica, che è gioia e nutrimento per l'anima, oggi vogliamo guardare al futuro convinti che solidarietà, accoglienza ed inclusione siano le basi per costruire il domani». Queste parole di Rina Giorgetti, direttore di ENGIM Emilia Romagna, hanno introdotto il **Concerto per San Leonardo Murialdo** che si è tenuto il 18 maggio 2021 nell'area all'aperto della sede di Cesena, trasmesso in diretta streaming, presenti l'assessora comunale **Carmelina Labruzzo** e il presidente della nostra Fondazione, **padre Lucente**. In programma composizioni di Rossini, Donizetti, Dvorák, Brahms e canzoni della tradizione popolare internazionale eseguite dal mezzosoprano **Daniela Pini** e dal baritono **Maurizio Leoni**, accompagnati al piano da **Manila Santini** e **Davide Cavalli**.

“Il mito della felicità” nella conferenza di Umberto Galimberti all'Orto Botanico

Il 26 maggio 2021 al Giardino Rasponi - Orto Botanico di Ravenna, si è tenuta una conferenza del professor Umberto Galimberti. Tema: *il mito della felicità*. «Tra i miti individuali è **il più insidioso**, inteso nell'accezione di euforia, gioia, esaltazione perenne. I Greci ci hanno insegnato che la felicità consiste nel conoscere se stessi e le proprie virtù, nel farle fiorire nella giusta misura, perché se la si supera si va incontro alla catastrofe. Noi, al contrario, stiamo diffondendo un modello di felicità che consiste in una gioia sconfinata, un'assenza totale di dolore e, quindi, in una sorta di euforia senza nessun accompagnamento di crisi o riflessione».



We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione

I numeri di ENGIM Emilia Romagna

Le nostre filiere

Le nostre eccellenze

Orientamento e servizi al territorio

Orizzonti internazionali

SDGs.

1



3



4



5



8



10



12



3.1 FORMAZIONE

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

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifica triennale

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

diploma professionale

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

Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di Istruzione e formazione tecnica superiore, che alle lezioni frontali affianca un tirocinio in azienda o un apprendistato di alta formazione. Il titolo è spendibile in tutta Italia e in Europa e dà crediti formativi riconosciuti a livello universitario. ENGIM offre corsi IFTS nei settori agroalimentare, manifattura e artigianato, reti e sistemi informatici.

Formazione continua

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

Formazione per disoccupati

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

Formazione per persone svantaggiate

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

Offerta formativa 2021 di ENGIM Emilia Romagna

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifiche triennali

In linea con il Sistema lePF regionale, ENGIM Emilia Romagna nel corso del 2021 ha erogato:

- percorsi orientativi di primo anno (1.000 ore) nella provincia di Ravenna
- percorsi formativi biennali (2.000 ore) nelle sedi formative di Ravenna e Cesena

Tutti i percorsi biennali prevedono attività di laboratorio e **due periodi di stage garantiti** in aziende del settore.

Le qualifiche conseguibili presso ENGIM Emilia Romagna sono:

- operatore lavorazioni dei prodotti agroalimentari
- operatore alle vendite
- operatore dell'acconciatura
- operatore di grafica e stampa
- operatore meccanico di sistemi

diplomi professionali

ENGIM Emilia Romagna, in collaborazione con AECA, ha realizzato percorsi gratuiti di quarto anno per il conseguimento del diploma di **tecnico acconciatore** (duale, con 500 ore di aula e 500 di stage).

apprendimento in contesto lavorativo

Consapevole che l'ambiente lavorativo non può essere riprodotto in laboratori, pur ben attrezzati, ENGIM Emilia Romagna promuove il modello di apprendimento "duale" attraverso:

→ **l'impresa formativa non simulata** in cui 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. Officina Ubuntu è l'impresa formativa di ENGIM Emilia Romagna.

→ **l'apprendistato di primo livello** come principale forma di relazione scuola/lavoro che consente ai giovani di conseguire il titolo di studio e, contestualmente, di inserirsi nel mondo del lavoro.

Come direttore del punto vendita, ho scelto ENGIM dopo una ricerca nel territorio di scuole che collaborassero con le aziende retail e gestissero le loro risorse in maniera da creare un percorso scuola/lavoro di stage formativo per giovani con la voglia e l'intraprendenza di entrare nel modo del lavoro e imparare un mestiere. Oltre all'alunno ne gioiamo anche noi con l'aumento di organico, sia nei momenti importanti che standard, è un punto a favore per garantire una miglior shopping experience al cliente. Il mio consiglio è creare un iter di selezione ancor più accurato per quanto riguarda l'idoneità dei profili destinati al retail ed alla grande distribuzione organizzata.

Alessandro Coloma

Direttore Kiabi Store, Centro Commerciale ESP, Ravenna

Collaborare con ENGIM ci permette di trovare nuovi talenti in ambito ristorativo. Ogni percorso da voi proposto ha portato ad almeno due assunzioni di profili oggi difficilmente reperibili sul mercato del lavoro. Avete sempre indicato persone con grande dedizione al lavoro e capacità. Forse è da migliorare la comunicazione tempestiva di cambiamenti d'orario, assenze o impegni personali dei tirocinanti.

Fabrizio D'Anna

Responsabile risorse umane Mercato Coperto Ravenna,
Casa Spadoni

Essere presenti nel territorio romagnolo come formazione (anche per i ragazzi oltre che con gli adulti) dà rilievo alla nostra identità.

Simone Fabbri

Socio VNT Parrucchieri e responsabile VNT Accademia

Collaborare con ENGIM per noi è stata l'occasione di imparare ad insegnare il nostro sapere. Un vantaggio nient'affatto scontato: io e i miei collaboratori siamo cresciuti tanto attraverso questa esperienza che ci ha arricchito molto, oltre che permetterci di cooperare attivamente su più piani e progetti. Non ho consigli da darvi: l'attività mi pare portata avanti nel migliore dei modi.

Luciano Benini

Titolare del Mulino Benini

Istruzione e formazione professionale (leFP) / 2

OPERATORE MECCANICO DI SISTEMI

Nell'ambito della leFP, la sede di Cesena ha attivato nel 2021 corsi di qualifica di **2.000** ore per giovani di 15-18 anni per operatore meccanico di sistemi nei seguenti settori:

→ **frigotecnica per industria, commercio/trasporto - climatizzazione/gas tossici/automazione**

(prodotti ortofrutticoli, ittici, avicoli, sviluppo condizionamento economico e sostenibile)

→ **pneumatica, oleodinamica, automazione, elettrotecnica industriale**

(componenti pneumatici, oleodinamici ed elettrici informatizzati)

La polivalenza di tali corsi va incontro nel primo caso a caratteristiche salienti dell'economia del nostro territorio e nel secondo caso ad imprese artigianali che hanno necessità di dotarsi al proprio interno delle competenze indicate.

Tra le competenze trasversali sviluppate durante questi corsi: sicurezza sul lavoro e stradale, prevenzione al consumo di droghe, tutela dell'ambiente, valorizzazione del patrimonio artistico del territorio.

Formazione per disoccupati

I corsi di ENGIM Emilia Romagna sono rivolti a persone non occupate, residenti o domiciliate nel territorio regionale, che non possiedano un diploma di scuola superiore o professionale, oppure superino i cinquant'anni di età. Non è prevista una selezione ma l'accertamento dei requisiti di accesso stabiliti dai diversi percorsi.

Formazione per persone svantaggiate

L'Area Welfare di ENGIM Emilia Romagna è nata a fine 2017 dalla bella esperienza di SIIL (Sostegno Integrato Inserimento Lavorativo) inserendosi nel quadro della complessiva riorganizzazione voluta dalla Regione. Attualmente è impegnata su **tre macro aree di intervento**:

→ **FRD (Fondo regionale disabili)**: progetti costruiti in modo specifico e propedeutico per le persone iscritte al collocamento mirato (legge 68/99), anche molto giovani (transizione scuola/lavoro).

→ **Legge 14, UEPE, Chance**: percorsi di inclusione, formazione e inserimento lavorativo dedicati a persone fragili o in condizione di particolare disagio e distanza dal lavoro, come ex detenuti e vittime di tratta.

→ **Nuove politiche attive per il lavoro**: progetti dedicati per ragazzi di 16-29 anni (Garanzia Giovani) e persone disoccupate over 30 (Area 1), hanno lo scopo di ridurre la distanza tra le aziende e chi sta cercando lavoro.

Nella nostra Area Welfare, tra le due sedi di Ravenna e Cesena, sono complessivamente **impegnati 10 operatori**. Ai singoli percorsi formativi partecipano équipe multiprofessionali, operatori dei servizi territoriali, famigliari.





3

Centri di Formazione Professionale

Cesena (1 CFP)
Ravenna (2 CFP)

2

Sportelli Servizi Al Lavoro

Cesena
Ravenna

2

Imprese formative

Officina Ubuntu
Officina RE.BIKE
(inaugurata ufficialmente nel 2022)



I numeri della formazione in Emilia Romagna

allievi giovani e adulti
iscritti ai corsi di formazione

723

qualifiche conseguite

100

diplomi conseguiti

19

totale corsi erogati
per giovani e adulti

73

allievi in mobilità all'estero

3

allievi occupati a sei mesi dalla qualifica

78%

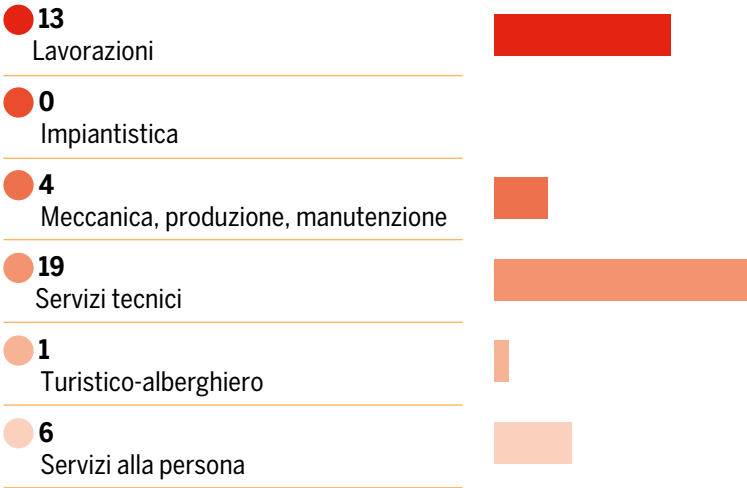
Attività e beneficiari 2021

	Corsi	Allievi
Corsi per giovani e adulti nell'ambito delle filiere formative di ENGIM	43	492
Corsi per lo sviluppo di competenze trasversali	30	231
Totale	73	723

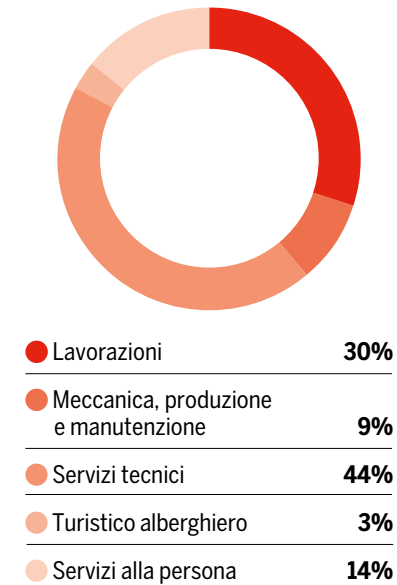
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Corsi erogati nel 2021

Filiere formative	
	n. corsi
Lavorazioni	13
Impiantistica	0
Meccanica, produzione e manutenzione	4
Servizi tecnici	19
Turistico alberghiero	1
Servizi alla persona	6
Totale	43



Distribuzione percentuale dei corsi per filiera formativa

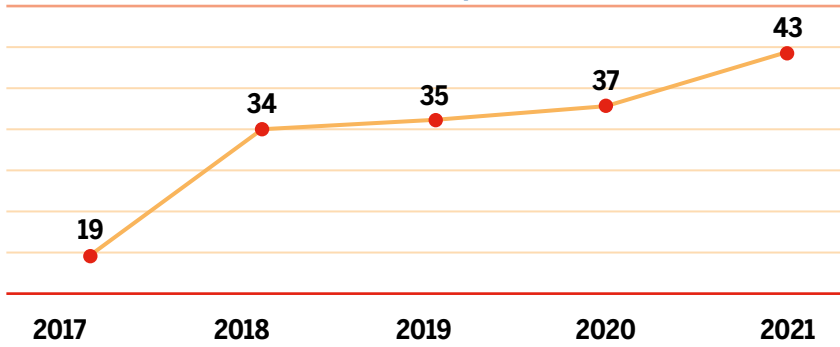


totale corsi erogati nel 2021

43

Corsi erogati dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero corsi per anno



corsi erogati negli ultimi 5 anni dalla Fondazione ENGIM Emilia Romagna

168

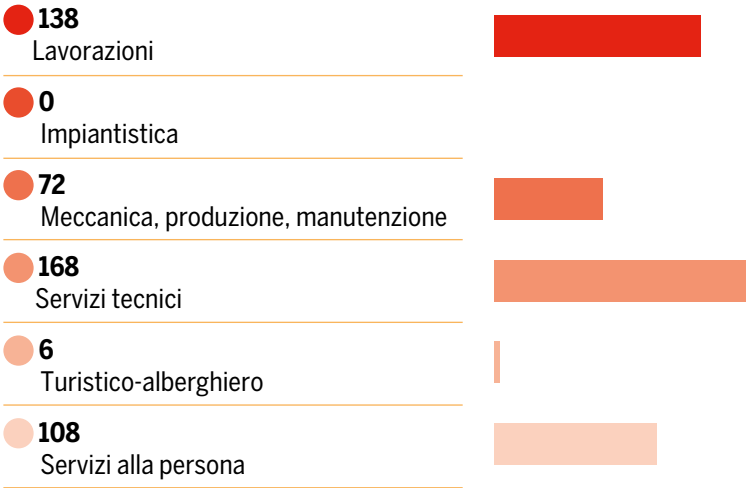
Andamento delle attività: corsi erogati per filiera formativa dal 2017 al 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	3	8	12	7	13
Impiantistica	0	0	0	0	0
Meccanica, produzione e manutenzione	4	5	5	4	4
Servizi tecnici	6	12	9	15	19
Turistico alberghiero	1	5	4	6	1
Servizi alla persona	5	4	5	5	6
Totale	19	34	35	37	43

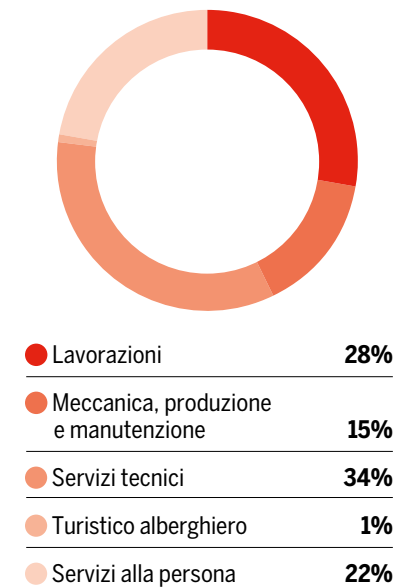
Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

Beneficiari delle attività nel 2021

Filiere formative	
	n. allievi
Lavorazioni	138
Impiantistica	0
Meccanica, produzione e manutenzione	72
Servizi tecnici	168
Turistico alberghiero	6
Servizi alla persona	108
Totale	492



Distribuzione percentuale degli allievi per filiera formativa

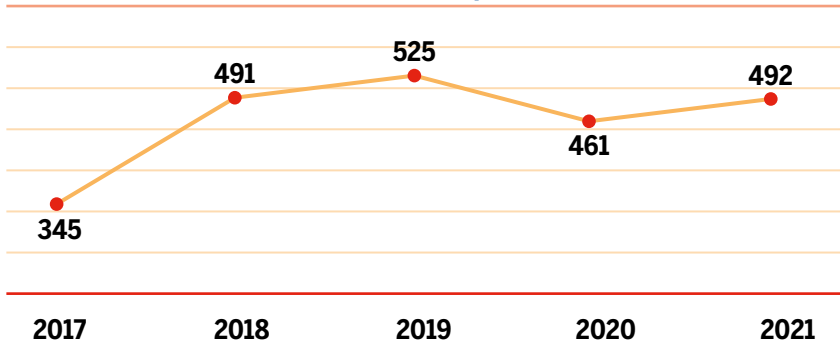


totale allievi formati nel 2021

492

Beneficiari delle attività dal 2017 al 2021

Andamento delle attività: numero allievi per anno



allievi iscritti ai corsi di formazione negli ultimi 5 anni

2.314

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	47	102	159	97	138
Impiantistica	0	0	0	0	0
Meccanica, produzione e manutenzione	79	103	104	70	72
Servizi tecnici	113	144	114	147	168
Turistico alberghiero	8	46	32	43	6
Servizi alla persona	98	96	116	104	108
Totale	345	491	525	461	492

Obiettivi strategici europei e risultati di ENGIM Emilia Romagna

Numero qualifiche e diplomi conseguiti per filiera formativa

	Esiti formativi 2021	
	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	23	0
Impiantistica	0	0
Meccanica, produzione e manutenzione	24	0
Servizi tecnici	22	0
Turistico alberghiero	0	0
Servizi alla persona	31	19
Totale	100	19

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

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

allievi occupati a 6 mesi dal conseguimento della qualifica

78%

allievi in mobilità all'estero

3

Nel corso del 2021 non si sono attivati nuovi contratti di apprendistato



3.2 LE NOSTRE FILIERE

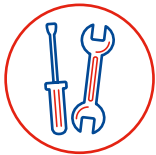
Settori formativi e corsi erogati in Italia



Lavorazioni
72 corsi in Italia



Impiantistica
58 corsi in Italia



Meccanica, produzione, manutenzione
103 corsi in Italia



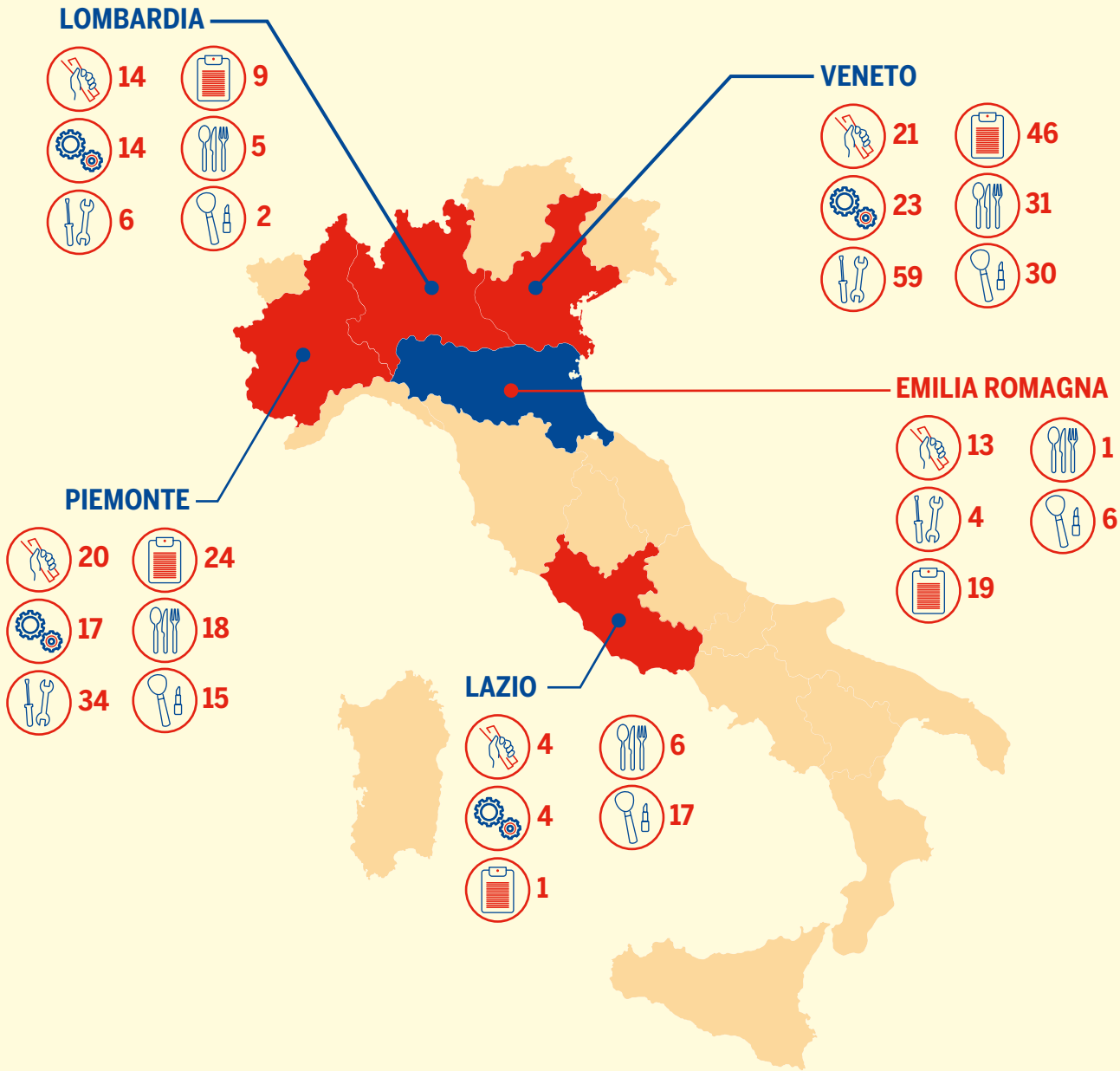
Servizi tecnici
99 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
61 corsi in Italia



Servizi alla persona
70 corsi in Italia



Settori formativi e corsi ENGIM Emilia Romagna



Lavorazioni 13 corsi

Settori

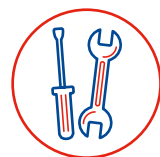
- filiera delle trasformazioni agro-alimentari dalla materia prima al prodotto finito

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 154)

ENGIM Emilia Romagna ha varato a Ravenna il progetto pilota **Pizzeria sociale** (vedi pagina 155)

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 4 corsi

Settori

- progettazione e produzione meccanica
- progettazione e produzione elettromeccanica
- operatore meccanico di sistemi

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 nel 2021 è stata impegnata a Cesena nel progetto dell'**Impresa Formativa Officina RE.Bike** (vedi pagina 155) inaugurata ufficialmente nel 2022.



Servizi tecnici 19 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.

Nel 2021 la classe 2E **operatore grafico di Ravenna** ha vinto il concorso di idee per realizzare il logo del progetto Lavori in Comune, giunto alla decima edizione, offerto dalla BCC (Banca credito cooperativo ravennate forlivese e imolese).



Servizi alla persona 6 corsi

Settori

- erogazione servizi estetici
- acconciatura
- erogazione servizi e operatore socio-sanitario

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.

La pandemia ha incrementato notevolmente la richiesta di personale specializzato e la programmazione dei corsi ENGIM Emilia Romagna ne ha tenuto subito conto con il varo nell'aprile 2021 del **nuovo corso operatore socio-sanitario a Cesena**.

Nel mese di giugno si è tenuto all'Orto Botanico uno **show di acconciatura e trucco** per sfilate di moda aperto alla cittadinanza, ai genitori degli allievi e alle aziende del territorio. In dicembre allieve e allievi del IV anno di corso hanno realizzato, nel nostro laboratorio di acconciatura, uno **shooting fotografico** e un video a fine promozionale.

3.3 LE NOSTRE ECCELLENZE

I modelli innovativi

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

Nelle company academy tutti gli allievi partecipanti sono assunti in apprendistato di primo livello dall'azienda partner, che li forma come dipendenti con l'obiettivo di un rapporto lavorativo di lunga durata. Il progetto definisce un'alleanza tra ente formativo e impresa connotata da particolare sensibilità verso le persone e le comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

L'apprendistato è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale. Non è solo una sfida tecnico-formativa, giocata in sinergia con l'impresa partner, ma un'occasione di confronto e condivisione di un piano educativo per i giovani.

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

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

I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo, rivolti alle perone più fragili, si basano sullo strumento della "dote individuale", con cui si garantisce l'erogazione di servizi di supporto alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze, all'inserimento socio-lavorativo e all'accompagnamento verso l'autonomia (formazione on the job, tirocinio), attraverso la costruzione di piani di azione individuali.

Qualità dei prodotti
enogastronomici,
linea di trasformazione
agroalimentare,
economia circolare.
Scelte lungimiranti
per i giovani
e tutto il territorio.

Officina Ubuntu

Officina Ubuntu (nella cultura dell'Africa subsahariana, il termine fa riferimento alla lealtà e alle relazioni reciproche tra persone) è la **prima impresa formativa in Romagna**, nata a Ravenna nel 2015, la seconda in tutta la regione ad essere attiva all'interno di un contesto formativo professionale.

È un servizio commerciale a tutti gli effetti, con orari di apertura al pubblico, in cui operano gli allievi del corso di formazione professionale in marketing e vendite. Per la sua natura di impresa formativa, si colloca nel panorama delle attività commerciali della città in modo unico creando una **forte relazione con il territorio**, i suoi bisogni, i suoi prodotti, il suo tessuto sociale.

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

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

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'**ex 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**.

- 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 acquisiscono le **competenze nella pratica**: attraverso un'esperienza non simulata ma calata in un vero contesto produttivo, con standard di qualità adeguati al mercato. Sono seguiti da formatori qualificati con l'ausilio di tutor formativi, e si avvalgono di servizi di supporto pedagogico e di accompagnamento socio-lavorativo. Il progetto 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, si prevedono percorsi partecipativi, pre-lavorativi e formativi, orientati alla **valorizzazione delle diversità** dei partecipanti.

Impresa formativa Officina RE.Bike

Nel 2021 è stata preparata l'apertura a Cesena della Officina RE.Bike (*Recycled ENGIM Bike*: riciclare per un futuro sostenibile) ufficialmente inaugurata nel 2022. Nell'Impresa formativa, gli allievi **non assistono solo alle lezioni in classe/laboratorio**, ma si recano in una realtà dove scuola e lavoro si sovrappongono creando un ambiente alternativo in cui migliorare sul campo le competenze.

Officina RE.Bike si occupa di **riqualificare le biciclette abbandonate** e rimetterle perfettamente in funzione, per diffondere nei singoli e nella comunità l'idea di un utilizzo della bici con una gestione del riciclo e del riuso dei materiali scartati.

ENGIM Emilia Romagna, con RE.Bike, sensibilizza i giovani verso **un'economia circolare**, più ecosostenibile, dove il vecchio ed affascinante mezzo di trasporto sia riportato a nuovo e rimesso in circolo.

A turno, i nostri allievi si recano nell'impresa formativa mettendo in opera tutte le abilità acquisite durante i percorsi di formazione professionale. Si valorizzano così le loro capacità e si accresce la loro consapevolezza rispetto alle modalità di vita quotidiana.



3.4 ORIENTAMENTO E SERVIZI AL TERRITORIO

In ENGIM Emilia Romagna l'orientamento è una filiera che accompagna il discente in tutto il suo percorso, **anche dopo la qualifica e il primo inserimento lavorativo**, puntando a mantenere l'occupazione con azioni di upskilling o a trovare nuove occasioni lavorative con il ri-orientamento in un nuovo contesto lavorativo.

Le attività di orientamento partono da incontri in classe con gli **alunni delle scuole medie** per aiutarli a individuare passioni e talenti e indirizzarli verso il percorso formativo o l'istituto superiore in grado di valorizzarne il potenziale e prosegue con gli **studenti in uscita dalle superiori** per indirizzarli verso lo sbocco universitario più calzante, non necessariamente per attrarli verso i Centri formativi professionali di ENGIM. Nei nostri corsi l'orientamento è comunque una pratica costante, volta a **minimizzare i rischi di abbandono scolastico** e spronare gli allievi a realizzare il proprio progetto di vita attraverso la formazione e il lavoro.

Negli ultimi anni, è stato avviato **un sistema digitale di tracciamento degli utenti** che si rivolgono ad ENGIM per la formazione e l'orientamento, per seguirne nel tempo i progressi intervenendo tempestivamente con azioni di analisi, riorientamento e ri-qualificazione dei soggetti adulti.

ENGIM Emilia Romagna affianca i docenti delle scuole medie e superiori anche con percorsi di didattica orientante, attività di *counseling* individuali, *focus group* e laboratori orientativi.

Punti informativi per l'orientamento nel Ravennate

I nostri presidi territoriali, presenti capillarmente nell'intera area del Ravennate, sono facilmente accessibili, strutturati e aperti al pubblico secondo orari precisi. A studenti, famiglie, insegnanti e operatori forniscono le informazioni complete e un accesso unitario sulle politiche giovanili (opportunità professionali, formative, culturali, sportive) con particolare attenzione all'Europa e alla comunità della provincia e della regione.

ENGIM coordina nel Ravennate le operazioni di orientamento rivolte agli studenti delle scuole **secondarie di primo e secondo grado**.

Dal 2020 ENGIM realizza per la provincia di Ravenna uno dei nove percorsi orientativi (finanziati dal Fondo Sociale Europeo) attuati nell'ambito dell'Azione regionale **contro la dispersione scolastica**. Ha la durata di un anno, per un totale di 1.000 ore. Destinatari gli studenti provenienti dalla scuola secondaria di 1° grado.

La didattica è prevalentemente **incentrata sull'uso del laboratorio**, dove i ragazzi sperimentano molte proposte per scoprire le proprie attitudini e abilità e per maturare una scelta più consapevole del loro cammino formativo. Al termine si iscrivono a uno dei percorsi leFP di 2.000 ore.

Consiglio certamente ai miei alunni di iscriversi ad una scuola ENGIM. Vorrei fossero incrementate le attività di orientamento riguardanti il settore turistico, sia in città che sulla costa, attraverso laboratori e per le informazioni sulla formazione post diploma, sia in provincia che fuori.

Romolo Gressi
Istituto comprensivo di San Pietro in Vincoli

Siete un punto di riferimento per noi docenti delle secondarie di primo grado e per l'orientamento in entrata. Occorre proporre alle scuole un'offerta formativa più capillare e far conoscere ai ragazzi i contesti e i laboratori degli enti di formazione professionale.

Enrico Mattei
Istituto comprensivo Del Mare, Marina di Ravenna

Le vostre attività di orientamento sono molto utili così come proposte, ma prevederei colloqui individuali in caso di bisogno e considero assai validi gli incontri per piccoli gruppi. I laboratori Steam, molto partecipati, aiutano soprattutto le ragazze ad avvicinarsi alle materie tecnico-scientifiche.

Mario Montanari
Istituto comprensivo Darsena, Ravenna

Le attività di orientamento sono uno strumento utilissimo per i nostri studenti e soprattutto per le loro famiglie, che indirizzano l'iscrizione dei figli. I colloqui individuali si sono rivelati molto efficaci. La nostra società dovrebbe valorizzare di più la formazione professionale, per le opportunità offerte ai ragazzi nel ricevere una preparazione che li immetta direttamente nel lavoro.

Guido Novello
Istituto comprensivo Novello, Ravenna

3° Festival dell'orientamento Ravenna, 22-26 novembre 2021

Il Festival dell'orientamento, arrivato nel 2021 alla terza edizione, si è svolto inevitabilmente online in diretta streaming. Vi hanno partecipato gli studenti delle classi IV e V delle scuole superiori dei corsi lePF e ha coinvolto esperti del mondo del lavoro, professionisti, associazioni di categoria, imprenditori, ordini professionali del territorio.

Sono intervenuti tra gli altri **Michele De Pascale** (presidente della Provincia), **Giuseppe Pagani** (presidente di AECA), **Gaudenzio Garavini** (direttore ITS regionale), **Roberta Mazzoni** (diretrice distretto Ausl), **Tomaso Tarozzi** (Confindustria Romagna) **Paolo Lucchi** (amministratore delegato Federcoop Bologna) e molti altri imprenditori del territorio.

Il Festival dell'orientamento è un rilevante 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.

Al centro delle cinque giornate di lavori i seguenti temi: agri food, sanità, ambito tecnico-industriale, servizi ed economia, cultura, sport, creatività e turismo.

Contrastiamo gli stereotipi di genere

Grazie al progetto di Orientamento giunto alla sua ultima annualità, e grazie soprattutto ai numerosi progetti relativi alle **attività STEAM** il cui acronimo Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematic è utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio, è stato possibile svolgere 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.

Orientati al futuro: il progetto a Cesena e Forlì

ENGIM Cesena da anni opera nella provincia di Forlì-Cesena all'interno del progetto *Orientati al futuro*, un sistema integrato di orientamento in grado di dare risposte ai giovani attraverso il coinvolgimento di più soggetti che a diverso titolo intervengono nel loro processo di scelta.

ItaliaEducente

ItaliaEducente è un progetto promosso dalla Congregazione dei Giuseppini del Murialdo in sette regioni – Piemonte, Trentino Alto Adige, Veneto, Emilia Romagna, Puglia, Campania, Calabria – volto ad accompagnare nei ragazzi l'emersione dei talenti e lo sviluppo di competenze e sostenerli verso un'autonomia responsabile per agire proattivamente nell'ambiente in cui vivono.

Nella nostra regione il progetto è **gestito dalla sede di Cesena** e interessa diverse scuole della provincia Forlì-Cesena. Una decina di professionisti (educatori, psicologi, pedagogisti) segue il progetto dalle fasi preliminari e ora collabora con gli insegnanti per valutare i bisogni educativi di ogni classe e progettare ad hoc interventi qualitativamente efficaci.

Fondo Sociale Europeo

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 ed aumentare la mobilità geografica dei lavoratori.

I progetti finanziati con risorse FSE in Emilia Romagna realizzano attività rivolte a giovani **tra i 12 e i 19 anni** residenti o domiciliati nella nostra regione, completamente gratuite.

→ **Azione 1** (12622/2019/RER)
opportunità orientative e di promozione del successo formativo nel territorio ravennate

→ **Azione 2** (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

We Care

RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio

LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali

SDGs.

8



9



10



11



16



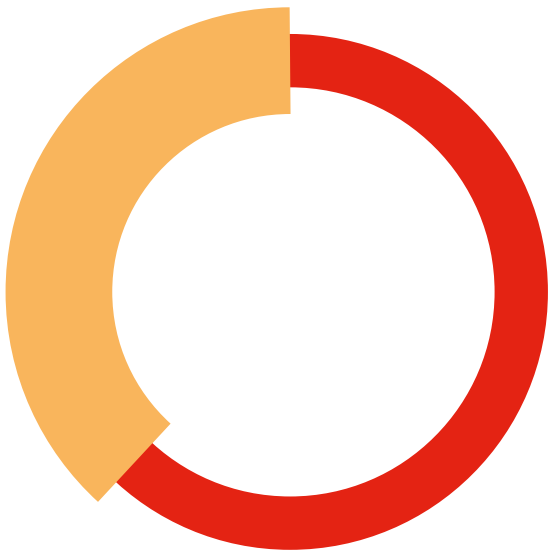
17



4. RISORSE ECONOMICHE

4.1 Bilancio di esercizio

Conto economico ENGIM Emilia Romagna			
		2021	2020
A	Valore della produzione		
1)	ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.082.108	2.690.414
3)	variazione dei lavori in corso su ordinazione	(128.955)	34.867
5)	altri ricavi e proventi	83.928	32.847
	Totale valore della produzione	3.037.081	2.758.128
B)	Costi della produzione		
6)	per materie prime sussidiarie e di consumo	267.305	241.004
7)	per servizi	964.270	738.341
8)	per godimento beni di terzi	171.975	145.618
9)	per il personale	1.411.799	1.396.335
10)	ammortamenti e svalutazioni	37.894	36.396
11)	variazione delle rimanenze	2.691	(6.007)
12)	accantonamenti per rischi	110.000	150.000
14)	oneri diversi di gestione	39.074	45.336
	Totale costi della produzione	3.005.008	2.747.023
	Differenza tra valore e costi della produzione	32.073	11.105
C)	Proventi e oneri finanziari		
16)	altri proventi finanziari	7.198	25.890
17)	interessi e altri oneri finanziari	11.632	8.658
	Totale proventi e oneri finanziari	(4.434)	17.232
	Risultato prima delle imposte	27.639	28.337
20)	imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	91	15.215
21)	Utile (perdita) dell'esercizio	27.548	13.122



Contributi da enti pubblici	63%
Altri ricavi	37%

Valore della produzione ENGIM Emilia Romagna

Contributi da enti pubblici	1.908.599
Altri ricavi	1.128.482
Totale	3.037.081

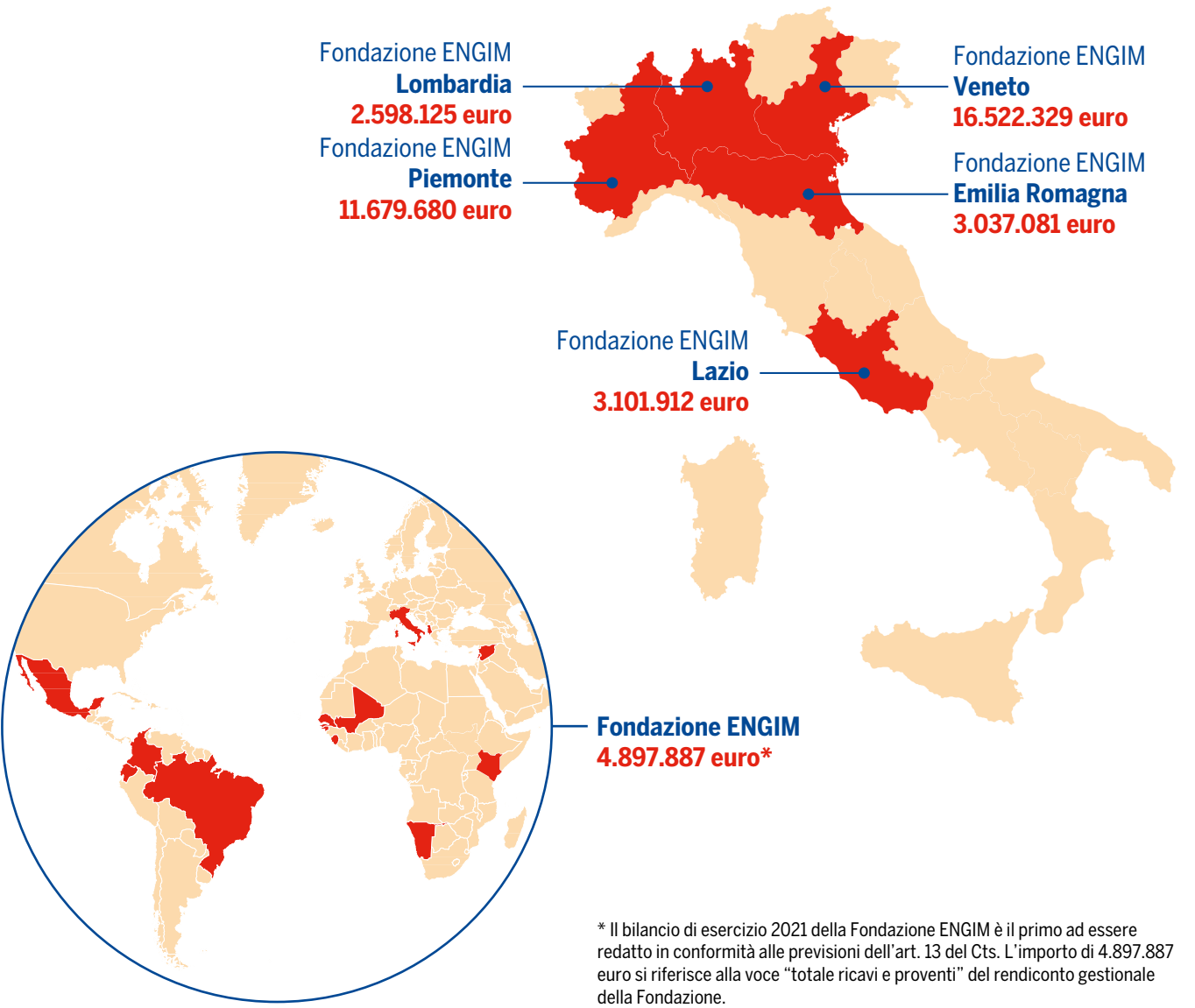


I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

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

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

Valore della produzione 2021



5. LA NOSTRA RETE

5.1 Aziende partner e rapporti istituzionali

Il rapporto con le imprese va oltre 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

Presentato a imprese e territorio il nostro Annual Report 2020

Nel complesso "Mario Marani", il 1° dicembre 2021 è stato presentato il primo bilancio sociale della nostra Fondazione. Un'occasione di confronto con le realtà formative, associative e imprenditoriali del territorio. Tra gli ospiti il **presidente di AECA Giuseppe Pagani** («C'è bisogno di riscoprire il valore di fare comunità, e di farlo insieme, di riscoprire i valori, per una socialità che possa includere tutti. In ENGIM siete esploratori di futuro in questo senso») e il **presidente di Terzjus Luigi Bobba** («Il bilancio sociale di un ente come ENGIM non è riducibile a numeri, vive di un valore aggiunto, di quanto si riesce a generare non solo sul piano economico ma su ciò che si riverbera nella società. In termini di migliore educazione e formazione e di inserimento nel mondo del lavoro, di costruzione di rapporti collaborativi con le aziende»).

Tra le **circa 300** con cui ENGIM Emilia Romagna collabora:

Azienda Agricola e Cantina Cà di Sopra
Cantina Il Plinio
Chef to Chef Ravenna
Cioccolato Artigianale Gardini
Conad Italia
Despar / Eurospar
Digital Print
Forno Pasticceria Mazzoni
Forno Pasticceria Argnani
Game 7 Athletics
Gastone Piadina
Il Darsenale - Birreria Bizantina
Kiabi Abbigliamento
La Cucina del Condominio
La Via del Colle Azienda Agricola
Laboratorio pasta fresca Sfoglia Matta
LamieraPiù
Matite Giovanotte
MBM
Mercato Coperto Ravenna
Moda Capelli
Mulino Benini
Mulino Spadoni
Natura Sì
Nemo Industrie – Mercato Saraceno
Nero Fermento
Nuova Comega
Osteria L'Acciuga
Pasticceria Filippi Vicenza
Ravenna Farmacie
Righi Elettroservizi – Mercato Saraceno
Ristorante Corte Cabiria
Robatech Italia
Sigma
Slow Food Ravenna
Vicini di Vicini Ottavio
VNT Parrucchieri



Annex

ANNEX

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota

Indice contenuti GRI

Contenuti minimi Bilancio Sociale

Organigramma

Indirizzario

Sostenibilità: dalle parole ai fatti.
Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

1. RIDURRE DISTANZE SOCIALI E DISUGUAGLIANZE

Area d'azione povertà economica/povertà educativa	
Attivare borse di studio con aziende partner	
Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi	
Area d'azione dispersione scolastica	
Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie	
Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione	
Attivare collaborazioni con operatori specializzati	
Area d'azione parità di genere	
Sviluppare strategie di promozione e orientamento mirate a favorire l'equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi	
Attivare sportelli di ascolto	
Area d'azione disuguaglianze	
Contrastare discriminazioni e disuguaglianze per motivi di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico	
Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti	
Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti	
Attivare corsi di lingua italiana (livello A2)	
Realizzare iniziative/attività volte a favorire l'inclusione sociale di persone svantaggiate	
Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei PVS	
Area d'azione educazione e formazione	
Educazione allo sviluppo sostenibile	
Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale	
Educazione alla cooperazione interpersonale	
Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere	



2. CREARE OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Area d'azione apprendimento in contesto lavorativo	
Promozione imprese formative	
Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)	
Area d'azione transizione scuola/lavoro	
Attivare percorsi di Garanzia Giovani	
Attivare contratti di apprendistato in Italia	
Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità	
Attivare servizi di placement	
Attivare tirocini extracurricolari	
Supporto nella costruzione del CV e del piano di autopromozione	
Area d'azione innovare la formazione	
Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie	
Digitalizzare la didattica	
Implementazione di sistemi di misurazione dell'efficacia/qualità dei nostri percorsi formativi	
Area d'azione occupabilità/occupazione	
Mappare le esigenze delle imprese dei nostri territori per rispondere al fabbisogno educativo	
Coinvolgere aziende e associazioni di categoria nell'elaborazione dei piani formativi	
Monitorare gli inserimenti lavorativi con arco temporale almeno triennale	
Tenere relazioni con gli ex allievi per offrire occasioni di formazione permanente e di riqualificazione	
Incrementare la conoscenza delle O.O.S.S.	



3. PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI

Area d'azione cura del personale
Questionari per la valutazione del clima organizzativo
Incontri formativi per dipendenti e collaboratori
Adeguate l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi
Adeguamento delle competenze digitali del personale
Promuovere lo smart working

Area d'azione pari opportunità
Favorire il contributo/l'accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM

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

Azioni
Educazione civica e alla cittadinanza
Promuovere il volontariato nell'ambito del Servizio Civile Universale e nello specifico dei Corpi Civili di Pace
Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità
Promuovere una partecipazione attiva degli allievi alla vita della scuola istituendo forme di democrazia rappresentativa
Promuovere progetti di cooperazione internazionale
Avviare/consolidare partnership con organizzazioni attive in ambito civico
Identificare nei territori soggetti e istituzioni con le quali condividere percorsi di sostenibilità
Dare parametri di misurabilità alle azioni intraprese



5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

Area d'azione acqua
Ridurre il consumo di acqua
Installare pedaline per i servizi igienici per limitare lo spreco d'acqua

Area d'azione economia circolare
Attivare Officine del riuso
Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato

Area d'azione energia
Individuazione forniture da fonti rinnovabili
Partecipazione a comunità energetiche
Efficientamento energetico delle strutture

Area d'azione mobilità
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini

Area d'azione rifiuti
Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri
Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta
Installare fontanelle di acqua liscia/gassata per ridurre il consumo di plastica

Area d'azione educazione e formazione
Introdurre i temi della sostenibilità e dell'economia circolare nei percorsi formativi relativi ai settori elettrici e termoidraulici
Educazione all'uso consapevole dell'acqua (moduli formativi)
Partecipare ad iniziative, locali e non, volte a favorire la tutela del territorio
Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare
Promuovere l'utilizzo di strumenti/soluzioni in grado di favorire la biodiversità (ad esempio: utilizzo del motore di ricerca Ecosia)



6. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze

- Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare l'uso di sostanze stupefacenti
- Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol
- Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet
- Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia
- Organizzare incontri con psicologi specializzati
- Attivare sportelli di ascolto
- Attivare sistemi di controllo e monitoraggio

Area d'azione educazione/formazione

- Educazione all'uso consapevole dei farmaci
- Educazione emotivo sessuale
- Educazione stradale
- Educazione alla sicurezza sul lavoro
- Educazione ad una vita sana, all'igiene e alla cura di sé, della propria casa e della propria famiglia
- Contrastare ogni forma di bullismo



7. PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

Area d'azione commercio E&S

- Utilizzare i prodotti E&S e biologici nella ristorazione automatica e non
- Creare punti di distribuzione di prodotti E&S
- Attivare relazioni con i produttori del sud del mondo per promuovere la rete del commercio E&S

Area d'azione filiere corte

- Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte
- Attivare gruppi di acquisto
- Autoproduzione agricola: orti dei centri

Area d'azione educazione e formazione

- Introdurre moduli formativi sull'educazione alimentare
- Attivare percorsi formativi in ambito agroalimentare anche attraverso la promozione di imprese formative
- Inserire moduli formativi dedicati al commercio E&S



Indice contenuti GRI

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

GRI	INDICATORI	RIFERIMENTI NEL TESTO
GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Emilia Romagna
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di precauzione
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 - Pagine: 172-177
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

Coinvolgimento degli Stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69
Pratiche di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - Capitoli: 1.4
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine: 178-181
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna
GRI 200 - ECONOMICO		
Performance economiche		
201-1	Valore economico generato e distribuito	Capitoli: 4.1
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	La natura delle attività della Fondazione non comporta impatti significativi in relazione ai cambiamenti climatici
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	In ottemperanza rispetto a quanto previsto dalla legge
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Capitoli: 4.1
Presenza sul mercato		
202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento

Anticorruzione		
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Tutte le attività sono monitorate in relazione al rischio di corruzione. Nella gestione dei fondi pubblici la Fondazione adotta le procedure richieste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La Fondazione inoltre è attiva in progetti di contrasto alla criminalità organizzata e di valorizzazione di beni confiscati alla mafia
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Codice etico ex d.lgs. 231/01
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2021 non si sono registrati episodi di corruzione
Comportamento anticoncorrenziale		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2021 non si sono registrate azioni legali riferite a comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche monopolistiche
GRI 300 - AMBIENTALE		
Materiali		
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Indicatore non materiale
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Informazioni non ancora disponibili
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Indicatore non materiale
Energia		
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Informazioni non ancora disponibili
302-4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non ancora disponibili
Compliance ambientale		
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia di ambiente	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative ambientali
GRI 400 - SOCIALE		
Occupazione		
401-3	Congedo parentale	Tutti i dipendenti della Fondazione hanno diritto al congedo parentale retribuito
Relazione tra lavoratori e management		
402- 1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Come da CCNL di riferimento
Formazione e istruzione		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Informazione ancora non disponibile
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo	Capitoli: 2.3

Diversità e pari opportunità		
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitoli: 2.3 - 2.4
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
Non discriminazione		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione
Lavoro minorile		
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività nè opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività , in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei minori
Valutazione del rispetto dei diritti umani		
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Capitoli: 2.3
Comunità locali		
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Capitoli: 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
Politica pubblica		
415-1	Contributi politici	La Fondazione non eroga contributi finanziari o in natura a partiti politici o per cause politiche
Salute e sicurezza dei consumatori		
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
Privacy		
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	In conformità con la normativa di riferimento. Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
Compliance socioeconomica		
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazioone opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Contenuti minimi del Bilancio sociale

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

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

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

FONDAZIONE ENGIM EMILIA ROMAGNA
Organigramma

Presidente
Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Consiglio Direttivo
Antonio Teodoro Lucente
Raffaello Fortuna
Marco Muzzarelli
Rina Giorgetti
Giuseppe Eugenio Pagani

Direttore Generale
Rina Giorgetti

Organismo di Controllo
Stefania Ferioli

Organismo di Vigilanza
Michele Delrio
Giovanni Catellani
Stefania Ferioli

Area Formativa Obbligo Istruzione
Caterina Levis
Leila Giunchi
Silvia Vannini
Michela Garavelli

Area Orientamento
Giuseppe Scozzaro

Area Progettazione
Giuseppe Scozzaro

Area Amministrazione
Martina Suzzi

Area Welfare
Orietta Capacci
Marilena Plazzi
Andrea Milandri

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
Bilancio Sociale 2021

realizzato da

Avv. Gabriele Sepio / Studio Tributario e-IUS

a cura di

Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica

Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni

comunicazione@engim.org

stampa

Scuola Tipografica S. Pio X

Via degli Etruschi 7, 00185 Roma

Tel. 06490919

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

© giugno 2022

In copertina:

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

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

