



**Fondazione ENGIM
Emilia Romagna ETS**

Bilancio Sociale
2025



Indice

Lettera del Presidente	4
ENGIM Emilia Romagna: i numeri del 2025	8
1 ENGIM Emilia Romagna	
Lettera del Comitato direzionale	11
1.1 La Fondazione	18
1.2 Governo e struttura	20
1.3 Le persone	27
1.4 Le sedi	32
2 Attività e risultati	
2.1 Percorsi di formazione	37
2.2 Filiere formative di ENGIM Emilia Romagna	40
2.3 I risultati della formazione	42
2.4 Iniziative e attività	46
2.5 I nostri modelli innovativi	52
2.6 Orientamento	61
2.7 Servizi al territorio	62
3 Il Gruppo ENGIM	
3.1 La nostra identità	65
3.2 Stakeholder	80
Lettera del Direttore nazionale	84
3.3 Strategia e obiettivi	88
3.4 Sviluppo integrale e integrato	101
3.5 Orizzonti internazionali	110
3.6 Sostenibilità	129
4 Risorse economiche	
4.1 Bilancio di esercizio	133
4.2 Dati economici delle Fondazioni ENGIM	136
4.3 Raccolta fondi e donazioni	140
I partner	141
Monitoraggio Organo di controllo	142
Annex	
Nota metodologica	145
Azioni di sostenibilità	146
Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS	152

Il grido dei giovani e della Terra. Nella prospettiva del *Ne perdantur*



Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ
Presidente Fondazione ENGIM

Non presentiamo un documento, ci assumiamo una responsabilità.

Questo Annual Report nasce dentro una consapevolezza netta: il tempo che percorriamo non è neutro. È attraversato da tensioni profonde, da conflitti aperti, da domande radicali sul futuro, sulla dignità, sulla possibilità stessa di costruire la pace. Non siamo spettatori di questo tempo; ci siamo dentro, esposti, chiamati a prendere posizione.

Eppure, proprio all'interno di questo scenario, si apre una direzione che non possiamo ignorare. La speranza di pace non è un sentimento fragile, ma una scelta esigente. È fondata sulla forza della libertà, sulla volontà di affermare una civiltà dei diritti, su una rinnovata idea di solidarietà che riconosce l'umanità come un'unica famiglia. Non è un principio astratto. È una realtà che prende forma nella storia, nei volti concreti di chi resiste, di chi lotta, di chi continua a cercare futuro anche quando tutto sembra negarlo.

Perché tutti, in modi diversi, esprimono lo stesso grido: un grido di libertà, di dignità, di riconoscimento. È in questo grido – il grido dei giovani e della terra – che si colloca anche il nostro agire. Non possiamo restare esterni. Non possiamo limitarci a osservare. Siamo implicati.

Ed è qui che il ***Ne perdantur*** smette di essere una formula e diventa criterio concreto. Non lasciare che questo grido resti senza risposta significa assumere fino in fondo la responsabilità di costruire condizioni in cui ciascuno possa trovare il

proprio posto. Significa rifiutare modelli che selezionano e scartano, per generare contesti che includono e accompagnano. Significa prendere sul serio l'idea che nessuno può essere lasciato indietro senza che venga compromesso il senso stesso del nostro operare.

Da qui prende forma il significato del nostro Bilancio sociale. Non come esercizio di rendicontazione, ma come scelta di responsabilità dentro la storia. Questo Report non è una raccolta di attività né una sintesi amministrativa. È una presa di posizione. È il modo con cui ENGIM sceglie di stare dentro un tempo segnato da trasformazioni profonde, da fratture evidenti, ma anche da possibilità reali che chiedono di essere riconosciute e abitate.

Siamo attraversati da un grido. Il grido dei giovani, che non chiedono meno, ma chiedono meglio: senso, dignità, futuro. Il grido della terra, che non è una questione separata, ma la misura della sostenibilità delle nostre scelte. Non sono due questioni parallele. Sono un'unica questione educativa, sociale e culturale. E dentro questa unità si gioca la nostra credibilità.

Per questo il Bilancio sociale non si limita a dire cosa facciamo, ma prova a chiarire da che parte stiamo. Noi scegliamo di stare dalla parte del ***Ne perdantur - che nessuno si perda***. Non come dichiarazione identitaria, ma come criterio di verifica. Ogni azione è chiamata a misurarsi non solo sull'efficienza, ma sulla capacità di generare inclusione, di costruire percorsi, di tenere insieme le persone. I numeri non sono risultati da esibire, ma storie da assumere. Ogni giovane formato, ogni percorso avviato, ogni inserimento lavorativo è una responsabilità presa, non un traguardo raggiunto una volta per tutte.

Questo Report, allo stesso tempo, ci impedisce ogni semplificazione. La realtà è più complessa delle narrazioni facili. Le transizioni in atto – nel lavoro, nella formazione, nei modelli organizzativi – non si governano con risposte parziali. Richiedono visione, richiedono alleanze, richiedono un cambio di postura.

È in questo passaggio che il riferimento alla Dottrina Sociale della Chiesa e al Patto Educativo Globale diventa decisivo. Non come cornice teorica, ma come orientamento concreto. La centralità della persona, il valore del lavoro come espressione di dignità, la costruzione del bene comune, la responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e comunità educanti non sono principi astratti. Sono criteri operativi, che chiedono di essere tradotti in scelte, in modelli, in pratiche.

ENGIM si riconosce in questa prospettiva e prova a tradurla nella realtà. Lo fa nei territori, nei centri di formazione, nei laboratori, nei campus educativi, nei percorsi di accompagnamento. Lo fa costruendo relazioni con il mondo del lavoro, investendo sulla qualità formativa, cercando di intercettare i bisogni reali dei giovani, anche quando non sono espliciti. Ma proprio per questo, il nostro agire non può essere letto come marginale o accessorio.

Dentro il principio di sussidiarietà, nella sua radice personalistica e costituzionale, così come indicato dall'articolo 118 della Costituzione, si chiarisce il senso più profondo di ciò che siamo chiamati a fare. Il Terzo settore, come espressione delle formazioni sociali, non occupa uno spazio residuale. Opera per lo sviluppo della persona umana e contribuisce a edificare condizioni sociali capaci di garantire dignità, cioè bene comune. In questo senso, la sua azione è strutturale: diffonde la solidarietà nella trama concreta dei rapporti sociali, costruisce legami, genera quell'*ethos* relazionale che rende possibile una solidarietà più ampia, anche sul piano politico.

È qui che il nostro agire educativo e formativo si mostra per ciò che è realmente: non un servizio tra gli altri, ma una componente attiva nella costruzione della società. Non esterno, ma alleato. Non neutrale, ma orientato.

Per questo il Bilancio sociale diventa un atto educativo. Non perché racconta ciò che è stato fatto, ma perché rende visibile ciò che conta, orienta le scelte, chiama tutti – formatori, dirigenti, comunità – a una corresponsabilità reale. E insieme, è uno strumento di verità. Ci dice dove siamo coerenti e dove non lo siamo ancora. Ci obbliga a riconoscere che il rischio di “perdersi” non riguarda solo i giovani, ma anche le organizzazioni quando smarriscono il senso del loro compito.

Non basta fare bene, occorre fare ciò che serve.

E oggi serve un'educazione capace di tenere insieme persona e lavoro, desiderio e competenza, fragilità e possibilità. Serve un'organizzazione che non si limiti a erogare servizi, ma che generi comunità. Serve una presenza che non si adatti a un sistema che seleziona, ma contribuisca a trasformarlo.

Questo Annual Report è dentro questa tensione. Non chiude un anno, apre una direzione.

Con una convinzione che non intendiamo negoziare: che ogni scelta, ogni progetto, ogni investimento ha senso solo se contribuisce a questo obiettivo essenziale: che nessuno si perda.

*In un tempo in cui perdersi sembra facile
e inevitabile, il Ne Perdantur è una presa
di posizione, una scelta di coraggio,
visione e speranza.*



Il 2025 in numeri

Formazione professionale



152 corsi attivi

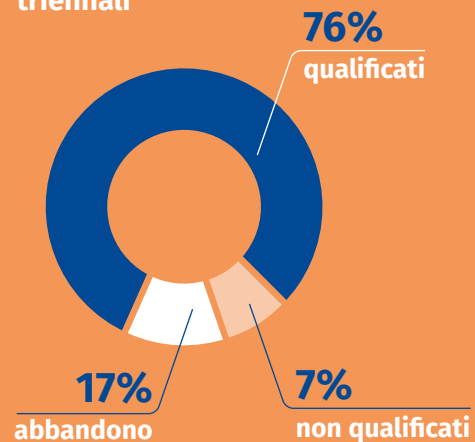
9,4/10
livello
gradimento



1.719
allievi giovani e adulti

133 titoli conseguiti

Esiti formativi nei percorsi triennali



Esiti occupazionali nei percorsi di IV anno



Servizi al lavoro e alle imprese



1.304 utenti SAL
di cui **961** disoccupati e **343** persone con disabilità

Dipendenti e collaboratori

70 persone

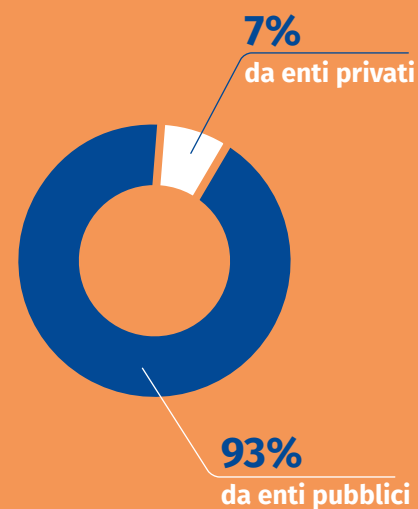
26 collaboratori



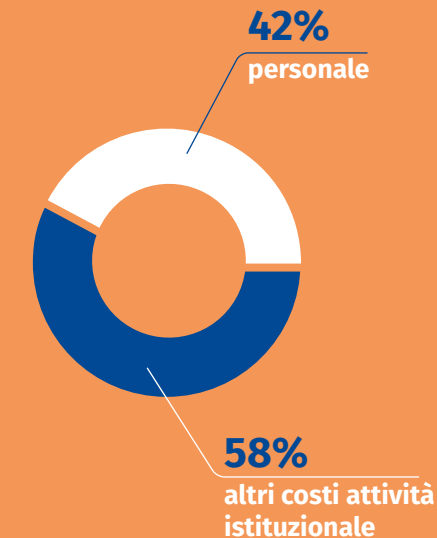
44 dipendenti



Ricavi e proventi



Costi e oneri





ENGIM Emilia Romagna

Lettera della Direttrice ENGIM Emilia Romagna



Rina Giorgetti
Direttrice ENGIM Emilia Romagna

Oltre la carta: la fatica, la polvere e la bellezza di un anno di costruzione

C'è un momento preciso, quando si chiude l'ultima bozza del Bilancio sociale, in cui si avverte un senso di vertigine. Si guarda quel plico di pagine stampate di fresco e si ha la forte tentazione di pensare che il lavoro di un anno intero possa essere contenuto lì dentro, incasellato in una sequenza ordinata di tabelle, grafici a torta e indici di performance. Ma chiunque viva la quotidianità di ENGIM Emilia-Romagna — dal formatore che apre la sede all'alba all'amministrativo che spegne le luci la sera — sa bene che non è così.

Quella carta, per quanto necessaria e redatta con rigore assoluto, rischia di essere fredda. Rischia di non restituire il rumore di fondo, la colonna sonora reale delle nostre giornate: il ronzio delle macchine a controllo numerico che partono alle otto del mattino, il vociare confuso e multilingue nei corridoi durante il cambio dell'ora, il silenzio carico di tensione prima di un esame di qualifica, l'odore intenso di soffritto che sale dalle cucine didattiche e si mischia a quello dell'inchiostro fresco nei laboratori grafici.

Questo documento, quindi, va letto in controluce. Non è solo un atto di trasparenza dovuta verso le istituzioni o un rendiconto economico per i nostri partner. È la mappa di una navigazione complessa e accidentata.

Il 2025 non è stato un anno di bonaccia: è stato un anno di vento forte, a tratti contrario, che ci ha costretto a tenere il timone saldo con le mani segnate dalla fatica. Abbiamo vissuto un dualismo costante, una tensione elettrica: da una parte l'urgenza di consolidare quanto costruito in decenni di storia, dall'altra la necessità imperativa di innovare, di buttare il cuore oltre l'ostacolo, rischiando anche di sbagliare pur di non rimanere fermi a guardare il mondo che cambia.

Abbiamo scelto di investire sui giovani con una testardaggine che definirei quasi "politica", nel senso più nobile e antico del termine. In un mondo che spesso li parcheggia in attesa di tempi migliori o li tratta come consumatori passivi, noi abbiamo ribadito che il lavoro non è un accessorio: è l'impalcatura su cui si costruisce l'identità adulta. È la stessa logica che ci ha spinto a confermare, per il secondo anno consecutivo, l'esperienza del Summer Camp: non un semplice passatempo estivo, ma un radar acceso per intercettare il talento prima che vada disperso. Un momento cruciale in cui orientamento e pratica si fondono, permettendo ai ragazzi di scoprire la propria strada "facendo", ben prima che suoni la campanella scolastica.

Il fronte invisibile: i formatori e la barriera del silenzio

Prima di parlare di progetti e sedi, bisogna parlare di chi questa macchina la fa girare. Essere un formatore in ENGIM nel 2025 non significa semplicemente entrare in aula, spiegare una ricetta o una riga di codice, e uscire. Significa, molto spesso, fare i conti con un muro invisibile: quello della lingua.

Accogliamo ragazzi che arrivano da geografie lontane, con vissuti frammentati e una conoscenza dell'italiano che a volte si limita a poche parole di sopravvivenza. Comunicare con loro impone una sfida continua, una ginnastica mentale che logora ma che accende anche risorse inaspettate. Non puoi dare nulla per scontato. Non puoi spiegare il concetto di "fermentazione" o di "algoritmo" se prima non hai costruito un ponte di fiducia, se prima non hai decifrato quello sguardo che oscilla tra la sfida e il terrore di non capire.

Questo richiede una supervisione che va ben oltre il mansionario scolastico. Dobbiamo monitorare elementi che in una scuola superiore tradizionale sarebbero dati per acquisiti: l'igiene personale secondo i canoni della professione, la gestione degli orari, l'abitudine a stare seduti.

C'è un aspetto doloroso del nostro lavoro di cui si parla poco: la paura delle sparizioni. Capita, a volte, che un ragazzo su cui hai investito mesi di lavoro, che stava iniziando a sorridere e a imparare, un lunedì mattina non si presenti. Il banco resta vuoto. Il telefono squilla a vuoto. In quei momenti, il formatore

non è più un insegnante: diventa un investigatore, un assistente sociale, quasi un genitore disperato. Iniziano le chiamate, si attiva la rete, si cerca di capire se ha abbandonato, se si è perso, se è successo qualcosa di grave.

Ma è proprio in questo margine di incertezza che accade il miracolo. C'è una gioia feroce, quasi fisica, nel momento in cui riusciamo a rintracciare quei ragazzi. Quando collaboriamo con le famiglie o le comunità per riportarli in aula e li vediamo rientrare dalla porta, magari a testa bassa, vergognosi ma presenti. Lì, nell'atto di riabbracciarli, si compie la vera missione di ENGIM. Non stiamo solo recuperando uno studente per le statistiche ministeriali; stiamo strappando una vita all'invisibilità.

Forlì. La sfida della Cattedrale

Per capire la scala delle nostre ambizioni, bisogna venire a Forlì. Bisogna entrare a Palazzo Talenti Framonti. Quando abbiamo deciso di aprire lì la nostra nuova sede, qualcuno ci ha dato dei pazzi visionari. E forse, col senno di poi, un po' di follia c'era. Non parliamo di un'aula qualunque con i neon che sfarfallano, ma di un palazzo storico nel cuore della città, con saloni enormi, soffitti affrescati che raccontano secoli di arte e potere, una bellezza che toglie il fiato ma che incute anche un timore reverenziale.

Trasformare una "cattedrale" del genere in un luogo di formazione operativa, con i ritmi serrati, il calore e il rumore di una cucina professionale, è stata una sfida logistica gigantesca. I ragazzi, i primi giorni, camminavano in punta di piedi, quasi schiacciati dalla grandezza del luogo.

L'impatto con la città non è stato indolore. Ricordo nitidamente le prime settimane di apertura: il locale si riempiva, la curiosità della gente era tanta, ma c'era un sottotesto di diffidenza che si tagliava con il coltello. Molti ristoratori del centro storico, professionisti che combattono ogni giorno con i costi delle materie prime, le tasse e la burocrazia, passavano davanti alle nostre vetrine. Guardavano il pienone e incrociavano le braccia. Nei loro occhi leggevamo una domanda muta e preoccupata: "Chi sono questi? Concorrenza sleale? Un altro ente che gioca a fare l'imprenditore con i soldi pubblici?"

Avremmo potuto ignorarli, chiuderli nel nostro palazzo. Invece, abbiamo scelto la strada più lunga e faticosa: il dialogo faccia a faccia. Li abbiamo invitati a entrare. Abbiamo mostrato loro non solo i piatti finiti, ma il retrobottega sudato e imperfetto: la fatica dei ragazzi che imparano a sfilettare il pesce, gli errori nel servizio, la tensione del maître che corregge la postura di uno studente, la disciplina ferrea che regna in brigata.

E lì, davanti alla realtà nuda del mestiere, la diffidenza è crollata. Quei ristoratori hanno capito che non stavamo rubando loro i clienti di oggi; stavamo costruendo il loro personale di domani. Hanno visto nei nostri allievi non dei rivali, ma i futuri chef a cui affidare le chiavi delle loro cucine tra cinque o dieci anni.

Oggi, quegli stessi imprenditori sono i nostri primi sostenitori. Abbiamo trasformato un potenziale conflitto in un'alleanza di ferro per il tessuto produttivo della città.

UBUNTINO. La velocità della cura

Se Forlì è la nostra ammiraglia maestosa, a Ravenna è nata una scialuppa veloce e agilissima: UBUNTINO. Questo progetto nasce da una constatazione pragmatica: non tutti hanno il tempo di sedersi per un pranzo di tre portate, ma tutti meritano di essere accolti con dignità e qualità.

UBUNTINO è la nostra risposta “condensata”. È un luogo di passaggi rapidi, di centrifughe fresche, insalate espresse e panini gourmet a prezzi popolari. Ma attenzione a non confonderlo con un fast food senz'anima. Qui la sfida didattica è diversa, ma non inferiore. Se a Forlì si impara la gestione dei tempi lunghi, qui si impara la reattività, l'arte di offrire un servizio impeccabile in tre minuti netti. C'è una storia che mi piace raccontare, perché spiega meglio di mille report cosa succede dietro quel bancone. Riguarda il contatto con la materia prima. Molti dei nostri allievi stranieri, arrivando da culture gastronomiche profondamente diverse, non avevano mai visto, né toccato, la pasta secca cruda. Ricordo lo stupore di un ragazzo davanti a un pacco di spaghetti: li toccava come se fossero bastoncini di plastica, incredulo che potessero diventare cibo. Insegnare loro come trasformare quell'oggetto rigido e alieno in un piatto che è simbolo della cultura italiana, vedere la loro meraviglia davanti all'alchimia dell'acqua bollente, è un momento di incontro culturale potentissimo. Lì, tra un panino e una centrifuga, non stiamo solo sfamando clienti frettolosi: stiamo integrando mondi.

Cesena. Dove il lavoro ripara le persone

A Cesena, tra le mura antiche dell'Istituto Lugaresi, combattiamo una battaglia diversa. Qui la bellezza architettonica fa da contrasto stridente alla fragilità umana che accogliamo ogni mattina. I nostri percorsi di inclusione non sono parentesi ricreative. Sono trincee di resistenza umana.

Immaginate un lunedì mattina di novembre, quando piove e la luce è grigia. Arrivano persone che portano sulle spalle il peso di percorsi riabilitativi complessi: storie di dipendenze, di disagio psichico, di marginalità sociale che ha eroso l'autostima fino all'osso. Per molti di loro, l'obiettivo della giornata non è “l'eccellenza”, ma riuscire a stare in un gruppo senza esplodere di rabbia o implodere di tristezza.

In quei laboratori, il lavoro diventa terapia. Non in senso metaforico, ma letterale e fisico. Vediamo mani che tremavano per l'insicurezza iniziare a muoversi con precisione ritmica nell'impastare o nell'assemblare. Vediamo sguardi che fissavano il pavimento alzarsi per incrociare quelli dei compagni. Ogni piccolo progresso — un compito finito, un orario rispettato, un sorriso accennato durante la pausa — è

una vittoria che vale quanto un bilancio in attivo. È lì che si misura il vero valore sociale di ENGIM: nella capacità di restituire a una persona la percezione di essere utile, di essere capace, di avere ancora un posto nel mondo. Ed è proprio in questo contesto che acronimi burocratici come UEPE, o strumenti come il Fondo regionale disabili e la rete CHANCE per l'inclusione, smettono di essere semplici voci amministrative. Diventano gli attrezzi del mestiere con cui costruiamo, giorno dopo giorno, percorsi di transizione reali verso una vita autonoma.

Bagno di Romagna. L'ascensore sociale in azione

E poi c'è la scommessa, vinta, sull'Appennino, con la collaborazione avviata insieme alle Terme di Bagno di Romagna e strutture di lusso come il Grand Hotel Terme Ròseo, le Terme Santa Agnese e il Ròseo Euroterme Wellness Resort. Sulla carta sembra semplice: formare Operatori Termali. Nella realtà, è un esperimento di ingegneria sociale.

Mandiamo ragazzi che spesso provengono da contesti familiari umili, abituati alla informalità e talvolta alla ruvidezza della strada, all'interno di templi del benessere frequentati da una clientela esigente e facoltosa.

C'è un momento di shock, inevitabile, i primi giorni. Lo vedi quando indossano la divisa stirata di fresco. Si guardano allo specchio e quasi non si riconoscono. Devono imparare un linguaggio nuovo: il silenzio, la discrezione, l'etichetta, il modo di porgere un asciugamano o di servire una tisana. All'inizio c'è il terrore di sbagliare, di non essere “abbastanza” per quel mondo dorato. Ma poi, giorno dopo giorno, accade qualcosa. La paura lascia il posto alla competenza. Capiscono che quella divisa non è un costume di carnevale, ma l'abito di un professionista. Capiscono che la loro cura e la loro attenzione hanno un valore economico e umano. Vedere un ragazzo che fino a ieri si sentiva ai margini muoversi con sicurezza tra i marmi e i vapori delle terme è la dimostrazione plastica che l'ascensore sociale esiste ancora, se qualcuno si prende la briga di premere il pulsante.

Comacchio. Il computer come zappa

Infine, non possiamo dimenticare l'innovazione “dal basso” di Comacchio. Quando si parla di informatica, si pensa subito ai grattacieli di vetro e alle startup. La realtà della nostra sede in via Edgardo Fogli è molto più terrena. Qui l'informatica non è un vezzo, è un'ancora di salvezza contro l'isolamento.

In un territorio dove il divario digitale è ancora una ferita aperta, i nostri corsi di Operatore informatico fanno quello che la scuola tradizionale spesso ignora: demistificano la tecnologia.

Insegniamo ai ragazzi che il computer non è un oggetto magico. È un utensile. È come un cacciavite, un martello o una zappa. Serve a risolvere problemi pratici. Quando un nostro studente capisce che può usare quelle competenze per aiutare

il padre artigiano a mandare una fattura elettronica, o per riparare il vecchio PC di un vicino, si accende la luce della consapevolezza. Si passa dall'essere passivi fruitori di schermi a esserne padroni.

Ma il nostro sguardo è già oltre l'orizzonte. Non ci fermiamo al presente: l'approvazione della nuova programmazione triennale segna un altro passo avanti. Dal 2026, con l'attivazione della qualifica di Operatore della promozione e accoglienza turistica, chiuderemo idealmente il cerchio della nostra filiera: formeremo non solo chi crea il servizio, ma chi sa raccontare il territorio, trasformando l'ospitalità in cultura.

Sfogliando le pagine che seguono, vi chiedo di non fermarvi ai numeri. Questo Bilancio 2025 testimonia il battito cardiaco irregolare, potente e vivo di una comunità che non si accontenta. Per noi di ENGIM Emilia Romagna, guardare al domani significa onorare quel patto non scritto tra generazioni che vede nel lavoro la forma più alta di dignità. Vogliamo che i nostri ragazzi abitino il futuro non come ospiti timidi, ma come padroni di casa. Ogni volta che uno di loro trova la sua strada, quella è la firma più autentica sul nostro bilancio. Quella è l'unica ricchezza che ci interessa accumulare.



1.1 La Fondazione

Profilo dell'organizzazione

ENGIM Emilia Romagna è un **Ente del Terzo Settore** che opera nell'ambito della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro, al servizio dei giovani e delle persone adulte per lo sviluppo della loro professionalità e per la loro promozione personale e sociale.

ENGIM Emilia Romagna era nata come Associazione il 25 giugno 2007, dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, a cui subentrò nel 2009.

La nostra 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 o emarginate.

Con la riforma del Terzo settore, il 20 ottobre 2020 si è concluso il percorso di trasformazione di ENGIM Emilia Romagna in Fondazione, la forma giuridica più idonea a interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro.

Nel 2022 si è conclusa la procedura di iscrizione al **RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore**, nella sezione "altri enti del Terzo settore". La denominazione della Fondazione è ora integrata dall'acronimo ETS.

→ Denominazione

Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS

→ Forma giuridica

Fondazione

→ Sede legale

Via Punta Stilo 59, 48100 - Ravenna (RA)

→ C.F

02276510399

→ Numero REA

RA-191835

→ Accreditalenti

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 2025 non sono state svolte altre attività oltre a quelle statutarie.

Cronologia ENGIM Emilia Romagna

→ 1978

Avvio delle 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

Nasce Officina UBUNTU.

→ 2019

ENGIM Emilia Romagna si trasforma in Fondazione.

→ 2020

Aprire in centro a Ravenna il secondo punto Officina UBUNTU.

→ 2021

Nasce a Cesena la ciclofficina Re.Bike. Nuova sede a Ravenna nell'ex azienda agricola Marani.

→ 2022

Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.

→ 2023

Inaugurata a Cesena la terza sede UBUNTU.

→ 2024

Apertura Ristorante didattico UBUNTU.

→ 2025

Apertura UBUNTINO a Ravenna e Officina UBUNTU a Casa Romagna di Forlì.



1.2 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 Presidente, il Consiglio direttivo regionale, la Direzione regionale e il Comitato direzionale.

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.

Consiglio direttivo regionale

Composto da 5 membri nominati dall'Ente promotore (di cui 3 scelti tra i membri del Consiglio direttivo nazionale mentre 2 sono rappresentativi della realtà regionale), in carica per tre esercizi, delibera per l'ordinaria e straordinaria amministrazione e nomina il Vicepresidente, il Comitato direzionale e i Direttori delle singole strutture operative e organizzative.

Direzione regionale e Comitato direzionale

La Direzione generale (o regionale) può essere costituita da un organismo collegiale denominato Comitato direzionale, su indicazione del Consiglio direttivo regionale, il quale specifica anche le deleghe di competenza dei singoli membri. Con il supporto in staff del Coordinamento regionale, attua operativamente sul territorio gli indirizzi e le scelte proprie della Fondazione regionale, in rapporto agli orientamenti generali dell'ENGIM, alle politiche e normative regionali e provinciali.

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 definizione di suoi rappresentanti presso il Consiglio dei membri e la partecipazione al Comitato scientifico tra i membri nominati dal Presidente nazionale.

Comitato scientifico nazionale / Centro Risorse

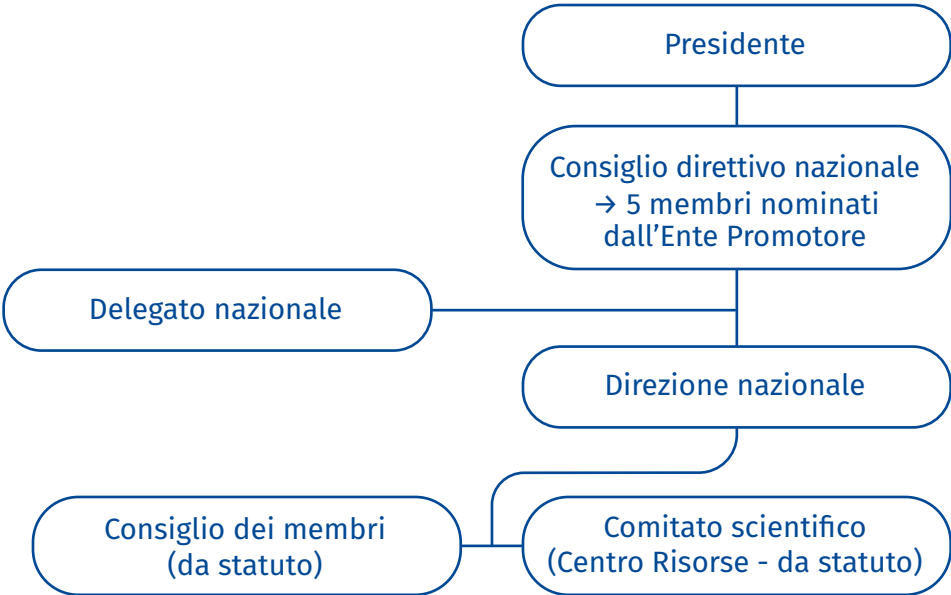
È composto da membri provenienti da ENGIM e advisors provenienti dal mondo imprese (Universitario - Istituzionale - Stakeholder) nominati dal Presidente, ed è coordinato dalla Direzione nazionale. Dedicato alla progettazione, alla ricerca e allo sviluppo di ENGIM, collabora alla crescita e all'innovazione delle Fondazioni regionali. Tra le sue aree di interesse vi sono: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europeo, didattica innovativa.

Consiglio dei membri nazionale

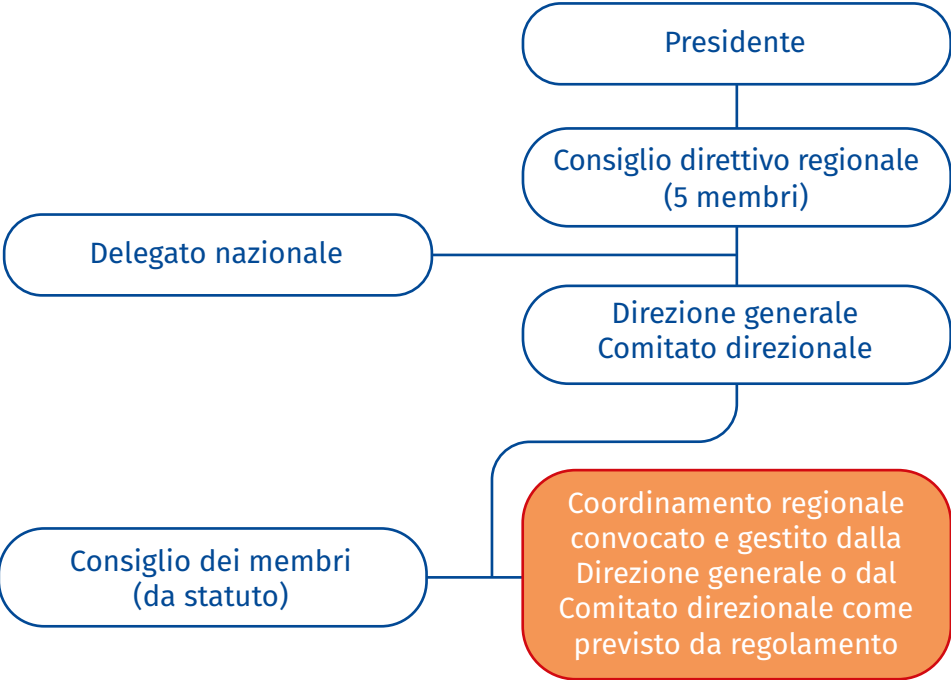
È un organo consultivo e di indirizzo che può riunirsi anche in forma assembleare ed esprime il proprio parere in merito alla determinazione di programmi e obiettivi, finalità generali e indirizzi strategici.



Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS



Composizione degli organi di governo

Consiglio direttivo regionale	qualifica	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	Presidente	26/07/2019	3
Francesco Farnesi	Vicepresidente	08/10/2019	3
Marco Muzzarelli	Consigliere	26/07/2019	3
Rina Giorgetti	Consigliere	26/07/2019	3
Giuseppe Eugenio Pagani	Consigliere	26/07/2019	3

Durata del mandato: 30/05/2025- 30/04/2028

Presidente	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Teodoro Lucente	26/07/2019	3

Durata del mandato: 30/05/2025- 30/04/2028

Organo di controllo	data di prima nomina	numero mandato
Martino Bassani	30/01/2025	1
Livio Perri	01/09/2022	2
Salvatore Calcagno	01/09/2022	2

durata del mandato: 30/05/2025- 30/04/2028

Delegato nazionale	data di prima nomina	numero mandato
Antonio Fabris	01/09/2020	1

Gli organi della Fondazione restano in carica per un periodo di tre esercizi. 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.



Riunioni del Consiglio direttivo regionale

Il Consiglio direttivo regionale si è riunito 5 volte nel corso del 2025. 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
23/01/2025	accordo regolamento Gruppo ENGIM - Bilancio previsionale 2025 - varie ed eventuali
20/03/2025	analisi Bilancio 2024 e Preventivo 2025 - varie ed eventuali
30/04/2025	approvazione Bilancio 2024
19/06/2025	nomine membri del Consiglio Direttivo da parte del soggetto promotore - approvazione Bilancio sociale 2024 - nomina Direzione Generale - regolamento welfare e premi di risultato - linee strategiche ENGIM Emilia Romagna
02/10/2025	analisi di clima ENGIM Emilia Romagna - presa d'atto Obiettivi, Regolamento e Codice Etico ENGIM - rinnovo Organismo di Vigilanza

Il Centro Risorse di ENGIM

È l'organismo di progettazione, ricerca e sviluppo della Fondazione ENGIM. È il luogo in cui i percorsi di formazione e i progetti di cooperazione internazionale prendono vita, **con l'obiettivo di dare** la migliore risposta alle esigenze di coloro che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro. Regolamentato dall'articolo 27 del nostro statuto, **è costituito da esperti** scelti tra personalità ed esponenti del settore della formazione e della cooperazione allo sviluppo o tra gli enti affiliati. Tra i suoi compiti: **identifica e propone** al Consiglio direttivo nazionale programmi di lavoro e progetti per il perseguimento degli scopi della Fondazione e ne segue gli sviluppi: **elabora proposte** di convegni, mostre, corsi, seminari; esamina preventivamente gli elaborati, destinati alla pubblicazione o alla divulgazione in genere, ad esso sottoposti dal Consiglio direttivo nazionale, cui offre **consulenza su ogni questione tecnico-scientifica** afferente agli interessi della Fondazione.

Tra le sue aree di attività: politiche attive, servizi per il lavoro e l'inclusione sociale, osservazione e progettazione a livello nazionale ed europeo, didattica innovativa. I suoi membri durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

Fanno parte del Comitato scientifico di ENGIM (al dicembre 2025):

Alberto Anfossi

Segretario generale Fondazione Compagnia di San Paolo

Luigi Bobba

Presidente Fondazione Terzjus

Stefano Franchi

Direttore generale Federmeccanica

Daniele Marini

Università degli Studi di Padova, professore di Sociologia dei processi economici

Stefano Merante

ITCILO - International Training Centre, Organizzazione internazionale del lavoro

Gabriele Sepio

Giurista, esperto del Terzo settore

Marzia Sica

Responsabile Obiettivo Persone, Fondazione Compagnia di San Paolo

Silvia Stilli

Portavoce AOI - Associazione organizzazioni italiane di cooperazione e solidarietà internazionale.

Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di ENGIM Emilia Romagna è composta da:

- una sede formativa e di coordinamento regionale a Ravenna, all'interno della quale si realizza l'accentramento delle funzioni amministrative e gestionali trasversali a tutte le sedi. Operano a livello regionale: il Direttore generale, il Direttore amministrativo, i Responsabili di funzione in staff alla direzione e il Responsabile della sede regionale;
- due sedi formative, che operano a livello locale, la cui gestione ordinaria delle attività è affidata ai Responsabili di sede. Nel 2022 è stata confermata per un ulteriore triennio nella nomina di Direttore generale di ENGIM Emilia Romagna, Rina Giorgetti (data prima nomina 26/07/2019 come Fondazione).

Sistema Gestione Qualità

ENGIM Emilia Romagna fonda il proprio Sistema di Gestione della Qualità sull'analisi dei fattori, interni ed esterni, che possono influenzare l'attività dell'Ente e si impegna a definire obiettivi di qualità compatibili con le aspettative degli utenti e delle aziende. Gli obiettivi della politica per la qualità sono perseguiti con la definizione di opportuni piani, costantemente monitorati al fine di verificare il raggiungimento dei risultati attesi. La Fondazione è certificata ai sensi della norma UNI-EN-ISO 9001:2015.

Sistema Controllo e Gestione

La Fondazione si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 che è stato approvato dal Consiglio direttivo regionale il 3 marzo 2022. Costituisce parte integrante di tale documento anche il Codice Etico della Fondazione che individua diritti, doveri e responsabilità dell'Ente nei confronti dei propri stakeholder. L'Organismo di Vigilanza (OdV) è il soggetto a cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e sul rispetto delle norme contenute nel Codice Etico (disponibile sul sito).

Organismo di Vigilanza	qualifica	data di prima nomina
Michele Delrio	Presidente	01/01/2020
Giovanni Catellani	Componente	01/01/2020
Stefania Ferioli	Componente	01/01/2020

1.3 Le persone

In ENGIM le persone sono da sempre la risorsa più preziosa. L'attenzione al benessere dei dipendenti e il loro coinvolgimento in un percorso di crescita condivisa sono un pilastro fondamentale del nostro agire.

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

Tuteliamo la parità di genere e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, violenza e stereotipi di varia natura per una cultura del rispetto e della reciprocità. L'attenzione alla creazione di legami duraturi con i dipendenti è uno degli elementi che contraddistingue la modalità operativa di ENGIM.

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

Al 31 dicembre 2025, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS risulta composta da 44 dipendenti e 26 collaboratori.

Dipendenti e collaboratori	70
Personale coinvolto nella formazione	80%
Dipendenti a tempo indeterminato	86%
Presenza femminile nell'organizzazione	70%

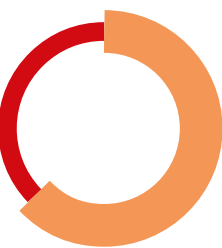
Composizione e caratteristiche

Dipendenti e collaboratori

	2023	2024	2025
Dipendenti	39	40	44
Collaboratori *	55	53	26
Totale	94	93	70

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

2025



Dipendenti 63%
Collaboratori 37%

Dipendenti per area funzionale

	2023	2024	2025
Segreteria, logistica e servizi di supporto	7	7	7
Amministrazione	4	4	5
Erogazione*	27	28	31
Direzione	1	1	1
Totale	39	40	44

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

2025

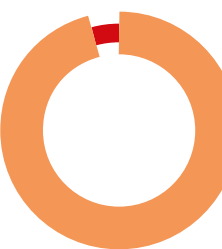


Erogazione 70%
Altre funzioni 30%

Collaboratori per area funzionale

	2023	2024	2025
Collaboratori docenti	50	53	25
Collaboratori non docenti	0	0	1
Totale	50	53	26

2025

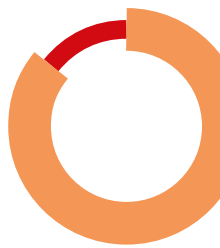


Collaboratori docenti 96%
Collaboratori non docenti 4%

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2023	2024	2025
Tempo indeterminato	34	34	38
Tempo determinato	5	6	6
Totale	39	40	44

2025

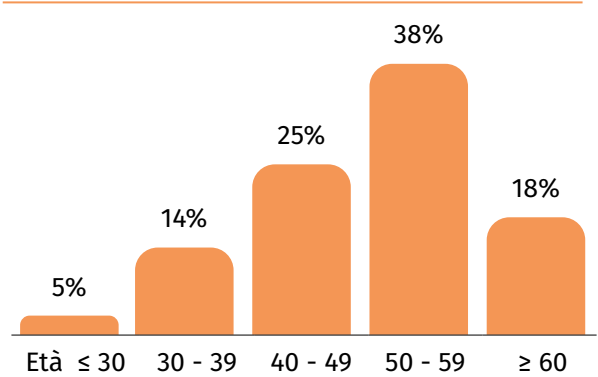


Dipendenti a tempo indeterminato 86%
Dipendenti a tempo determinato 14%

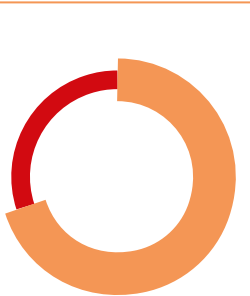
Dipendenti per fascia di età e genere

	2024			2025		
Fascia di età	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 30	0	2	2	2	0	2
30 - 39	4	2	6	3	3	6
40 - 49	4	5	9	6	5	11
50 - 59	5	17	22	14	3	17
≥ 60	0	1	1	6	2	8
Totale	13	27	40	31	13	44

Dipendenti per fascia di età nel 2025



Dipendenti per genere nel 2025



Donne 70%
Uomini 30%

Compensi e retribuzioni

Dipendenti e collaboratori

retribuzione annua lorda	livello inquadramento contrattuale	Importo (€)
massima	IX	47.422
minima	I	21.145

Ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs 117/2017 il rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima è pari a 2,24.

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 Organo di controllo

	importo lordo (€)
Presidente e Revisore legale dei conti	8.000
Membro	4.000
Membro	4.000

Compensi Organismo di Vigilanza

	importo lordo (€)
Presidente	5.000
Membro	4.000
Membro	500

Retribuzione annua lorda dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (€)
IX Livello	47.422

Monitor BENENGIM: rilevazione 2025



La seconda edizione di “**BENENGIM**”, **l'Osservatorio sul benessere organizzativo fra i collaboratori di ENGIM**, diretta da Daniele Marini e progettata e realizzata da Community Research&Analysis (CR&A), restituisce l'immagine di un ente nel complesso positiva, inserito tuttavia in un contesto profondamente mutato e sempre più incerto rispetto al passato recente. La precedente fotografia (2023) è stata scattata nell'anno della ripresa a seguito del biennio pandemico che ha costituito, per molti versi, uno spartiacque nella società e nell'economia. Oggi le tensioni geopolitiche e le instabilità economiche globali contribuiscono a rendere più complesso lo scenario di riferimento, influenzando anche

le percezioni interne. In questo quadro, va considerato **il processo di cambiamento** che anche ENGIM sta attraversando sotto il profilo valoriale e organizzativo; nella Fondazione è in atto una sorta di “metamorfosi”, l'abbandono di un'identità che appartiene all'origine per approdare a una nuova fase “adulta”.

Si registrano però segnali incoraggianti: il benessere organizzativo appare in miglioramento e, nel confronto con il contesto nazionale, si colloca su livelli più elevati. Tra gli elementi più apprezzati spicca il **welfare aziendale**, introdotto per la prima volta nel 2023 e ormai consolidato, che rappresenta un fattore concreto di supporto che contribuisce in modo significativo a rafforzare il clima interno. Ci sono ancora alcune difficoltà da superare che sembrano interessare le figure di guida e di responsabilità, soprattutto di carattere locale e, a cascata, il minor livello di coinvolgimento, il sentirsi meno protagonisti sul lavoro, il livello di gratificazione ricevuto che tende a calare. Nel complesso, emerge l'immagine di un'**organizzazione in transizione**, che sta costruendo progressivamente la propria nuova identità, muovendosi in un equilibrio tra cambiamento e consolidamento, tra incertezza e segnali positivi di sviluppo.

Partendo da queste valutazioni sono state messe in campo alcune azioni tra cui l'ENGIM Academy, il percorso pensato per supportare le figure di responsabilità nel percorso di crescita professionale personale e dell'Ente (si veda il paragrafo “Wellbeing”, 3.4).

1.4 Le sedi

→ Ravenna

Via Punta Stilo

Si trova nel centro della città e rappresenta la sede legale dell'Ente.

Inserita nel complesso dell'Opera San Paolo, usufruisce liberamente anche di un cortile privato con campi da calcio, basket e volley e della struttura polivalente Palaleo. 1986 anno di avvio delle attività

2 laboratori di cucina

7 aule didattiche

1 cucina didattica

3 laboratori di acconciatura

3 laboratori di grafica

1 aula informatica

1 impresa formativa UBUNTU

1 impresa formativa UBUNTINO

1 sportello al pubblico

5 Filiere formative

ENGIM Marani

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

Con due ettari di terra coltivabile, comprende serre per la coltivazione indoor, due capannoni e un fabbricato di 170 metri quadrati inaugurato il 6 maggio 2021. Dotato di aule teoriche, laboratori di cucina e spogliatoi, le attività che vi vengono svolte consentono la filiera didattica: dalla produzione alla trasformazione e alla conservazione dei prodotti agroalimentari, inoltre vengono svolte anche le lezioni legate al profilo dell'Operatore della ristorazione.

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

→ lavorazione carni

→ pasticceria

→ ortofrutticolo

→ lattiero-caseario

→ lavorazione di prodotti locali.

La sede 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.

→ 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 per accogliere i ragazzi di strada dei sobborghi San Rocco e San Domenico. In pochi anni le attività di supporto scolastico, formative, educative e ricreative portarono all'acquisizione di aree adiacenti e al varo di laboratori professionali di arti e mestieri.

Nel 1923 proprietà e terreni vennero affidati alle cure della Congregazione dei Giuseppini. All'interno dell'Istituto sono presenti laboratori di informatica, meccanica, oleopneumatica, sociosanitari, agroalimentari e frigotecnica.

1985 anno di avvio delle attività

4 aule didattiche

1 cucina didattica

2 aule informatica

1 laboratorio di meccanica /saldatura

1 laboratorio pneumatica /oleodinamica

1 impresa formativa UBUNTU

1 impresa formativa RE-BIKE

2 Filiere formative

Il piano di studi per Operatore agroalimentare si delinea in:

→ predisposizione e regolazione macchinari e attrezzature

→ trattamento materie prime e semilavorati

→ lavorazione e conservazione prodotti

→ controllo qualità.

Il piano di studi per Operatore della ristorazione si delinea in:

→ trattamento materie prime e semilavorati

→ preparazione piatti.

→ allestimento spazi di ristorazione e servizio

→ preparazione e distribuzione bevande e snack.



→ Comacchio

Nella Sede di Comacchio (utilizzata da AECA per l'erogazione di attività formative), ENGIM Emilia Romagna gestisce **il percorso leFP Operatore informatico** nato nel settembre 2023.

Si trova nella zona centrale di Comacchio, in provincia di Ferrara, all'interno dell'antico Palazzo Vescovile di proprietà dell'Arcidiocesi di Ferrara. La sede è stata recentemente ristrutturata per dotarsi di aule e laboratori attrezzati, oltre a un'intera sala adibita ad area ristoro per le pause comuni. Ogni aula teorica dispone di un laboratorio informatico.

Il piano di studi per Operatore della ristorazione si delinea in:

- approntamento risorse informatiche
- configurazione sistemi e dispositivi hardware e software
- manutenzione sistemi e dispositivi hardware e software
- gestione dati.

→ Forlì

Palazzo Talenti Framonti

Nella Sede di Forlì sorge l'impresa Formativa UBUNTU Ristorante didattico all'interno di Palazzo Talenti-Framonti, uno degli edifici storici più importanti del centro di Forlì, affacciato su Piazza Aurelio Saffi, cuore della vita cittadina. Si tratta di un palazzo di origine nobiliare, risalente almeno al XV secolo, che nel tempo ha assunto un elegante aspetto neoclassico. Oggi il palazzo è completamente riqualificato ed è diventato un vero polo multifunzionale: non solo luogo storico, ma anche spazio vivo dedicato a ristorazione, formazione e cultura, inserito in un contesto urbano centrale, dinamico e ricco di servizi, accanto ad altri edifici simbolici della città.

Gli spazi interni del palazzo (sviluppati su più piani) sono organizzati per supportare sia la didattica sia l'attività pratica:

2 Laboratori di cucina: ambienti attrezzati con strumenti professionali dove gli studenti imparano tecniche culinarie e preparano i piatti, seguiti da chef e formatori.

Sala ristorante didattica:

spazio reale di servizio dove gli allievi svolgono attività di sala (accoglienza, servizio, gestione clienti), simulando un vero contesto lavorativo.

1 Aula didattica

Spazi polifunzionali ed eventi:

utilizzati per incontri, corsi, degustazioni e iniziative legate alla cultura enogastronomica.

2. Attività e risultati



2.1 Percorsi di formazione

I corsi ENGIM consentono di accedere a tutti i livelli della formazione e sono tutti finalizzati al rapido inserimento nel mondo del lavoro, grazie alla rete di aziende partner con cui condividiamo progetto educativo e percorso professionalizzante. La nostra offerta formativa, a seconda dei destinatari, riguarda cinque ambiti principali.

Istruzione e formazione professionale (IeFP)

Qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di IeFP sono rivolti ai giovani tra i 14 e 24 anni di età, **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, da subito 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 skill 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 tecnico professionale relativamente alla stessa area.

Formazione superiore (IFTS)

Conseguito il diploma si può accedere a un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore IFTS per ottenere il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore. Un percorso che affianca alle lezioni frontali 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.

ITS Academy

Gli Istituti Tecnici Superiori sono percorsi di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica post diploma che permettono di conseguire il titolo di Tecnico Superiore e che si sviluppano in parallelo al sistema universitario. Hanno una durata di due anni e consentono di acquisire competenze per lavorare in contesti all'avanguardia perché progettati anche insieme alle imprese.

Formazione continua

Corsi **per adulti occupati nelle principali filiere di expertise dell'Ente** che sviluppano qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento. Si concludono con l'attestato di validazione delle competenze acquisite.

Formazione per disoccupati

Corsi gratuiti per giovani e adulti in cerca di prima occupazione o reinserimento lavorativo, finalizzati ad acquisire nuove competenze o all'aggiornamento di quelle già possedute **nelle principali filiere di expertise dell'Ente**.

Formazione per persone svantaggiate

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

Animazione Pastorale Giuseppina

Spirito di famiglia, affabilità, fiducia nei ragazzi, dialogo: una comunità educativa che offre percorsi professionali e buone pratiche, nella solidarietà, nel rispetto della legalità e del bene comune. In ENGIM ritroviamo la tradizione murialdina, giunta fino a noi grazie all'azione della **Congregazione di San Giuseppe**.

Il servizio di Animazione Pastorale Giuseppina tocca tutto il territorio. È affidato a formatori o educatori che operano nelle sedi curando non solo l'aspetto professionale e la didattica, ma la **crescita integrale degli allievi**, perché si sentano protagonisti del loro percorso di vita. Attività ludiche e creative sono un'occasione per guidarli all'età adulta, da attenti e consapevoli cittadini del domani.

Molte iniziative scandiscono l'anno formativo: incontri di conoscenza, confronto e condivisione, come le Giornate dell'Accoglienza, del Dono, della Memoria e dei Giusti, i percorsi di Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG) e il **Campo nazionale annuale** che raduna ragazzi delle varie sedi (classi dell'obbligo formativo IeFP) in un'esperienza indimenticabile e insostituibile per tutti, allievi e formatori.

Campo nazionale ENGIM

Si è conclusa il 16 maggio 2025 l'edizione del **Campo Nazionale ENGIM "Liberare per Liberarsi"**, che ha coinvolto 60 giovani partecipanti, 16 formatori provenienti da tutta Italia e il Presidente ENGIM,



all'interno di un percorso educativo intenso e altamente partecipativo, realizzato nell'anno dell'80° anniversario della Liberazione. Il tema scelto – “Liberare per Liberarsi” – ha orientato l'intera esperienza, configurandosi come un invito a riconoscere la dignità propria e altrui, a superare pregiudizi, paure e solitudini, e a tradurre la memoria storica in impegno concreto. Anche per questa edizione, il Campo è stato preceduto da un percorso articolato lungo l'anno formativo, finalizzato a favorire la conoscenza reciproca tra i partecipanti, la costruzione di relazioni significative e una preparazione consapevole all'esperienza.

Nel corso delle giornate si sono svolte numerose attività di particolare rilevanza educativa e formativa, tra cui:

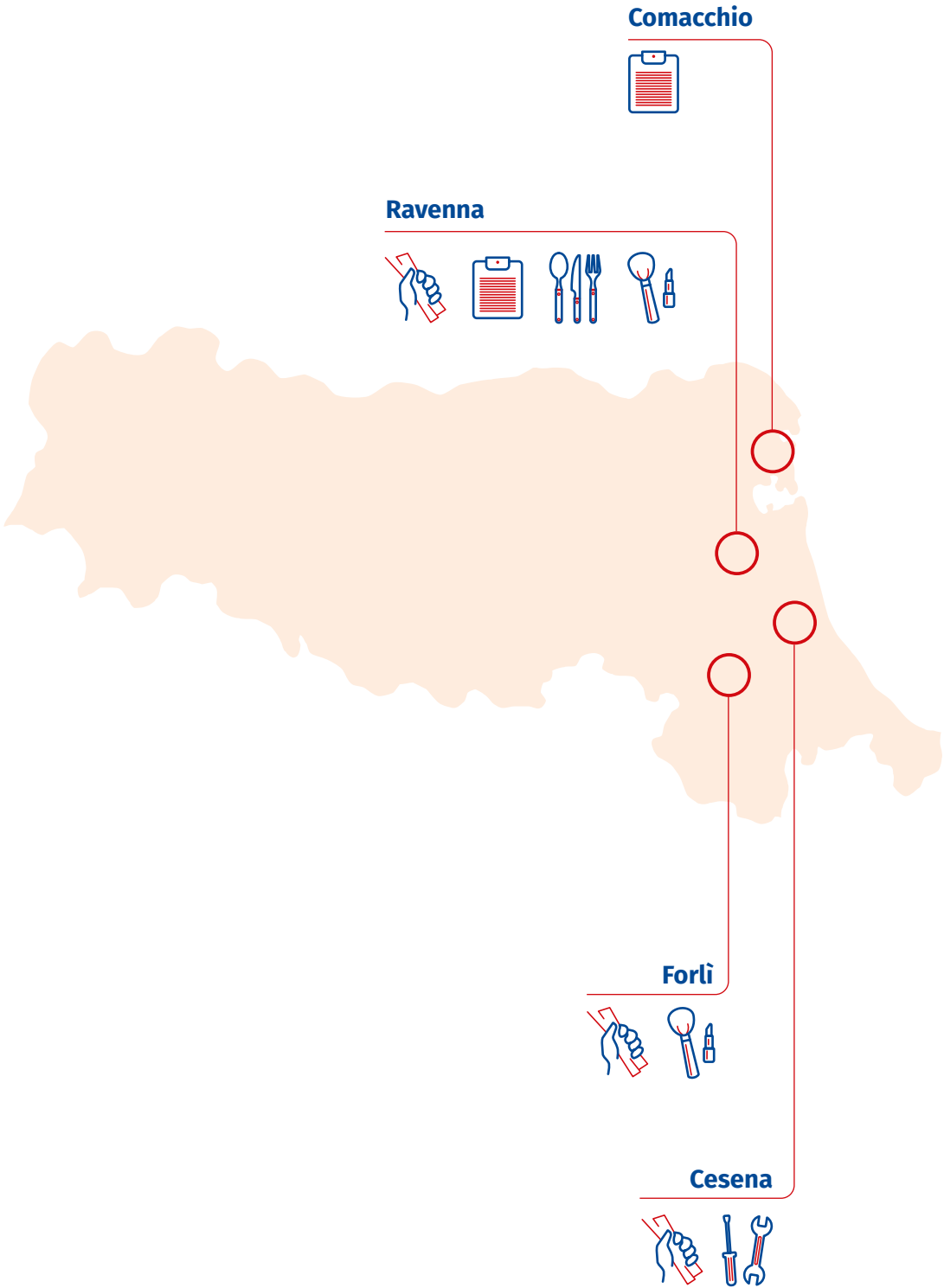
→ la visita alle Fosse Ardeatine, preceduta da un approfondimento storico e accompagnata dalla formatrice Marta Mazzeo, che ha guidato i partecipanti in un luogo

emblematico della memoria collettiva; → la proiezione del documentario “I ragazzi delle Pietre Spezzate”, seguita da laboratori condotti insieme ai giovani protagonisti del film, provenienti da Thiene, con il supporto delle formatrici Marta Rigo e Silvia Gavasso; → un'esperienza di servizio attivo a favore di persone in condizioni di fragilità, finalizzata a tradurre i valori della Resistenza in azioni concrete di solidarietà e giustizia; → il passaggio della Porta Santa presso la Basilica di San Paolo, vissuto come momento simbolico e spirituale all'interno di un percorso personale e comunitario.

L'esperienza del Campo ha rappresentato un momento significativo di crescita personale e collettiva, destinato a proseguire nel tempo attraverso i comportamenti, le scelte e la consapevolezza maturata dai partecipanti, nella prospettiva che il “liberare” coincida profondamente con il “liberarsi”.

2.2 Filiere formative di ENGIM Emilia Romagna

Filiera	Settore		Sede
	Lavorazioni	Agricolo e agroalimentare	Cesena Ravenna Forlì
	Meccanica, produzione e manutenzione	Montaggio componenti e manutenzione	Cesena
	Servizi tecnici	Marketing e vendita	Ravenna
		Editoria e grafica	Ravenna
		Informatica e telecomunicazioni	Comacchio
	Turistico-alberghiera	Ristorazione e servizi sala bar	Ravenna
	Servizi alla persona	Cura e benessere della persona	Ravenna Forlì



2.3 I risultati della formazione

Nell'anno formativo 2024/2025 la Fondazione ha erogato complessivamente 152 corsi di formazione (18% in più rispetto all'anno scorso) di cui 118 corsi di formazione professionale e 34 corsi per lo sviluppo di competenze trasversali. Gli allievi sono stati complessivamente 1.719 (24% in più rispetto all'anno scorso) di cui 1.483 iscritti ai percorsi di formazione professionale e 236 iscritti ai percorsi per lo sviluppo di competenze trasversali.

152 corsi

1.719 allievi

Formazione professionale per giovani e adulti: corsi e allievi per settore formativo

Filiera	Corsi		Allievi	
	2024	2025	2024	2025
 Lavorazioni	31	22	366	239
 Impiantistica	0	0	0	0
 Meccanica, produzione e manutenzione	2	2	35	38
 Servizi tecnici	41	66	443	856
 Turistico-alberghiera	18	24	253	283
 Servizi alla persona	2	4	37	67
Totale	94	118	1.134	1.483

Formazione per giovani

Nell'ambito dei percorsi leFP sono stati erogati 24 corsi di formazione professionale a favore di 415 giovani. Gli allievi che hanno conseguito il titolo previsto dal percorso formativo sono stati complessivamente 133 di cui 114 qualifiche triennali e 19 diplomi di IV anno. Nel 2025 5 allievi hanno trascorso un periodo di studi all'estero.



415 allievi



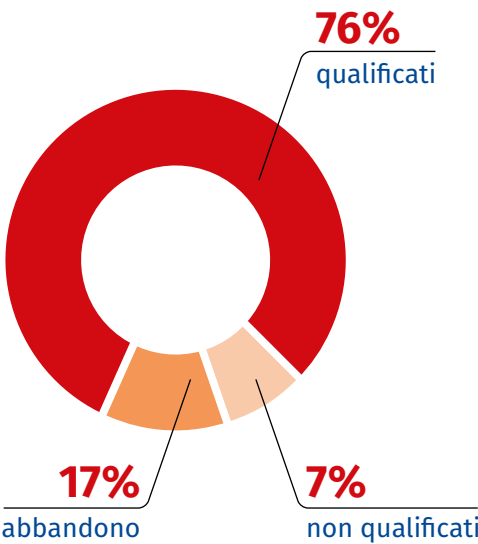
133 titoli conseguiti



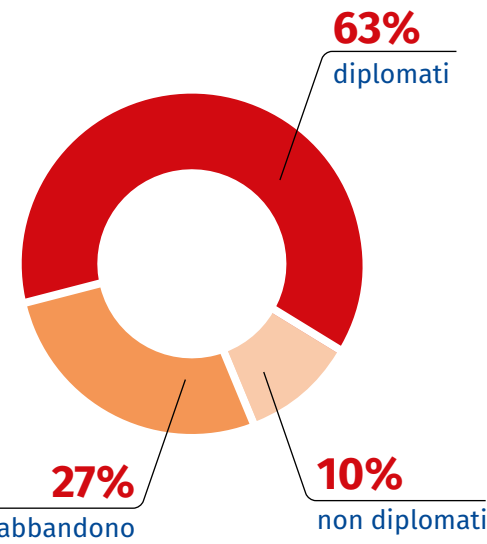
5 allievi in mobilità all'estero

Il 76% degli allievi iscritti ai percorsi triennali e il 63% degli allievi iscritti nei percorsi di IV anno hanno superato positivamente l'anno con il passaggio all'anno successivo o con l'ottenimento del titolo previsto dal percorso formativo.

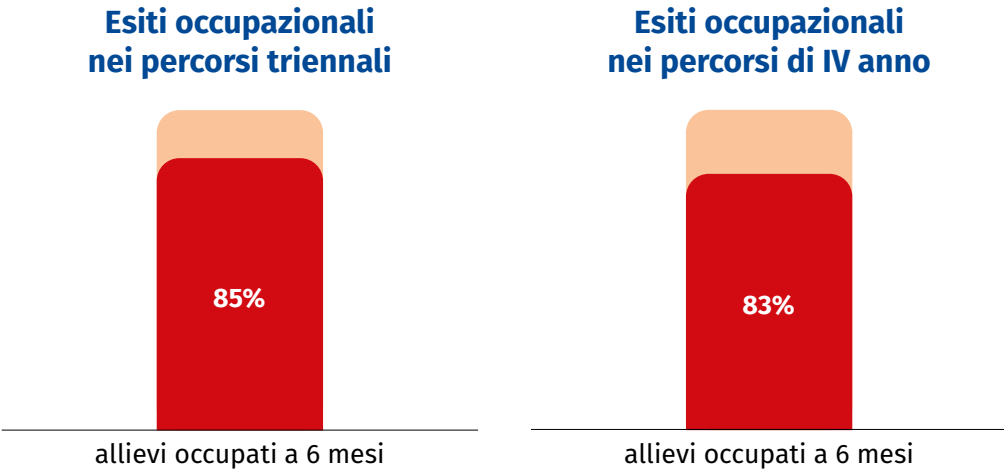
Esiti formativi nei percorsi triennali



Esiti formativi nei percorsi di IV anno



L'esito occupazionale viene misurato ogni anno attraverso interviste agli allievi che hanno conseguito la qualifica o il diploma. Nel 2025 si segnalano risultati particolarmente positivi per i percorsi triennali nell'ambito dei quali la percentuale di allievi occupati a sei mesi dal conseguimento del titolo formativo è pari al 85%.



Formazione per adulti

Nel corso dell'anno sono stati erogati 128 corsi di formazione professionale rivolti a 1.304 allievi adulti. Nel 2025, 79 allievi hanno conseguito il titolo e successivamente trovato occupazione.



Livello di gradimento e qualità percepita dei servizi

A conclusione dei percorsi formativi sono stati somministrati agli studenti questionari per rilevare il livello di gradimento dei servizi. Il risultato dell'indagine di qualità è complessivamente molto buono e supera in ogni Fondazione regionale la soglia di 9,4 su 10.

Punteggi medi ottenuti per Fondazione regionale

ENGIM Emilia Romagna	9,4
ENGIM Lazio	8,2
ENGIM Lombardia	8,4
ENGIM Piemonte	8,6
ENGIM Veneto	8,5

Valutazione media dei servizi di ENGIM Emilia Romagna

La valutazione media degli allievi rispetto alle attese e alle aspettative è di 9,4 (su 10). Si riporta di seguito l'esito dell'indagine di qualità per tipologia di servizio: formativo, amministrativo e strutturale.

Servizi formativi

Qualità della formazione	9,4/10
Utilità delle competenze acquisite	9,3/10
Consiglieresti ENGIM	9,6/10

Comunicazione e servizi di supporto

Pianificazione del corso	9,3/10
Coerenza con i contenuti del corso	9,7/10
Qualità dei servizi	9,3/10

Struttura e sicurezza

Spazi formativi	9,4/10
Attrezzature	9,5/10
Sicurezza	9,4/10

2.4 Iniziative e attività

Tecnico delle lavorazioni dei prodotti vegetali

Sede: Cesena

Corso di riferimento: Iefp - IV annualità

Filiera formativa/settore:

Agroalimentare

Partner: AECA - Associazione Emiliano-Romagnola di Centri Autonomi

Il corso Tecnico delle lavorazioni dei prodotti vegetali, avviato nel 2025, è un percorso formativo gratuito che prepara i partecipanti a intervenire nella trasformazione e lavorazione di frutta e verdura, dai prodotti freschi a conserve, succhi, confetture e sott'oli, rispettando gli standard igienico-sanitari. Il percorso, della durata di **990 ore**, integra lezioni teoriche, attività pratiche, stage e project work, permettendo di acquisire competenze tecniche, digitali e di sicurezza sul lavoro. Al termine, viene rilasciata la qualifica di IV livello EQF, spendibile nel settore agroalimentare. Il percorso ha una durata complessiva di 990 ore ed è articolato in **396 ore di aula**, **495 ore di stage** e **99 ore di Project Work**. Le attività sono state realizzate con il supporto di **docenti e formatori esperti del settore agroalimentare**, che hanno curato sia la parte teorica sia quella pratica, e con la collaborazione di **aziende e laboratori agroalimentari** coinvolti nei periodi di stage e project work, offrendo ai partecipanti esperienze operative concrete.

Il corso ha coinvolto **12 giovani partecipanti tra i 17 e i 25 anni**, selezionati in base a requisiti specifici di qualifica e motivazione, e ha previsto numerosi incontri in aula e laboratori

pratici dedicati alla trasformazione e conservazione di frutta e verdura, confezionamento ed etichettatura dei prodotti finiti. Durante le attività di stage gli studenti hanno applicato concretamente le competenze acquisite, confrontandosi con ambienti di lavoro reali nel settore agroalimentare. Al termine del percorso, i partecipanti avranno la possibilità di conseguire la qualifica di **Tecnico delle lavorazioni prodotti vegetali**.

Il corso non è solo un percorso formativo, ma un vero e proprio viaggio di crescita per chi vi partecipa. Gli studenti non imparano soltanto a trasformare frutta e verdura in conserve, succhi o confetture rispettando gli standard di qualità e sicurezza: giorno dopo giorno, scoprono come le loro mani, guidate dalla conoscenza, possano dare vita a prodotti concreti e di valore. Questo percorso stimola la **crescita personale**, regalando autonomia, fiducia in sé stessi e la capacità di affrontare sfide complesse, mentre ogni laboratorio e ogni momento di stage diventano un'occasione per mettersi alla prova. Ma non si tratta solo di tecnica: il corso coltiva anche le **relazioni**, il confronto con docenti, compagni e professionisti diventa fonte di scambio, collaborazione e scoperta reciproca. Così, tra macchinari, profumi e sapori, gli studenti costruiscono non solo competenze spendibili nel mondo del lavoro, ma anche una consapevolezza nuova di sé e del loro ruolo nella filiera agroalimentare, pronti a trasformare la passione in opportunità concrete.

L'iniziativa del corso per **Tecnico delle lavorazioni dei prodotti vegetali** ha un impatto evidente anche al di fuori dell'aula, influenzando concretamente la vita professionale, sociale ed economica dei partecipanti. Grazie al periodo di **stage** e alle attività in **impresa formativa**, gli studenti hanno la possibilità di confrontarsi con situazioni reali, applicando le competenze acquisite e acquisendo esperienza concreta nel settore agroalimentare. Parallelamente, il corso ha favorito la creazione di una **rete di collaborazioni con partner esterni**, tra cui aziende agroalimentari e laboratori locali, che contribuiscono a far dialogare formazione e mondo del lavoro. Questo legame consente di valorizzare le capacità degli studenti, facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro e promuovere lo sviluppo della **filiera agroalimentare locale**, sostenendo la qualità dei prodotti e il tessuto economico del territorio. In questo modo, l'iniziativa non solo prepara professionalmente i giovani, ma rafforza anche le connessioni tra formazione, imprese e comunità, generando ricadute positive durature sul territorio.

Il percorso è presentato in partenariato con **AECA – Associazione Emiliano-Romagnola di Centri Autonomi** è stato promosso e realizzato da **ENGIM Emilia Romagna ETS – sede di Cesena** e finanziato dai Fondi Europei della Regione Emilia-Romagna (**canale FSE+**), nell'ambito delle politiche regionali per la formazione e l'occupazione giovanile.

Ho scelto questo corso per la mia passione per il cibo e per tutto ciò che riguarda la lavorazione di frutta e verdura. Fin dall'inizio, le lezioni e i laboratori mi hanno permesso di trasformare questa passione in competenze concrete, imparando a preparare conserve, succhi, confetture e altri prodotti nel rispetto degli standard di qualità e sicurezza. In particolare, svolgere le lezioni nell'impresa formativa Ubuntu Forlì è stato molto stimolante e piacevole: poter lavorare in un ambiente scolastico che mi permette di realizzare una vera produzione mi ha permesso di applicare subito ciò che imparavo e di confrontarmi con situazioni reali. Questo percorso non solo mi ha dato abilità tecniche, ma mi ha aiutato a crescere personalmente, sviluppando fiducia in me stesso e motivazione a seguire la mia passione, aprendo concrete opportunità professionali.

Un allievo del corso Tecnico delle lavorazioni dei prodotti vegetali

Operatore termale

Sede: Cesena

Corso di riferimento: formazione superiore

Filiera formativa/settore: Benessere e turismo - Operatore termale

Partner: AECA - Associazione Emiliano-Romagnola di Centri Autonomi

Il percorso formativo è finalizzato al conseguimento della **qualifica di "Operatore termale" (livello EQF 4)**, figura professionale dotata di competenze nelle tecniche applicative e nei trattamenti del benessere termale, nonché nell'accoglienza e nella gestione dei servizi di strutture termali e turistiche. Il profilo integra competenze tecniche, tecnologiche e professionali con abilità trasversali, organizzative, relazionali, digitali e linguistiche, funzionali all'innovazione e alla transizione ecologica e digitale del settore.

È stato realizzato un corso gratuito della durata complessiva di **500 ore, di cui 300 ore di formazione teorico-pratica e 200 ore di stage** presso strutture termali del territorio. Il percorso ha coinvolto **12 partecipanti**, giovani e adulti residenti o domiciliati in Emilia-Romagna, occupati o disoccupati, in possesso di un titolo di studio coerente con l'area sociosanitaria o scientifica.

Il programma formativo ha previsto moduli su comunicazione e accoglienza, gestione del cliente e qualità del servizio, sicurezza sul lavoro e primo soccorso, normativa di

settore e privacy, igiene ambientale, discipline del benessere olistico, idrologia e crenoterapia, fangoterapia, cure inalatorie, balneoterapia e percorsi vascolari. Il percorso si conclude con un esame finale per il rilascio della qualifica professionale.

L'inserimento del progetto nel BS25 di ENGIM è rilevante in quanto valorizza il ruolo strategico della formazione superiore all'interno dell'organizzazione. Il percorso ha posto al centro la persona, sostenendo non solo l'acquisizione di competenze professionali, ma anche la crescita personale, la consapevolezza e la valorizzazione delle esperienze pregresse, in particolare per un'utenza adulta.

La formazione ha rappresentato una concreta opportunità di **riqualificazione e aggiornamento professionale**, favorendo il reinserimento nel mercato del lavoro. In questo contesto, si è configurata come leva strategica per fornire competenze, strumenti e fiducia necessari ad affrontare le nuove sfide occupazionali.

Particolarmente significativa è stata **l'attività di accompagnamento lungo tutto il percorso**, finalizzata a supportare ogni partecipante nella definizione e nello sviluppo del proprio progetto professionale. Questo ha contribuito a rafforzare motivazione, orientamento e valorizzazione delle competenze individuali.

Il progetto ha promosso uno sviluppo integrato della persona nelle dimensioni professionale, personale e relazionale. Da un lato, ha consentito l'acquisizione di competenze tecniche specifiche legate ai trattamenti termali, all'accoglienza e alla gestione dei servizi; dall'altro, ha sostenuto il rafforzamento dell'autostima, della motivazione e della consapevolezza. Le attività di gruppo e il confronto con docenti e professionisti hanno inoltre favorito lo sviluppo di competenze comunicative e relazionali fondamentali nei servizi alla persona.

L'iniziativa ha generato ricadute positive anche oltre l'ambito formativo, contribuendo allo **sviluppo del territorio e alla creazione di una rete di collaborazioni con le realtà locali del settore termale**. La sinergia con gli stabilimenti di Bagno di Romagna ha permesso di costruire un collegamento concreto tra formazione e mondo del lavoro, facilitando l'inserimento occupazionale dei partecipanti e favorendo un dialogo costante tra sistema formativo e tessuto produttivo.

Nel complesso, il progetto ha prodotto effetti positivi sia sul piano professionale e personale dei partecipanti sia su quello socio-economico locale, promuovendo la valorizzazione delle risorse territoriali e sostenendo percorsi efficaci di riqualificazione e reinserimento lavorativo.

Molti corsisti hanno scelto di intraprendere questo percorso dopo periodi di inattività lavorativa o dopo aver sentito la necessità di rimettersi in gioco professionalmente. In molti casi la formazione ha rappresentato un'occasione di riscatto: adulti con esperienze diverse tra loro hanno progressivamente sviluppato nuove competenze tecniche, migliorato le proprie capacità relazionali e ritrovato motivazione verso il lavoro. Un aspetto particolarmente positivo è stato il clima collaborativo che si è creato tra corsisti, docenti e partner del territorio.

Il coordinatore del progetto

Tecnico della produzione pasti

Sede: Ravenna

Corso di riferimento: Iefp - IV annualità

Filiera formativa/settore: Ristorazione

Partner: AECA - Associazione Emiliano-Romagnola di Centri Autonomi

Il corso per **Tecnico della produzione pasti** è un percorso formativo professionalizzante finalizzato allo sviluppo di competenze nella progettazione di menù e ricette e nella realizzazione di preparazioni culinarie di qualità. Integra attività teoriche e pratiche, con l'utilizzo di tecnologie innovative e un'attenzione specifica alla valorizzazione estetica dei piatti e dei prodotti enogastronomici locali. Il percorso prevede inoltre un'esperienza di stage in contesti lavorativi del settore ristorativo e si conclude con il rilascio della **qualifica di IV livello EQF**.

Nel 2025 è stato attivato un corso della durata complessiva di 990 ore, articolato in **500 ore di formazione in aula e laboratorio e 490 ore di stage**. Hanno partecipato 15 allievi già in possesso della qualifica di Operatore della ristorazione. Il programma ha incluso **moduli teorico-pratici, attività di laboratorio, incontri con esperti e un'esperienza strutturata di stage**, finalizzata al consolidamento delle competenze professionali.

Elemento centrale del percorso è stata l'impresa formativa **UBUNTU Ristorante didattico**, che ha consentito agli studenti di sperimentare in modo concreto tutte le fasi della produzione dei pasti, dalla progettazione del menù alla preparazione e presentazione dei piatti. Questa esperienza ha favorito

lo sviluppo di **competenze tecniche e trasversali, come lavoro di squadra, gestione del tempo e problem solving**, rafforzando il collegamento tra formazione e mondo del lavoro.

Fondamentale è stato anche il **contributo delle aziende del territorio**, che hanno ospitato gli studenti in stage, offrendo opportunità di apprendimento in contesti reali e favorendo possibili inserimenti lavorativi. L'iniziativa assume un valore significativo per il territorio, poiché favorisce il collegamento tra formazione e mondo produttivo, grazie alla collaborazione con aziende e strutture ristorative coinvolte nelle attività di stage. Questo contribuisce a sostenere la qualificazione delle professionalità nel settore enogastronomico e a valorizzare le eccellenze gastronomiche locali.

L'iniziativa del corso per Tecnico della produzione pasti promuove in maniera integrata lo sviluppo della persona su più livelli, con un'attenzione particolare all'area professionale, personale e relazionale. Attraverso le attività formative, gli studenti acquisiscono competenze specifiche nella progettazione di menù, nella realizzazione di ricette, nell'uso di tecnologie innovative per la preparazione e conservazione degli alimenti e nella valorizzazione dei prodotti tipici del territorio, rafforzando così la loro preparazione e spendibilità nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo, il percorso favorisce la crescita personale, sostenendo l'autonomia, la responsabilità e

la motivazione dei partecipanti: il confronto con compiti concreti e situazioni operative li aiuta a costruire fiducia nelle proprie capacità e a gestire attività complesse con maggiore consapevolezza. L'aspetto relazionale e sociale è altrettanto centrale, poiché le attività di laboratorio, l'impresa formativa e lo stage in azienda stimolano il lavoro di squadra, la comunicazione efficace e la collaborazione in contesti professionali, favorendo inoltre il collegamento con le realtà produttive locali e l'integrazione nel tessuto economico e sociale del territorio.

Il percorso ha avuto ricadute evidenti anche al di fuori dell'ambito strettamente formativo; grazie al periodo di stage e alle attività in impresa formativa, gli studenti hanno potuto confrontarsi direttamente con il mondo del lavoro, sperimentando le dinamiche operative delle cucine professionali e acquisendo competenze spendibili nel settore ristorativo. Parallelamente, il progetto ha consolidato una rete stabile con le aziende e le strutture del territorio, favorendo il dialogo tra formazione e realtà produttive locali e garantendo ai partecipanti opportunità concrete di inserimento lavorativo. In particolare, il collegamento con le aziende firmatarie l'accordi di partenariato che si sono impegnate ad accogliere i ragazzi in stage ha permesso di creare un ponte tra apprendimento e filiera professionale, valorizzando le competenze acquisite dagli studenti e rafforzando la collaborazione tra istituzioni formative e imprese locali.

In qualità di formatore coinvolto nel percorso per Tecnico della produzione pasti, ho avuto l'opportunità di accompagnare gli studenti in un'esperienza formativa molto concreta e stimolante. Il valore principale di questo corso è rappresentato dall'equilibrio tra teoria e pratica. Un aspetto particolarmente interessante è lo sviluppo della filiera enogastronomica locale: il corso incoraggia l'uso e la valorizzazione di prodotti tipici del territorio, promuovendo un approccio sostenibile e integrato tra formazione, produzione alimentare e mercato locale. Ritengo che questo percorso rappresenti una grande opportunità per i giovani che desiderano specializzarsi in ambito gastronomico, perché permette loro di sviluppare competenze professionali solide e di avvicinarsi al mondo del lavoro con maggiore consapevolezza e preparazione.

Un formatore del corso Tecnico della produzione pasti

2.5 I nostri modelli innovativi

Pizzeria sociale

Sostenibilità ambientale, utilizzo di prodotti del territorio, km 0 e attenzione agli scarti alimentari.

La Pizzeria sociale di ENGIM Emilia Romagna sorge presso l'**Azienda agricola Marani** ed è gestita dagli allievi con la supervisione dei docenti, in un ambiente curato e inclusivo dove si può nutrire non solo il corpo ma anche l'anima. Un luogo dove trovare prodotti di qualità e a filiera corta, ma soprattutto mangiare bene per poter apprezzare il lavoro dei nostri studenti.

- 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. Per dare risalto all'iniziativa, sono state organizzate diverse serate dedicate alla degustazione di pizze a lunga lievitazione, preparate con ingredienti stagionali coltivati dai nostri studenti del settore agroalimentare, alle quali sono stati invitati le aziende con cui collaboriamo, le famiglie, i principali attori del territorio e la cittadinanza intera.

Queste iniziative hanno permesso di dare maggiore visibilità alla Pizzeria sociale anche attraverso le produzioni realizzate dagli allievi all'interno degli orti stagionali presenti nell'Azienda agricola Marani.

L'utilizzo dei prodotti a filiera corta ha reso estremamente orgogliosi gli allievi che hanno seminato, curato e utilizzato i prodotti dell'orto e ha ricevuto particolare apprezzamento da parte di tutti i presenti.



Officina RE.Bike

Con il progetto Officina RE.Bike uniamo due importanti obiettivi: preparare al mondo del lavoro i ragazzi dei nostri corsi di formazione dando loro l'opportunità di mettere in opera le abilità acquisite in una concreta realtà economica e sensibilizzare l'intera comunità verso le buone pratiche di riciclo e riutilizzo consapevole.

I referenti dell'iniziativa

Officina RE.Bike (Recycled ENGIM Bike: riciclare per un futuro sostenibile) è un'impresa formativa nella quale 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 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 e sensibilizzare i giovani verso un'economia circolare, più ecosostenibile. A turno, i nostri allievi si recano nell'impresa formativa mettendo in opera tutte le abilità acquisite durante i percorsi di formazione professionale.

L'impresa formativa Officina RE.Bike – **aperta in orario scolastico e alcuni pomeriggi alla settimana** – coinvolge tutti gli allievi del percorso Operatore meccanico di sistemi, chiamati a vivere le fasi principali della vita aziendale. Ciò avviene in un ambiente protetto, la scuola, e privo di rischi per gli allievi, che hanno la possibilità di confrontarsi con gli aspetti legati al mercato di riferimento, alla burocrazia e ai rapporti di collaborazione che si creano in un ambiente lavorativo.

Come ogni anno, presso la sede di ENGIM Emilia Romagna dell'Istituto Lugaresi, dove è sita l'impresa formativa RE.Bike, gli allievi hanno organizzato una giornata dimostrativa durante la quale hanno aiutato i loro coetanei e i residenti della zona ad aggiustare le proprie biciclette. È stata l'occasione di sperimentare la peer education trasmettendo ai loro pari le conoscenze per effettuare piccole riparazioni. Una giornata all'insegna della condivisione e dell'aiuto reciproco che ha contribuito a sensibilizzare la comunità a un'economia circolare, nel rispetto della collettività e della sostenibilità.

Il Ristorante didattico UBUNTU

A settembre 2024 l'impresa formativa UBUNTU, presente in 3 sedi (due a Ravenna e una a Cesena), è stata protagonista di un rilevante cambiamento: in Via Punta Stilo, 59 a Ravenna, si è trasformata da bottega alimentare a **Ristorante didattico**. Un nuovo spazio che rappresenta un importante passo nella formazione professionale dei nostri giovani, in particolare per gli allievi del corso per Operatore alla ristorazione, attivato nell'anno scolastico 2023/2024.

Il Ristorante didattico UBUNTU nasce dall'idea di cogliere l'aspetto gastronomico in tutte le sue forme; al piano terra dell'Ente è stato creato uno spazio con 30 coperti dove gli allievi possono lavorare nella cucina e nel servizio grazie ai moderni strumenti e attrezzature che hanno a disposizione per le preparazioni e l'impiattamento.

Il Ristorante didattico è un'iniziativa finalizzata a **promuovere e accrescere le competenze dei ragazzi, dando loro l'opportunità di confrontarsi con la realtà operativa attraverso l'attività del ristorante**. I ragazzi dimostrano le loro capacità e il loro valore mettendo in pratica le conoscenze teoriche. Particolare importanza acquisisce nella didattica avere una clientela autentica che gusta il menù preparato dagli allievi-cuochi, che interpreta le presentazioni e il servizio degli allievi di sala-bar.

Durante il servizio i formatori affiancano, osservano e valutano tutto il processo. Gli allievi vengono indirizzati all'utilizzo dei prodotti agroalimentari tipici del nostro territorio e legati alla stagionalità, cercando di evitare lo spreco alimentare e favorendo la messa in circolo delle materie prime.

Le materie prime utilizzate vengono coltivate internamente presso la sede ENGIM dell'ExAzienda Agricola Marani, di proprietà della scuola, dove grazie agli orti si producono giardinieri, sottoli e marmellate di stagione. La produzione non riguarda solo gli ortaggi ma anche le uova e le erbe officinali utilizzate per i condimenti. All'interno dell'impresa formativa vengono serviti, e riscontrano particolare gradimento, i prodotti dell'arte bianca e di pasticceria realizzati durante l'attività formativa. Tra le specialità, spiccano i risotti, preparati con cura dagli allievi del corso sotto la guida esperta dello Chef. Gli allievi non solo cucinano, ma si occupano anche del servizio ai tavoli, offrendo così un'esperienza pratica e diretta nel mondo della ristorazione.

Questa iniziativa si inserisce in un progetto più ampio di ENGIM Emilia Romagna, che mira a integrare l'istruzione con esperienze pratiche nei settori di riferimento, contribuendo così alla formazione

di professionisti competenti e pronti ad affrontare le sfide del mercato del lavoro.

La **sostenibilità** e la **circularità** del nostro ristorante si riflettono anche nel garantire un eccellente rapporto qualità-prezzo, il conto infatti riesce a essere contenuto grazie alla nostra produzione interna a km 0, all'impiego di fornitori locali e all'impegno dei nostri allievi durante le lezioni. Inoltre, l'intero provento viene riutilizzato e rimesso in circolo per l'acquisto di materie prime e attrezzature per migliorare il servizio offerto ai nostri clienti.



Ho avuto il piacere di pranzare presso il Ristorante didattico UBUNTU e devo dire che è stata una bella esperienza. Appena entrati, siamo stati accolti da un'atmosfera calda e accogliente, con un servizio curato da parte degli allievi che ci hanno guidato attraverso il menù. Ogni piatto era preparato con cura e presentato in modo elegante. I sapori erano bilanciati e ogni boccone era delizioso. Inoltre, ho apprezzato molto il fatto che il ristorante utilizzi ingredienti locali e di stagione, contribuendo così a sostenere l'economia del territorio. È stato un piacere sapere di sostenere la formazione di futuri professionisti del settore.

Un cliente del Ristorante didattico

UBUNTU Forlì Ristorante didattico

La sede UBUNTU Forlì è situata all'interno di Palazzo Talenti Framonti. La scelta di collocare qui il centro principale delle attività formative è stata, fin dall'inizio, particolarmente significativa. Non si tratta infatti di una struttura didattica ordinaria, ma di un edificio storico nel cuore del centro cittadino, caratterizzato da ambienti ampi e arricchiti da elementi decorativi di pregio. Le cucine, le aree di servizio e gli spazi destinati all'accoglienza degli ospiti sono inseriti in un contesto in cui si respirano bellezza, architettura e storia. L'avvio delle attività ha comportato anche un confronto diretto con il tessuto economico della città.

Nei primi giorni di apertura, il Ristorante didattico ha suscitato notevole curiosità tra il pubblico locale: numerosi cittadini hanno visitato la struttura e sperimentato l'offerta gastronomica proposta dagli studenti. Tuttavia, accanto all'interesse, è emersa anche una certa cautela nei confronti di un'iniziativa formativa nuova per il territorio.

Di fronte a questa situazione, si è scelto di promuovere un confronto diretto e trasparente con gli operatori del settore e con la cittadinanza. I clienti diventano così osservatori privilegiati del processo formativo

che si svolge quotidianamente nelle cucine e in sala. Durante il servizio, infatti, è possibile cogliere la dimensione concreta del lavoro didattico: gli studenti sono impegnati nelle esercitazioni tecniche, nell'apprendimento delle procedure di base e nella gestione delle difficoltà tipiche delle prime esperienze di servizio. A questo si affianca il lavoro costante di supervisione dei formatori, impegnati nel correggere posture, gesti professionali e modalità di relazione con il cliente.

Con il tempo, il dialogo e la collaborazione con gli attori del territorio hanno trasformato un'iniziale cautela reciproca in una relazione costruttiva. Oggi diversi imprenditori della ristorazione locale considerano la scuola un interlocutore utile per il futuro del settore, riconoscendo il valore di un percorso formativo capace di rafforzare il capitale umano e professionale del territorio. In questo modo, ciò che inizialmente poteva apparire come un elemento di competizione si è progressivamente trasformato in una collaborazione stabile, a beneficio dell'intero sistema produttivo cittadino.

Tra le attività ospitate da UBUNTU Forlì rientrano pranzi e cene aziendali, incontri di lavoro e momenti

conviviali organizzati dalle imprese del territorio. Questi appuntamenti consentono alle aziende di utilizzare gli spazi del palazzo come luogo di relazione professionale, offrendo al contempo agli studenti l'opportunità di confrontarsi con un servizio reale e con ospiti provenienti dal mondo produttivo. I menu vengono elaborati stagionalmente dagli chef formatori insieme agli allievi, con proposte che valorizzano le materie prime locali e le tecniche apprese durante il percorso. Il servizio di sala, gestito dagli studenti sotto la supervisione dei docenti, garantisce un'esperienza professionale completa e personalizzabile, permettendo alle aziende di conoscere più da vicino il lavoro svolto all'interno della scuola. L'iniziativa assume così un valore ulteriore, consentendo alle imprese di sostenere concretamente la formazione dei giovani e favorendo momenti di incontro e collaborazione tra realtà economiche locali.

Gli spazi storici del palazzo permettono inoltre di ospitare ricevimenti istituzionali ed eventi di rappresentanza. Delegazioni, associazioni di categoria, enti pubblici e fondazioni possono trovare qui un contesto adeguato per organizzare incontri ufficiali, momenti celebrativi e iniziative culturali. In queste occasioni, il servizio può articolarsi in buffet tematici,

degustazioni guidate di prodotti locali, aperitivi di rappresentanza o cene di gala. Eventi di questo tipo non solo valorizzano l'eleganza degli ambienti, ma offrono anche l'opportunità di presentare al pubblico il patrimonio gastronomico della tradizione romagnola attraverso il lavoro congiunto di studenti e formatori.

Nel complesso, queste iniziative consentono a UBUNTU Forlì di svolgere una funzione articolata e significativa: da un lato rappresenta un laboratorio didattico in cui gli studenti possono sperimentare situazioni reali di lavoro; dall'altro costituisce uno spazio di ristorazione di qualità aperto alla comunità. Allo stesso tempo, il palazzo diventa un luogo di incontro tra imprese, istituzioni e cittadini, contribuendo a rafforzare il legame tra formazione professionale e sviluppo del territorio.



L'esperienza di UBUNTU a Forlì, all'interno di Palazzo Talenti Framonti, rappresenta per noi formatori un contesto didattico particolarmente stimolante. Qui la formazione non rimane teorica, ma si traduce quotidianamente in attività operative reali, in cui gli studenti sono chiamati a confrontarsi con il ritmo e le responsabilità della ristorazione professionale. Vedere gli allievi acquisire sicurezza, lavorare in squadra e crescere dal punto di vista umano e professionale è uno degli aspetti più significativi di questo progetto.

Testimonianza di un formatore

UBUNTINO

Il 2025 segna un ulteriore potenziamento delle imprese formative, con la nascita di **UBUNTINO**, piccola ristorazione dedicata alla promozione di uno stile di vita sano, che propone pasti rapidi, equilibrati e sostenibili, preparati con ingredienti freschi e naturali, privilegiando le produzioni locali.

La nascita di questo progetto deriva da un'osservazione concreta e pragmatica delle abitudini contemporanee di consumo: non tutti dispongono del tempo necessario per sedersi a tavola e dedicarsi a un pranzo strutturato in più portate; tuttavia, riteniamo che ogni persona debba poter accedere a un'offerta gastronomica che coniughi **qualità, cura e rispetto per il cliente**, indipendentemente dal tempo a disposizione.

UBUNTINO si configura dunque come una **risposta sintetica e operativa** a questa esigenza. Si tratta di uno spazio progettato per una fruizione rapida, la cui offerta si concentra su preparazioni leggere e immediate: centrifughe di frutta e verdura preparate al momento, insalate espressive e panini gourmet realizzati con ingredienti selezionati, proposti a prezzi accessibili. Nonostante la rapidità del servizio, l'attività rappresenta un **contesto didattico specifico**, caratterizzato da obiettivi e competenze specifiche. Qui l'attenzione si concentra sulla **capacità di reazione operativa**, sulla gestione

simultanea di più richieste e sull'abilità di garantire un servizio accurato e professionale in tempi estremamente ridotti. In questo ambiente gli allievi apprendono l'importanza dell'organizzazione, della precisione e della rapidità decisionale, arrivando a offrire un servizio completo nell'arco di pochi minuti.

Molti degli allievi che partecipano ai nostri percorsi provengono da contesti geografici e gastronomici molto distanti dalla tradizione culinaria italiana. Accompagnare gli studenti in questo percorso, insegnando loro come una materia prima possa diventare un piatto simbolo della cultura gastronomica italiana, rappresenta molto più di un passaggio tecnico.

L'attività pratica diventa oltre alla didattica anche uno **scambio culturale concreto**, in cui conoscenze, abitudini e tradizioni differenti entrano in dialogo.

Frequentare le lezioni presso UBUNTINO, rappresenta per me un'esperienza formativa particolarmente significativa, non solo sotto il profilo professionale ma anche umano. Ricordo in particolare un episodio che mi ha fatto comprendere il valore di questa realtà. Durante una mattinata intensa, caratterizzata da un flusso continuo di clienti, mi era stato affidato il compito di preparare e servire i panini espressi insieme a un altro compagno di classe. Nel giro di pochi minuti si era formata una piccola coda davanti al banco. Tra questi clienti vi era una signora anziana che, osservando il nostro lavoro, si è fermata qualche

istante a guardare con attenzione la preparazione degli ingredienti. Dopo aver ricevuto il suo panino, preparato con prodotti freschi e assemblato al momento, si è avvicinata nuovamente al banco per ringraziarci. Con tono cordiale ha sottolineato non solo la qualità del cibo, ma anche la gentilezza con cui era stata accolta e servita. In quel momento ho compreso che l'attività svolta a UBUNTINO non consiste semplicemente nel preparare cibo in tempi rapidi, ma implica anche la capacità di creare un rapporto rispettoso con le persone che si rivolgono a noi.

Un allievo del percorso Operatore delle lavorazioni di prodotti agro-alimentari



2.6 Orientamento

L'orientamento è il processo che consente alle persone di qualsiasi età e in qualsiasi momento della loro vita di conoscere sé stesse e di gestire futuri percorsi di sviluppo nella formazione, nell'istruzione, nel lavoro e in tutti i campi nei quali potersi esprimere e valorizzare le proprie competenze.

Con il **Servizio di Orientamento**, ENGIM attiva tutte quelle azioni di aiuto tese a **costruire e potenziare la competenza orientativa del singolo**.

Un'attenzione particolare viene rivolta agli studenti in uscita dalla terza media: i Servizi di Orientamento si occupano prima di tutto di **supportare ogni ragazzo nella scelta scolastica o formativa più adatta alle proprie potenzialità** e, terminato l'obbligo scolastico, forniscono un attento sostegno nella revisione della loro carriera formativa o lavorativa.

Con il **Servizio di Orientamento**, ENGIM attiva tutte quelle azioni di aiuto tese a **costruire e potenziare la competenza orientativa del singolo**.

Un'attenzione particolare viene rivolta agli studenti in uscita dalla terza media: i Servizi di Orientamento si occupano prima di tutto di **supportare ogni ragazzo nella scelta scolastica o formativa più adatta alle proprie potenzialità** e, terminato l'obbligo scolastico, forniscono un attento sostegno nella revisione della loro carriera formativa o lavorativa.

I Servizi di Orientamento ENGIM continuano ad **accompagnare gli allievi dei CFP anche lungo il loro percorso di studi**, supportandoli nella

rimozione degli eventuali ostacoli per la frequenza dei corsi.

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.

Nei nostri corsi l'orientamento è 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 a ENGIM per la formazione e l'orientamento, per seguirne nel tempo i progressi intervenendo tempestivamente con azioni di analisi, ri-orientamento e riqualificazione 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.

2.7 Servizi al territorio

Servizi al lavoro (SAL)

Con i Servizi al lavoro, presenti in ogni regione, l'Ente accoglie gli utenti in cerca di occupazione o di riqualificazione e li accompagna lungo un percorso che passa dall'informazione all'orientamento finalizzato a migliorare la consapevolezza delle proprie competenze e della loro "spendibilità" nel mondo del lavoro.

Il processo si conclude con il *matching* tra domanda e offerta e il successivo inserimento anche attraverso **stage, tirocini, apprendistato**.

Attraverso gli **sportelli informativi** presenti sul territorio, o su appuntamento, vengono accolte le persone per definire o ridefinire i progetti di vita a partire dalle scelte scolastiche, formative e/o lavorative, al fine di prevenire o intervenire su situazioni di dispersione scolastica, abbandono, inattività. Si organizzano percorsi finalizzati alla crescita personale e allo sviluppo di competenze orientative per affrontare con consapevolezza e responsabilità i momenti di scelta e di cambiamento.

Dai primi mesi del **2025** ENGIM Emilia Romagna gestisce lo **sportello di Lugo** in cui offre accoglienza e supporto a persone in cerca di occupazione o riqualificazione, guidandole in percorsi personalizzati.

- Fornisce informazioni e orientamento per migliorare la consapevolezza delle competenze e delle opportunità nel mercato del lavoro.
- Accompagna gli utenti nella definizione o ridefinizione del proprio progetto di vita, anche rispetto a scelte formative e professionali.
- Promuove percorsi di crescita personale e sviluppo di competenze utili per affrontare transizioni e cambiamenti con maggiore autonomia.

1.304 utenti SAL
di cui **961** disoccupati
e **343** persone con disabilità



Il Gruppo ENGIM



3.1 La nostra identità

Chi siamo

ENGIM – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo – nasce come Associazione a Roma nel 1977 ispirandosi ai valori del santo torinese Leonardo Murialdo (1828-1900), fondatore della Congregazione di San Giuseppe, e opera in Italia e all'estero nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

ENGIM si pone al servizio dei giovani e dei lavoratori in Italia e all'estero con attività formative e di orientamento, per lo sviluppo della loro professionalità e per la loro promozione personale e sociale, accompagnandoli in un percorso educativo integrato che coinvolge anche le famiglie e il tessuto locale.

Opera in collaborazione con istituzioni dell'Unione Europea e pubbliche, università ed enti di ricerca, regioni e province, fondazioni, imprese, parti sociali, organizzazioni e reti del mondo cattolico.

Nel campo della cooperazione allo sviluppo e della solidarietà internazionale, ENGIM è riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale come ONG, ed è presente in 15 Paesi: Albania, Bolivia, Brasile, Colombia, Ecuador, Guinea-Bissau, Iraq, Kenya, Libano, Mali, Messico, Namibia, Senegal, Sierra Leone e Siria.

Condividendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile della Agenda 2030 ONU,

ENGIM si impegna a contribuire attivamente al loro raggiungimento attraverso propri obiettivi e azioni concrete.

Le nostre Fondazioni

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 opera:

- a livello locale attraverso i Centri di Formazione Professionale (CFP) che ne rappresentano il radicamento sul territorio
- 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 sue molteplici espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione di indirizzi unitari
- a livello internazionale come Organizzazione Non Governativa (ONG) attraverso l'attivazione di reti di partenariato gestite direttamente dalla sede nazionale.

Nel 2022, con l'iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), tutte le Fondazioni ENGIM hanno ottenuto la qualifica di Ente del Terzo Settore (ETS)

Cosa facciamo

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 volti a favorire la crescita sostenibile del territorio e delle sue risorse.

Orientamento

Servizi di orientamento sono presenti in tutte le sedi ENGIM per: orientare e assistere i ragazzi nella scelta scolastica, formativa e lavorativa più adatta alle proprie potenzialità; accompagnare gli allievi nel percorso di studi e aiutarli nella rimozione degli eventuali ostacoli alla frequenza dei corsi; fornire un attento sostegno alla revisione della carriera formativa o lavorativa e alla realizzazione del proprio progetto di vita.

Servizi al lavoro

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

Servizi alle imprese

ENGIM è al fianco delle imprese nel favorire la crescita professionale del capitale umano e lo 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 apprendistati.

Cooperazione internazionale

ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di ONG iscritta nell'elenco Organizzazioni della società civile e 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.

*ENGIM opera grazie
all'impegno quotidiano
di **1.259 dipendenti
e collaboratori.**
**I volontari attivi
in 15 Paesi sono 176.***

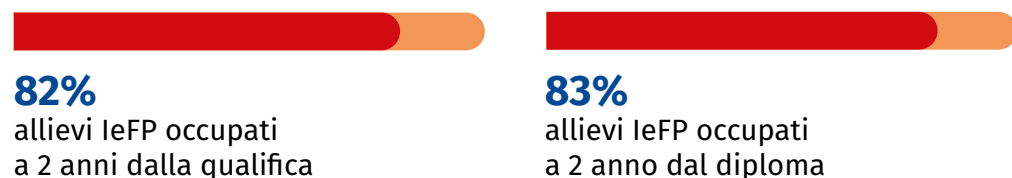
ENGIM ONG

La Fondazione ENGIM opera come ONG in Europa, Asia, Africa, Centro e Sud America realizzando le seguenti attività:

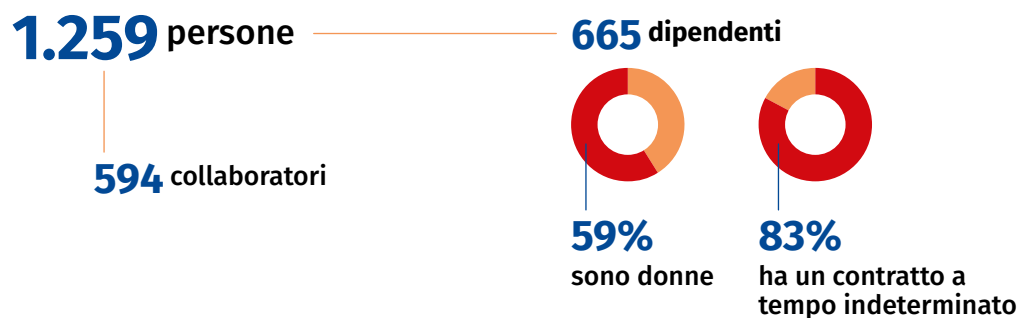
- progetti di cooperazione allo sviluppo finalizzati alla formazione professionale e agli sbocchi lavorativi dei giovani, all'avvio e alla crescita di imprese, aziende agricole, servizi e tecnologie
- interventi di emergenza e solidarietà verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre, epidemie → programmi di mobilità e volontariato internazionale scambi europei, Servizio Civile Universale, tirocini, Corpi Civili di Pace, European Solidarity Corps
- commercio equo e solidale iniziative a sostegno
- assistenza per stranieri, migranti e rifugiati presenti in Italia servizio di informazione, educazione, orientamento legale e professionale

Cosa facciamo

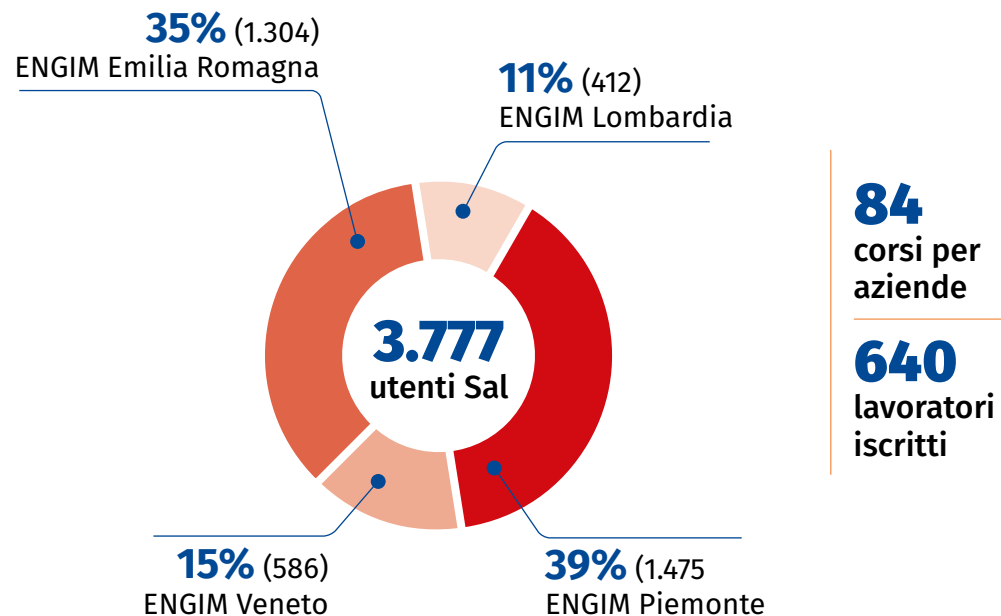
Formazione professionale



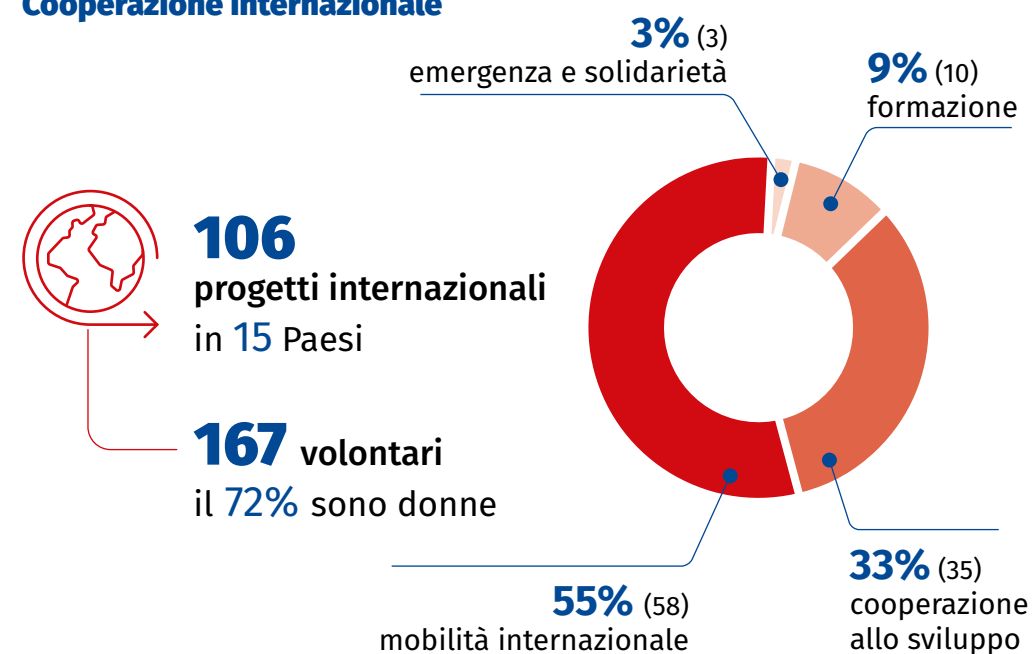
Dipendenti e collaboratori



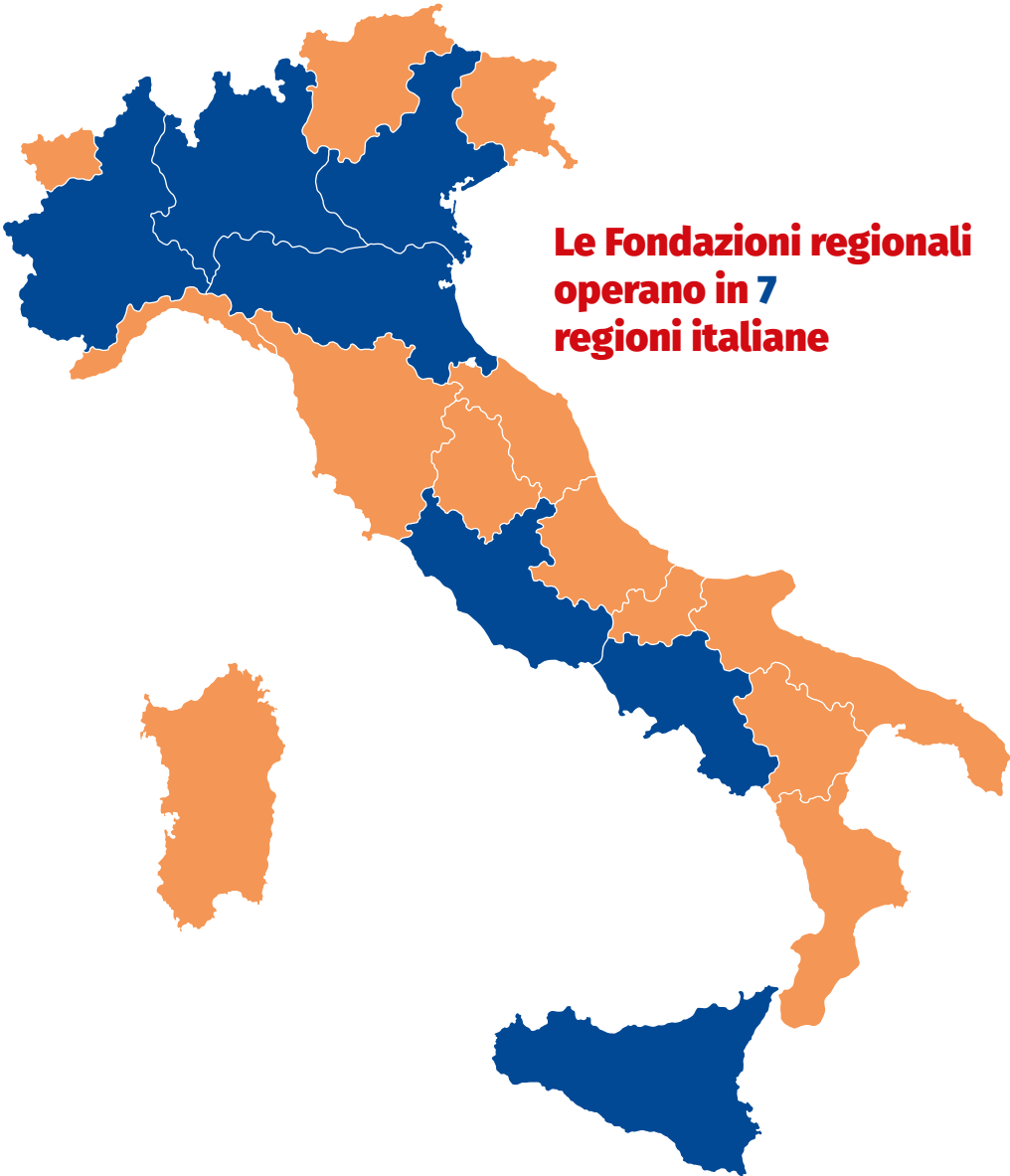
Servizi al lavoro e alle imprese



Cooperazione internazionale



Dove siamo



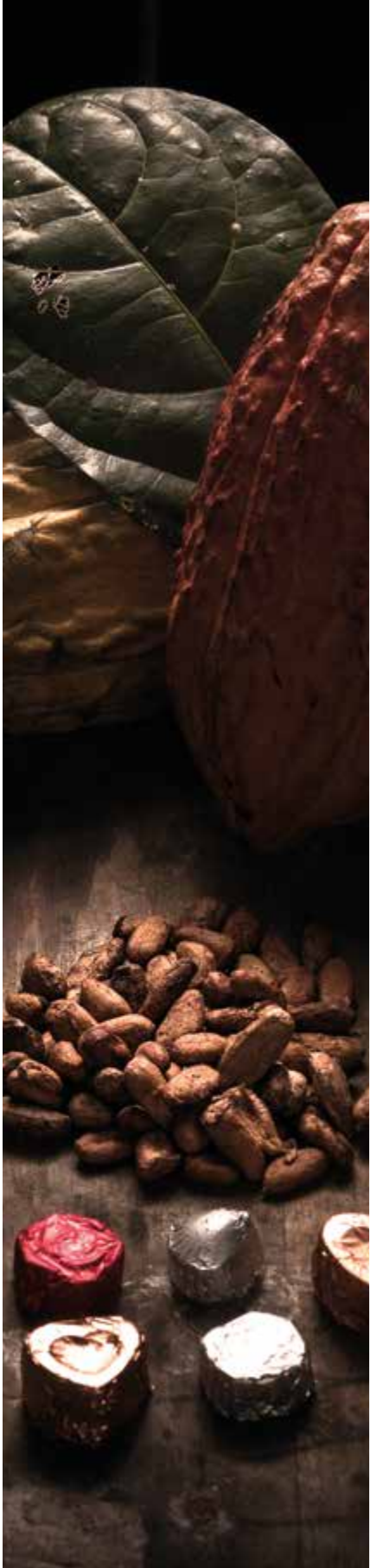
14 imprese formative
18 sportelli Sal
30 sedi formative

Fondazione	Località	Sedi formative*	Sportelli SAL	Imprese formative
ENGIM Emilia Romagna ETS	Cesena	1	1	2
	Forlì			1
	Ravenna	2	1	3
ENGIM Lombardia ETS	Brembate di Sopra	2	1	2
	Milano		1	
	Valbrembo	1		
ENGIM Piemonte ETS	Carmagnola	1		
	Chieri	1	1	
	Nichelino	1	1	1
	Pinerolo	1	1	1
	Sommariva del Bosco	1	1	
	Torino	2	2	2
ENGIM San Paolo ETS	Roma	2	1	1
	Viterbo	1		
	Napoli	1		
ENGIM Veneto ETS	Verona Chievo	1	1	
	Mirano	1	1	
	Monticello Conte Otto	1		
	Oderzo	1	1	
	Thiene	2	1	1
	Tonezza del Cimone	1		
	Treviso	1	1	
	Venezia	2	1	
	Vicenza	1	1	
	Villafranca di Verona	1		
Sicilia (ente affiliato a Fondazione ENGIM)	Agrigento	1		
Totale		30	18	14

*Di cui 25 Centri di Formazione Professionale (CFP)

Dove siamo

La Fondazione ENGIM
opera come Ong in 15 Paesi



America

BOLIVIA	Ciudad De Montero ●
	Ibotirama ●●●
	Porto Alegre ●
BRASILE	São Luís ●
	Planaltina ●
	Rio de Janeiro ●
	Juazeiro ●
	Medellín ●●●
COLOMBIA	Ipiales ●●
	Quito ●
ECUADOR	Nueva Loja ●●
	Shushufindi ●
	Tena ●●●
	Alausí ●
	Ibarra ●
	Aguas Calientes ●
MESSICO	Hermosillo ●

● Sede centrale | ● Sede principale
● Sede di progetto | ● Sede di svolgimento SCU

Dove siamo

La Fondazione ENGIM
opera come Ong in 15 Paesi



Europa

ITALIA	Roma ●●●●
	Torino ●●●
	Pinerolo ●
	Chieri ●
	Sommariva del Bosco ●
ALBANIA	Fier ●●●

Asia

LIBANO	Beirut ●●
	Bekaa (Taanayel) ●
	Baabda ●
IRAQ	Qaragosh ●

Africa

COSTA D'AVORIO	Sassandra ●
	Bissau ●●●
	Bula ●
GUINEA-BISSAU	Bafata ●
	Bolama ●
	Gabu ●
SIERRA LEONE	Lunsar ●●
KENYA	Embu Town ●●●
	Kericho ●●
	Nairobi ●
	Bamako ●●
MALI	Regione di Mopti ●
	Regione di Kita ●
	Regione di Kayes ●
	Regione di Koulikoro ●
SENEGAL	Ronkh ●●
	Saint-Louis ●

● Sede centrale | ● Sede principale
● Sede di progetto | ● Sede di svolgimento SCU

Storia e cammino

Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai

È il 19 marzo 1873 quando san Leonardo Murialdo fonda la Congregazione di san Giuseppe a Torino, nel Collegio Artigianelli, un istituto religioso maschile di diritto pontificio intitolato a san Giuseppe, i cui membri sono detti Giuseppini del Murialdo. L'obiettivo della Congregazione è assistere, educare ai valori cristiani e addestrare al lavoro professionale i ragazzi poveri ed emarginati.

Grazie alla Congregazione e agli Artigianelli sorgono orfanotrofi, convitti, istituti di rieducazione, colonie agricole e oratori, ai quali nel tempo si aggiungono parrocchie, scuole, centri di formazione professionale, case-famiglia, patronati. Alcuni traguardi ottenuti da san Murialdo, alla guida del Collegio e della Congregazione per trentaquattro anni, delineano una visione moderna dei diritti e dei doveri di ogni lavoratore. San Murialdo, beatificato nel 1963, viene canonizzato nel 1970 da papa Paolo VI che lo definisce "straordinario nell'ordinario".

Sotto i successori di Murialdo inizia l'espansione della congregazione all'estero; i Giuseppini del Murialdo oggi operano in 16 Paesi di 4 continenti: Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America.

Fedeli all'insegnamento di san Leonardo Murialdo, assistono, formano ed educano migliaia di persone in condizioni di disagio, promuovendo una cultura di pace, solidarietà e rispetto dei diritti umani. Un mestiere è come una cascina su cui non grandina mai.

Cronologia ENGIM

→ 1873

San Leonardo Murialdo fonda la Congregazione di San Giuseppe.

→ 1977

Nasce ENGIM.

→ 1987

Prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone.

→ 1988

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.

→ 1994

Prima attività di cooperazione internazionale in Albania.

→ 1998

Prima attività di cooperazione internazionale in America Latina.

→ 2000

Riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87).

→ 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.

→ 2007

Si formalizza la trasformazione di ENGIM in Associazione di associazioni, con la costituzione di associazioni regionali che aderiscono a quella nazionale. ENGIM entra in FOCSIV.

→ 2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina.

→ 2014

Avvio attività di emergenza umanitaria.

→ 2015

Accreditamento ministeriale per i corsi di formazione del personale scolastico. Nasce Officina Ubuntu a Ravenna.

→ 2017

Iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori non accompagnati in Italia.

→ 2019

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

→ 2020

Apri Sanga-Bar, il bistrot dell'Inclusione a Thiene.

→ 2022

Si iscrive al RUNTS e acquisisce la qualifica di ETS.

→ 2023

Viene avviato il ristorante formativo Gerla Palestro a Torino.

→ 2024

Si avvia l'Osservatorio nazionale "Giovani e Futuro", destinato a diventare un appuntamento annuale e permanente.

→ 2025

Apri una nuova sede a Napoli, consolidando la presenza in una nuova regione.



La nostra Vision

Ci impegniamo per una società equa, giusta, sostenibile ed inclusiva in cui ogni persona è riconosciuta e accompagnata nella sua integralità per esprimere il proprio talento e coltivare i propri sogni.



La nostra Mission

Costruiamo percorsi per accompagnare ogni persona verso la piena realizzazione individuale e professionale.

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

Crediamo in un'istruzione di qualità accessibile a tutti i giovani in età di obbligo scolastico, indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza e ci impegniamo a realizzare progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, percorsi di educazione integrale e alla Cittadinanza globale, al fine di promuovere la crescita personale e sociale degli individui.

I nostri scopi



Valorizziamo

la crescita integrale della persona, lungo tutto l'arco della vita, attraverso lo sviluppo di competenze e la realizzazione di sé mediante il lavoro, in un contesto educativo familiare, accogliente, non giudicante e innovativo.



Tessiamo

relazioni e reti perché il territorio sia fertile per far crescere nel lavoro giovani e adulti, affinché "nessuno si perda", e concorriamo con gli attori locali allo sviluppo materiale e spirituale della società.



Promuoviamo

una nuova cultura e nuovi stili narrativi per la formazione professionale e agiamo politicamente per ridisegnare il mercato del lavoro a livello nazionale e internazionale.



Alimentiamo

in tutte le lavoratrici e in tutti i lavoratori di ENGIM la passione a lasciare un segno nel contesto sociale in cui viviamo in connessione con i valori del nostro Codice Etico.

I nostri valori

→ Persone al centro dall'inclusione all'appartenenza

ENGIM pone al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa, la persona con le proprie potenzialità da valorizzare.

→ Bellezza dall'osservazione alla contemplazione

ENGIM dà valore alla Bellezza per educare lo sguardo alla meraviglia e allo stupore.

→ Lavoro dal lavoro ben fatto al bene comune

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

→ Una comunità che educa dalle relazioni al fare rete

ENGIM accoglie, cura e promuove il modello della comunità educante, all'interno di un contesto incentrato sulla relazione con l'altro.

→ Equità dalla reciprocità alla sostenibilità

ENGIM opera nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità.

3.2 Stakeholder

ENGIM opera come soggetto di governance pubblica a partecipazione multi-attoriale per creare reti virtuose e migliorare i servizi per cittadini e imprese.

Intendiamo le relazioni con gli stakeholder come un processo dinamico e circolare in cui le nostre sedi – con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi – sono 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 e per tutti, e su modelli sostenibili di produzione e di consumo.

Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare 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.

L'azione che coinvolge e interroga i nostri stakeholder principali, i giovani allievi, è rappresentata dall'istituzione dell'Osservatorio nazionale permanente "Giovani e Futuro".

È tempo di relazioni, di co-appartenenza e di ascolto che richiedono empatia, conversione, cambiamento: tutti elementi necessari per continuare a camminare accanto ai nostri allievi e tutte le altre persone con cui lavoriamo.

Beneficiari delle attività

CHI SONO

Giovani
Lavoratori
Disoccupati
Persone svantaggiate
Donne
Famiglie
Migranti

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

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

Organizzazione di appartenenza

CHI SONO

Congregazione di appartenenza
Fondazioni ENGIM

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Riunioni dei Consigli direttivi
Collaborazioni su progetti specifici
Seminari

Sistema della Formazione

CHI SONO

Scuole medie
Altri enti di formazione professionale
Università italiane ed europee

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Attività di orientamento
Attività di co-progettazione
Dialogo continuo

Sistema produttivo e del lavoro

CHI SONO

Imprese
Associazioni di categoria
Centri per l'impiego e agenzie per il lavoro

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Iniziativa Sistema Duale
Laboratori
Impresa formativa
Co-progettazione
Tavoli di lavoro
Apprendistato

Risorse Umane

CHI SONO

Dipendenti e collaboratori
Volontari
Cooperanti

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Attività di formazione e aggiornamento
Riunioni periodiche
Newsletter
Rassegna stampa
Bilancio sociale
Intranet aziendale "Let's ENGIM"
Servizio Civile Universale
Corpi Civili di Pace
Sito web e Social media

Istituzioni e terzo settore

CHI SONO

Enti locali, nazionali e internazionali
Altri enti del Terzo settore
Organizzazioni non profit nazionali e internazionali

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Co-progettazione
Dialogo costante
Bilancio sociale
Sito web
Canali social



giovani e futuro

OSSERVATORIO NAZIONALE

Fondazione ENGIM, ispirata dalle riflessioni emerse durante i lavori preparatori del Capitolo Provinciale dei Giuseppini del Murialdo, ha avviato nel 2024 un'iniziativa volta a mettersi «in ascolto del grido dei giovani e della terra, animati dallo Spirito, come fratelli e sorelle apriamo nuovi cammini di speranza», con l'obiettivo di comprendere il loro rapporto con il lavoro, le aspettative future e il valore attribuito a questa dimensione. Attraverso un'indagine condotta da Community Research & Analysis, diretta dal prof. Daniele Marini e da Irene Lovato Menin, è emersa la necessità, per gli enti di formazione e per il mondo adulto, di accompagnare le nuove generazioni nella transizione lavorativa non solo sul piano professionale, ma anche nella costruzione di un significato più profondo e ideale del lavoro.

Dalla volontà di continuare a mappare i desideri e le aspettative dei giovani è nato l'Osservatorio nazionale permanente "Giovani e Futuro", presentato ufficialmente presso la Sala degli Atti Parlamentari della Biblioteca

del Senato "Giovanni Spadolini" a Roma il 2 febbraio 2026: non solo un centro di analisi, ma uno strumento attivo per monitorare le transizioni scuola-lavoro e i processi di inclusione sociale.

A fine marzo 2026 verrà avviata una nuova rilevazione che coinvolgerà allievi della leFP, non solo ENGIM, oltre a un numeroso campione di controllo di studenti degli istituti superiori.

L'edizione 2025 ha evidenziato una difficoltà nei giovani nel prendere come figure di riferimento gli adulti di oggi, che appaiono perlopiù indeboliti nel loro ruolo di guida e mentori. L'edizione 2026 dell'indagine approfondirà dunque il tema delle relazioni, analizzando i legami nei diversi contesti sociali e il ruolo degli adulti come punti di riferimento.

I dati dell'edizione 2025 sono presentati nel volume **"Il futuro è il presente"**, edito da Guerini e Associati, a cura di Daniele Marini, con i contributi di Irene Lovato Menin, del Presidente ENGIM padre Antonio Teodoro Lucente e del Direttore nazionale ENGIM Marco Muzzarelli.

Il Gruppo ENGIM: un'identità in movimento



A cura del
**Direttore nazionale
del Gruppo ENGIM**
Marco Muzzarelli

Guardando al triennio appena concluso, il sentimento prevalente non è solo di soddisfazione, ma di una profonda e rinnovata consapevolezza.

ENGIM ha attraversato una metamorfosi che ci ha portato a non essere più una semplice somma di realtà regionali, pur eccellenti nei loro territori, ma un **Gruppo Unico**. Una Fondazione che oggi parla con una sola voce e si muove con una visione strategica nazionale e internazionale, capace di stabilizzare il proprio ruolo di protagonista nel panorama della formazione e dell'innovazione sociale. In questo cammino, che desidero ripercorrere insieme a voi, tre grandi direttrici hanno guidato la nostra evoluzione: la capacità di generare visione, la solidità della nostra

organizzazione, e la forza delle nostre relazioni.

La prima area di questo nostro viaggio è indubbiamente quella dell'**Innovazione e della Visione**. In questi anni abbiamo smesso di pensare alla formazione come a una semplice sequenza di laboratori, trasformandola in un'esperienza di vita reale. La scommessa vinta delle Imprese formative ne è la prova tangibile: eravamo partiti con l'obiettivo ambizioso di averne almeno una in ogni regione e oggi ne contiamo oltre otto su tutto il territorio nazionale. Queste non sono "simulazioni", ma veri luoghi di *Work-Based Learning* dove giovani e adulti abitano il lavoro, dove sperimentiamo la certificazione delle micro-

competenze e dove l'apprendimento permanente diventa un diritto accessibile a tutti.

Questa spinta innovativa si è intrecciata indissolubilmente con una nuova idea di internazionalizzazione. Per ENGIM, guardare oltre i confini non è più solo un riflesso della nostra storica anima di ONG, ma uno stile della nostra organizzazione: significa cercare partner europei per fare *advocacy* di alto livello e portare il nostro peculiare modello formativo ovunque operiamo. A dare sostanza a questa visione è intervenuto poi l'Osservatorio "Giovani e Futuro". Attraverso questo strumento siamo riusciti a intercettare quel "grido silenzioso" delle nuove generazioni che spesso rimane inascoltato, trasformando i loro sogni e le loro paure in dati e narrazioni con cui dialogare con i ministeri e le Commissioni europee. Tutto questo poggia su una carta d'identità che abbiamo finalmente scritto e condiviso: una vision e una mission animate da quattro scopi che mettono al centro lo sviluppo integrale della persona, il legame vitale con il territorio, la proiezione internazionale e, non ultimo, la cura e la passione di chi lavora con noi.

Proprio la cura di chi opera nel Gruppo ci introduce alla seconda area fondamentale: quella dell'**Organizzazione**. In un periodo segnato da sfide epocali, il nostro

personale è aumentato costantemente, rispondendo con competenza alle nuove richieste del PNRR e del programma GOL. ENGIM è diventata la casa non solo dei ragazzi in obbligo formativo, ma di tutti quegli adulti che cercano un riscatto nel mondo del lavoro. Per sostenere questa crescita, abbiamo trasformato il concetto di benessere lavorativo in un sistema di Welfare aziendale nazionale solido e strutturato, che oggi garantisce supporto economico e servizi a tutti i nostri collaboratori in Italia. Abbiamo voluto legare i premi di risultato a indicatori di performance trasparenti e personalizzati, affinché ogni persona si senta partecipe di un miglioramento continuo che genera valore per tutti. Ma un'organizzazione moderna deve essere anche una "casa di vetro": per questo abbiamo potenziato ogni livello di controllo, dalla revisione legale agli organismi di vigilanza, rendendo il rigore amministrativo — un tempo vissuto come un obbligo del Fondo Sociale Europeo — un tratto distintivo della nostra serietà gestionale. Per alimentare questo motore, abbiamo investito in una formazione interna che oggi è una vera e propria infrastruttura strategica, culminata nella nascita della nostra Academy dedicata al management. Formare i nostri quadri significa investire sulla "cinghia di trasmissione" del Gruppo, garantendo che i valori dei nostri Consigli direttivi arrivino intatti e vibranti fino alle aule e ai laboratori.

Infine, questo sforzo interno si è riflesso esternamente nella terza area, quella delle **Relazioni**. Negli ultimi anni, ENGIM ha assunto un ruolo di pensiero all'interno di EFVET, la più grande associazione europea degli enti di formazione. La nostra presenza si è evoluta: non siamo più semplici osservatori in cerca di networking, ma promotori di un modello di "impresa formativa" e "well-being" che ambisce a diventare un punto di riferimento per l'intero panorama europeo. Questa autorevolezza si è tradotta in Italia nella Vicepresidenza di CONFAP e nella presenza nel Consiglio direttivo di FORMA, segni inequivocabili di come il nostro Gruppo sia oggi ascoltato e stimato quale pilastro delle politiche attive del lavoro. Forti di una presenza decennale in 15 Paesi nel mondo, abbiamo recentemente esteso i nostri confini verso nuovi orizzonti, dal Canada al Marocco, dall'Egitto all'Ucraina. La nostra crescita si consolida attraverso la collaborazione costante con partner globali come ETF e l'ILO (Nazioni Unite), insieme ai quali definiamo i nuovi paradigmi del lavoro e della Formazione professionale. Tutto questo è stato possibile anche grazie a una rivoluzione nel nostro modo di comunicare e fare advocacy: oggi, quando un ministero o uno stakeholder internazionale chiede la nostra collaborazione, lo fa perché vede in ENGIM un'organizzazione solida, trasparente e portatrice di un pensiero pedagogico originale,

a conferma della nostra credibilità istituzionale.

Guardando a questo Bilancio sociale 2025, vedo il ritratto di un'organizzazione che ha avuto il coraggio di evolvere senza tradire le proprie origini. Innovazione, organizzazione e relazioni sono i fili con cui stiamo tessendo il futuro della formazione professionale. Non abbiamo ancora finito di costruire, ma i passi compiuti ci dicono che la direzione è quella giusta: quella di un Gruppo Unico che, con passione e rigore, continua a scommettere sul talento delle persone e sulla speranza dei giovani.

Il futuro ci attende, e noi vi andiamo incontro con la sicurezza di chi sa da dove viene e, soprattutto, sa dove vuole arrivare.



3.3 Strategia e obiettivi

Obiettivi strategici ENGIM 2025 - 2028

La strategia nazionale per il triennio 2025/28 di ENGIM si articola in obiettivi e relativi output definiti a partire dagli scopi di ENGIM. Si tratta di una nuova riorganizzazione delle aree strategiche finalizzata a tradurre i valori della nostra identità e della nostra mission in obiettivi concreti, garantendo che ogni azione sia coerente con la nostra vision.

Di seguito vengono descritti nel dettaglio gli obiettivi perseguiti e le azioni messe in campo al fine di realizzare i quattro scopi di ENGIM.

Scopo 1. Valorizziamo la crescita integrale della persona



Obiettivo 1.1

Consolidare l'Osservatorio permanente "Giovani e Futuro"



Azioni 1.1

- Definire gli interlocutori per la costruzione dell'Osservatorio.
- Definire i contenuti della ricerca e le aree da monitorare.
- Pubblicazione annuale sul tema.
- Approfondire le storie dei giovani.
- Diffusione del modello ENGIM attraverso i contenuti dell'Osservatorio.



Obiettivo 1.2

Accompagnare la vocazione al lavoro dei nostri utenti per lo sviluppo integrale della persona



Azioni 1.2

- Sperimentazione di attività di aggregazione extrascolastica.
- Sperimentazione di percorsi educativi in spazi non formali della Comunità Educante.
- Sperimentazione di Aule Tematiche.
- Creazione di modelli condivisi di accompagnamento integrale della persona



Obiettivo 1.3

Accompagnare e dialogare con i nostri utenti anche dopo il termine del percorso formativo



Azioni 1.3

- Iniziative di coinvolgimento di aziende ed ex allievi in un evento annuale.
- Analisi degli inserimenti lavorativi a 2 anni dalla qualifica.
- Verificare il gradimento dei Servizi al Lavoro.



Obiettivo 1.4

Sperimentare iniziative di aggregazione a partire dall'esperienza del Campo Nazionale



Azioni 1.4

- Almeno 2 attività aggregative di una giornata per tutti i ragazzi del Campo Nazionale.

Scopo 2. Tessiamo relazioni e reti



Obiettivo 2.1

Consolidare e diffondere l'identità di ENGIM (Scopi e Vision) esternamente



Azioni 2.1

- Elaborazione delle mission regionali e definizione delle missioni comuni.
- Dedicare momenti di formazione interna alla diffusione di Vision e Scopi.
- Elaborazione di un documento che specifichi Vision e Scopi utilizzando la tecnica dello Storytelling.
- Rielaborazione del modello del Bilancio Sociale nelle fondazioni regionali.



Obiettivo 2.2

Ampliare ed estendere gli standard di Eccellenza internazionali



Azioni 2.2

- Applicare gli indicatori EU dei centri di formazione di eccellenza ISATCOVE.
- Avvio del processo ISATCOVE in un centro per fondazione regionale.
- Avviare in ogni sede iniziative di formazione per le imprese.
- Definizione dei temi e degli indicatori essenziale per tutti i centri.



Obiettivo 2.3

Esplorare nuove strategie per il supporto finanziario degli Enti di Terzo Settore



Azioni 2.3

- Ridefinire il ruolo del fundraising su aree "SpinOff" come l'Osservatorio.
- Entrare in relazione con soggetti industriali nella loro attività di CSR.
- Approfondire con soggetti bancari il tema della Finanza per il Terzo settore.
- Ridefinire le prospettive del 5x1000 e della raccolta fondi.



Obiettivo 2.4

Consolidare le iniziative per la transizione digital e green (twin transition)



Azioni 2.4

- Applicazione delle elaborazioni del gruppo di lavoro sull'impatto dell'IA nelle attività formative.
- Elaborazione di indicatori della sostenibilità delle nostre sedi anche sugli indicatori ISATCOVE.
- Misurazione degli standard di Sostenibilità.



Scopo 3. Promuoviamo una nuova cultura per la formazione



Obiettivo 3.1

Processo di estensione e internazionalizzazione per una leadership di ENGIM a livello nazionale/EU/extra EU



Azioni 3.1

- Progettare una esperienza al di fuori dell'EU.
- Presenza attiva a livello nazionale ed EU.
- Consolidare la presenza nel Sud Italia.
- Scambio di best practices per l'Eccellenza.
- Costruzione di Alleanze strategiche.
- Rafforzamento e leadership nella mobilità e nella progettazione EU.
- Definizione del Catalogo Visite per allievi e formatori.



Obiettivo 3.2

Diffondere la voce dei giovani attraverso le presentazioni dell'Osservatorio



Azioni 3.2

- Presentazione in tre luoghi in Italia dell'Osservatorio e a Bruxelles.
- Pubblicazione tematica.



Obiettivo 3.3

Consolidare il ruolo attivo nell'ambito della Cittadinanza Globale



Azioni 3.3

- Elaborazione di una analisi di contesto relativa ai flussi migratori.
- Avvio di una sperimentazione di Accoglienza e Formazione nei flussi migratori attraverso la nostra ONG.
- Presenza e partecipazione alle elaborazioni nazionali.
- Consolidamento e creazione di alleanze strategiche con attori Pubblici e Privati.

Scopo 4. Alimentiamo in tutti i lavoratori di ENGIM la passione



Obiettivo 4.1

Diffondere e sperimentare il nuovo modello di Obiettivi e Welfare ENGIM



Azioni 4.1

- Mappatura delle competenze.
- Analisi di clima organizzativo permanente.
- Presidiare e rinnovare costantemente i processi di formazione interna.
- Assegnazione di indicatori e obiettivi incrementali al 90% del personale.



Obiettivo 4.2

Avviare iniziative di formazione interna condivisa e inter-regionale



Azioni 4.2

- Avviare l'implementazione di una Summer School itinerante per tutti i formatori e coordinatori.
- Ridurre i Cantieri ENGIM on line per avviare i Cantieri in presenza.
- Stabilizzare la formazione dei neo assunti.



Obiettivo 4.3

Avviare una Academy formativa interna per i ruoli di responsabilità



Azioni 4.3

- Formazione su obiettivi incrementali ed indicatori di performance.
- Formazione sui modelli di condivisione della leadership.



Obiettivo 4.4

Avviare iniziative di presidio ed azione sul clima organizzativo



Azioni 4.4

- Output non ancora specificati

Indicatori di prestazione

Il Gruppo ENGIM ha scelto di dotarsi di un nuovo strumento per rafforzare la propria capacità di rispondere alle sfide sociali che le competono in quanto Ente del Terzo Settore. Si tratta di un cambiamento significativo, nato dalla volontà di rileggere e migliorare prassi consolidate per perseguire con maggiore efficacia obiettivi che hanno un impatto diretto sulle persone e sulle comunità.

Al centro di questa visione vi è la persona. È infatti grazie al contributo quotidiano di ciascun collaboratore che l'Ente realizza la propria missione educativa e sociale.

Per questo motivo diventa fondamentale che ogni collaboratore sia consapevole del valore che genera: grazie a **indicatori di prestazione**, chiari e condivisi, ciascuno potrà comprendere come il proprio impegno contribuisce concretamente alla qualità del servizio educativo, all'inclusione sociale, all'innovazione organizzativa e alla crescita dell'ente.

Sulla base dei propri obiettivi strategici, ENGIM ha individuato degli **obiettivi incrementali di risultato** che rappresentano i principali traguardi annuali da perseguire e il riferimento comune per tutta l'organizzazione, permettendo di costruire un **sistema coerente tra la missione dell'Ente, risultati attesi e contributo delle singole persone.**

In questo quadro, gli indicatori rappresentano uno **strumento di traduzione operativa degli obiettivi strategici**: consentono di rendere

visibile e riconoscibile il contributo individuale, favorendo maggiore consapevolezza, equità e condivisione degli obiettivi organizzativi.

Il sistema premiante si fonda su una logica di corresponsabilità tra dimensione collettiva e dimensione individuale. Il raggiungimento degli obiettivi personali è infatti collegato al conseguimento degli obiettivi dell'Ente: ciò rafforza l'idea che i risultati siano il frutto di un impegno condiviso e che il contributo individuale acquisti pieno significato all'interno del risultato complessivo dell'organizzazione.



Le imprese formative ENGIM

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". La struttura dell'impresa formativa può trovarsi sia all'interno che all'esterno della sede formativa.

Gli allievi della formazione professionale ENGIM "apprendono facendo" per sviluppare le competenze e muoversi tra contesti lavorativi differenti.

Le imprese formative ENGIM in Italia sono 14 e sono presenti in 5 regioni.

La struttura organizzativa si caratterizza inoltre per una significativa presenza di giovani professionisti, con 15 dipendenti di età inferiore ai 50 anni.

Anche in Albania il modello dell'impresa formativa si è fatto strada con la pasticceria e gelateria "KeBuono", impresa sociale di Fier che forma ogni anno una trentina di allievi per un veloce inserimento lavorativo nelle imprese del territorio. ENGIM Impresa Formativa srl Impresa Sociale è la realtà costituita nel 2020 con l'obiettivo di fare rete tra le imprese formative ENGIM e mettere a frutto e condividere l'esperienza fatta in territori differenti e su filiere diverse.



Le imprese formative ENGIM

→ **BarLAB**
Nichelino
bar formativo

→ **Bar Fermi**
Torino
bar formativo

→ **BARTigianelli**
Torino
laboratorio-bar

→ **Facciamo quello che potiamo**
Valbrembo
scuola-impresa di agroalimentare

→ **Info&Co**
Brembate di Sopra
scuola-impresa di agroalimentare

→ **KeBuono**
Fier (Albania)
pasticceria sociale

→ **La bottega di Leo**
Pinerolo
bottega formativa

→ **Officina Re.Bike**
Cesena
ciclofficina sostenibile e solidale

→ **Officina Ubuntu**
Ravenna (3 sedi), Cesena, Forlì
bottega alimentare

→ **Sanga-Bar**
Thiene
bistrot dell'inclusione

→ **Sapere & Sapori**
Roma
bistrot formativo

A photograph of a workshop environment. In the foreground, two men are working with a large, complex industrial machine, possibly a lathe or a mill. The man on the right, wearing a green jumpsuit, is adjusting a digital display unit mounted on the machine. The display shows the number '109' in red and '0.00' in green. The man on the left, wearing a dark blue shirt and safety glasses, is looking at the machine. The background shows other industrial equipment and a bright, well-lit workshop space.

Tutor di sviluppo professionale

Il TutorSP opera all'interno dei percorsi in cui sono previste una o più esperienze formative nel contesto aziendale. Svolge un determinante "ruolo ponte" per favorire le relazioni tra gli stakeholder (allievi, aziende, famiglie ed ente di formazione) coinvolti nel processo formativo che porta gli allievi a svolgere esperienze in azienda. Il TutorSP rappresenta il "volto" di ENGIM per le aziende del territorio.

Progetti speciali e innovazioni

Microcredenziali in ENGIM

Le microcredenziali rappresentano una nuova frontiera per il riconoscimento delle competenze: più trasparente, più accessibile, più vicina alle persone.

ENGIM promuove il riconoscimento di tutte le competenze, anche quelle acquisite in contesti non formali, attraverso le **microcredenziali**: strumenti innovativi, flessibili e riconoscibili che valorizzano soprattutto le competenze trasversali.

Il progetto europeo **MIC4VET**, di cui ENGIM è stato capofila, ha permesso di sviluppare un modello modulare e personalizzato per certificare queste abilità, sperimentato in diversi contesti formativi e sociali (dalla formazione professionale al Servizio civile, fino ai percorsi di accoglienza e apprendimento della lingua italiana per migranti). **Un modello pensato per aiutare giovani e adulti a orientarsi, crescere e riconoscere il valore dell'apprendimento.**

Il cuore della sperimentazione di ENGIM si è concretizzato nell'applicazione del modello di valutazione delle competenze trasversali in diversi contesti educativi e formativi, in particolare su due competenze chiave: il lavoro di squadra e la flessibilità/adattabilità.

In ogni percorso, il modello è stato adattato in base alle esigenze degli utenti coinvolti, prevedendo momenti di autovalutazione, la redazione di un piano di sviluppo individuale, l'osservazione da parte

dei tutor e il rilascio digitale di una microcredenziale tramite piattaforma digitale. I risultati mostrano un impatto positivo sia sui partecipanti, che hanno rafforzato la motivazione e il riconoscimento delle proprie capacità, sia sui formatori, che hanno adottato un approccio più strutturato alla validazione delle soft skill.

I Care

I CARE-Cambiare Accompanyare Riscoprire Esperienze è un progetto ENGIM selezionato da "Con i Bambini" nell'ambito del "Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile" e cofinanziato da JP Morgan Chaise in collaborazione con la Fondazione Con il Sud.

L'intervento nasce dall'esperienza di ENGIM nella formazione e nell'accompagnamento al lavoro, e mira a offrire opportunità di transizione scuola-lavoro a giovani tra i 14 e i 19 anni in condizioni di fragilità educativa, abbandono e/o rischio dispersione scolastica.

Le attività poggiano su due pilastri sperimentali di ENGIM: l'esperienza di apprendimento in contesto reale (impresa formativa NON simulata), e il mentoring individualizzato dei ragazzi operato da un Tutor di Sviluppo Professionale.

Nel 2025 la sperimentazione ha proseguito sia a Roma e a Torino con attività di sviluppo di competenze

trasversali e tecniche con l'obiettivo di prevenire il rischio di dispersione scolastica ed intercettare giovani in già in *drop out*. I giovani raggiunti sono stati circa 250.

Il progetto ha inoltre rafforzato la collaborazione tra enti territoriali, potendo così contare su interventi multisettoriali capaci di agire in maniera efficace in base alle differenti esigenze che emergono dai giovani. L'azione del progetto continua a essere fondata sui seguenti obiettivi:

→ CAMBIARE

valorizzazione delle competenze trasversali promuovendo un cambiamento nel contesto.

→ ACCOMPAGNARE

promozione della consapevolezza personale dei giovani, affiancandoli nella scoperta e nella valorizzazione delle proprie potenzialità e passioni.

→ RISCOPRIRE ESPERIENZE

promozione della consapevolezza professionale dei giovani, "imparare facendo", con esperienze di apprendimento in contesto lavorativo reale, nelle imprese formative ENGIM e in quelle della rete.

Digital Corner

Partner: Fondazione ENGIM, Associazione Nuovi Lavori (ANL), WeCanJob, TOP-IX

Il progetto Digital Corner si è concluso a dicembre 2025. Le attività sono state sostenute dal "Fondo per la Repubblica Digitale – Impresa sociale" e hanno avuto l'obiettivo di migliorare le competenze digitali di adulti disoccupati nella fascia d'età 34-50 anni, al fine di combattere la "disoccupazione tecnologica" e accompagnare il loro ingresso o reingresso nel mondo del lavoro grazie all'acquisizione di competenze tecniche più aggiornate.

I 175 beneficiari, residenti nelle regioni Piemonte, Veneto e Lazio, sono stati coinvolti sulla base di criteri mirati a massimizzare le loro possibilità occupazionali e hanno avuto l'opportunità di frequentare percorsi formativi gratuiti e strutturati per sviluppare competenze digitali di livello medio, medio-avanzato o avanzato: dalla microformazione di 26 ore, mirata a integrare competenze digitali in ambito sanitario, fino a percorsi più specifici di 120 ore, erogati in presenza, da remoto o in modalità mista.

Grande rilievo è stato attribuito alla formazione sulle soft skill e sulle life skill for success, competenze ormai decisive per trovare un lavoro adeguato alle proprie attitudini e potenzialità.

Il decalogo del buon formatore digitale

L'intelligenza artificiale rappresenta una grande opportunità per innovare la formazione professionale, rendendola più efficace, personalizzata e inclusiva, ma richiede un'integrazione consapevole all'interno di un solido quadro pedagogico. Non basta introdurre la tecnologia: è fondamentale formare i docenti anche sul piano etico, metodologico e comunicativo, mantenendo al centro la relazione educativa.

L'IA può supportare la didattica attraverso contenuti adattivi e strumenti di sintesi e simulazione, favorendo partecipazione, personalizzazione e inclusione, soprattutto per studenti con bisogni diversi. Allo stesso tempo, è essenziale promuoverne un uso critico e responsabile, sviluppando pensiero riflessivo e consapevolezza delle implicazioni etiche.

In questa prospettiva, Fondazione ENGIM, con il supporto di Social Warning, nel corso dell'anno 2024/2025 ha sviluppato un percorso rivolto ai formatori, con l'obiettivo di integrare in modo consapevole il digitale e l'intelligenza artificiale nelle aule. Il frutto di questo lavoro è stato raccolto nella pubblicazione **IA e formazione professionale**, un decalogo di linee guida per accompagnare i docenti nell'uso efficace dell'IA.

I punti chiave riguardano: la centralità della relazione educativa; la formazione continua dei docenti; l'integrazione dell'IA in un quadro pedagogico chiaro;

la promozione del pensiero critico e dell'etica digitale; l'uso dell'IA come supporto – e non come sostituto – dell'insegnante; la personalizzazione dei percorsi di apprendimento; l'inclusione e l'accessibilità; la trasparenza nell'uso degli strumenti; la tutela della privacy e dei dati; lo sviluppo di una cittadinanza digitale consapevole.

Parole Incontrosenso: un nuovo vocabolario della formazione professionale

Partecipazione, mutualità, futuro, antirazzismo: sono alcune delle parole che compongono *Parole Incontrosenso*. Per un nuovo vocabolario della formazione professionale edito da Erikson, **un vocabolario «controcorrente» della formazione professionale** che accompagna il lettore... dalla Z alla A.

Il libro è costruito attorno a 26 parole chiave (dalla Z alla A) ed è pensato per formatori e formatrici, offrendo strumenti e attività per aiutare i giovani a diventare cittadini attivi, consapevoli e responsabili.

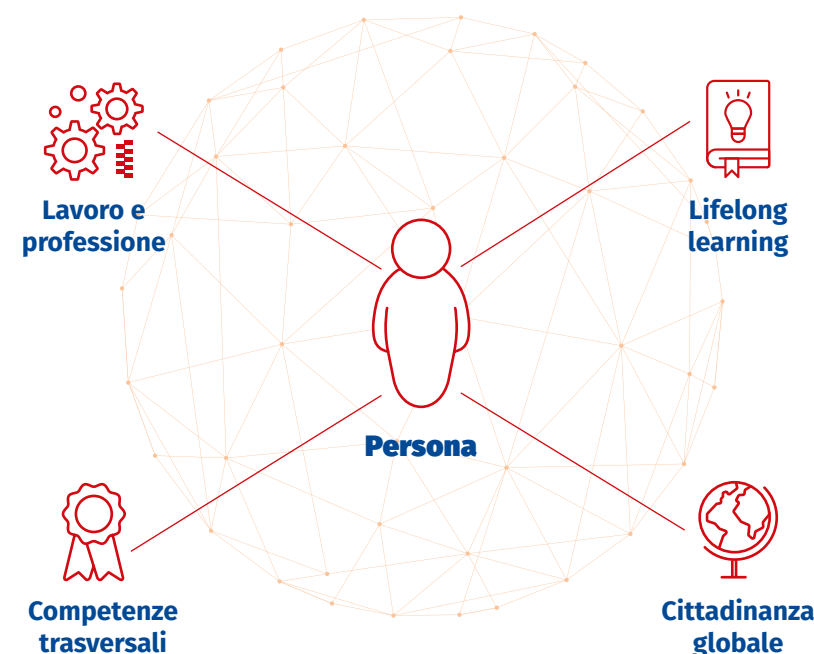
Attraverso laboratori e proposte pratiche, il volume punta anche a creare ambienti educativi inclusivi e accoglienti, promuovendo il valore della convivenza e dell'inclusione. Si rivolge sia ai formatori alle prime armi sia a professionisti esperti che desiderano rileggere il proprio ruolo.

3.4 Sviluppo integrale e integrato

ENGIM opera ponendo al centro la valorizzazione dell'unicità della persona, delle sue esperienze e aspirazioni, con l'obiettivo di favorirne la piena realizzazione attraverso percorsi formativi e lavorativi. Lo scopo è generare un impatto positivo nella società, formando cittadini consapevoli, soddisfatti e orientati al bene comune, promuovendo uno sviluppo sia integrale sia integrato.

Per **sviluppo integrale** si intende la presa in carico diretta della persona (giovani, adulti, soggetti vulnerabili, migranti, ecc.) nelle diverse fasi della vita, attraverso servizi che spaziano dalla formazione all'inserimento lavorativo e sociale, in contesti nazionali e internazionali. Questi servizi si sviluppano in quattro aree di intervento: Lavoro e professione, Competenze trasversali, Lifelong learning e Cittadinanza globale.

Lo **sviluppo integrato** si focalizza sulla costruzione di reti e collaborazioni con partner locali e globali, per intervenire non solo sulla persona ma anche sul contesto in cui vive. Attraverso le sue iniziative e attività di advocacy, ENGIM contribuisce a creare un sistema più inclusivo, capace di accogliere e valorizzare le persone, permettendo loro di esprimere il proprio potenziale e partecipare attivamente alla comunità, a livello locale e globale.



3.4.1 Il modello educativo

Il modello educativo ENGIM si configura come un percorso di crescita che **promuove lo sviluppo integrale e integrato delle persone**.

È come un poliedro in cui ogni faccia, unica e interconnessa, rappresenta un'opportunità che va oltre l'acquisizione delle sole competenze tecniche, abbracciando anche la dimensione valoriale.

Il nostro modello educativo è come un poliedro a otto facce:

1. Sviluppo Integrale

ENGIM promuove uno sviluppo integrale della persona mettendola al centro di un percorso educativo continuo, ispirato ai valori umani e alla missione di San Leonardo Murialdo.

2. Lavoro

ENGIM promuove l'inclusione lavorativa e l'innovazione formativa per giovani, offrendo esperienze pratiche che sviluppino competenze e facilitano la transizione al lavoro. Strumenti come le imprese formative e l'apprendistato permettono di acquisire competenze in contesti reali ma protetti, facilitando l'ingresso nel mondo del lavoro, anche a persone fragili. Il modello integra formazione in aula ed esperienza in azienda (sistema duale), con attenzione a competenze digitali, sostenibilità e orientamento professionale.

3. Sviluppo Integrato

ENGIM promuove lo sviluppo integrato della persona attraverso una rete educativa e sociale che valorizza il territorio, rafforza le comunità e accompagna i percorsi di vita. Costruisce alleanze con famiglie, istituzioni e partner nazionali e internazionali, creando un ecosistema di relazioni che sostiene i giovani, soprattutto i più vulnerabili, e favorisce un sistema inclusivo.

4. Service Learning

Metodo pedagogico che unisce formazione e impegno sociale, trasformando l'apprendimento in un'esperienza concreta di cittadinanza attiva. Gli studenti partecipano a progetti reali che rispondono ai bisogni della comunità, sviluppando competenze tecniche, relazionali e civiche, oltre a responsabilità, solidarietà ed empatia. Il percorso si articola in tre fasi: Pre-Service (analisi dei bisogni e pianificazione), Service (attività pratiche con osservazione dell'impatto) e Post-Service (valutazione e consolidamento dell'apprendimento).

5. Inclusione

Per ENGIM, l'inclusione è un pilastro fondamentale per promuovere equità sociale, autonomia e integrazione lavorativa di persone in condizioni di fragilità. L'Ente opera attraverso reti territoriali, collaborazioni con enti e associazioni, Servizi al lavoro per orientamento e accompagnamento all'occupazione, e formazione gratuita per disoccupati e categorie svantaggiate, sviluppando competenze professionali e personali.

6. Intergenerazionalità

ENGIM offre percorsi di formazione continua per adulti e imprese, aggiornando competenze professionali in ambiti come informatica, ristorazione, lingue e contabilità, per favorire riqualificazione e crescita nel mercato del lavoro. Per le imprese, l'Ente propone corsi flessibili, consulenza, scouting e supporto nell'attivazione di tirocini, apprendistati e finanziamenti, potenziando lo sviluppo organizzativo e l'inserimento lavorativo.

7. Internazionalizzazione

ENGIM promuove competenze globali e interculturali attraverso mobilità internazionale, progetti europei e cooperazione con partner nazionali e internazionali. I programmi, finanziati anche da ERASMUS+, offrono opportunità formative a studenti, docenti e personale, sviluppando abilità tecniche, occupabilità transfrontaliera e cittadinanza globale. Come ONG, ENGIM realizza progetti di formazione, sviluppo economico, emergenza e solidarietà in Europa, Asia, Africa e Americhe, supportando anche migranti, rifugiati e il commercio equo. L'internazionalizzazione si concretizza in iniziative come il piano di mobilità "Let's Go ENGIM" e il progetto "Regione 4.7".

8. Revisione di Vita

ENGIM adotta il metodo della "Revisione di Vita" elaborato da Joseph Cardijn, fondatore della GiOC, strumento educativo che guida e orienta i giovani verso scelte concrete attraverso tre fasi di analisi della realtà: Vedere (racconto e analisi approfondita di fatti di vita quotidiani, situazioni personali o sociali, scelte da intraprendere); Valutare (riflessione per scegliere azioni concrete); Agire (progettazione e realizzazione responsabile delle scelte).

3.4.2 Wellbeing

Le strategie di azione di ENGIM tendono a focalizzarsi soprattutto sul tema del Wellbeing, il **“benessere” come concetto globale**, che comprende sia i bisogni dei beneficiari che quelli degli operatori della Formazione professionale.

ENGIM declina il concetto di benessere dei beneficiari attraverso molteplici dimensioni interconnesse: lo sviluppo di percorsi educativi di qualità e adeguato alle esigenze del mondo del lavoro e alle capacità di ognuno, in cui si creano basi per la crescita; la creazione di ambienti accoglienti che promuovano fiducia, sostegno e inclusione, garantendo la creazione di skill emotive e trasversali fondamentali; l'integrazione sociale e l'accompagnamento nel mondo del lavoro, che sottolinea l'importanza di costruire legami significativi all'interno della comunità di apprendimento e del mercato del lavoro.

Il benessere dei lavoratori dell'IeFP è altrettanto cruciale e sfaccettato. Per ENGIM, questo si traduce in una combinazione di aspetti professionali, come le opportunità di sviluppo, elementi occupazionali, come incentivi e formazione continua, e dimensioni personali, focalizzandosi sulla soddisfazione lavorativa e sulle relazioni collegiali.

Questo **approccio olistico al benessere** riconosce che la salute del sistema di IeFP dipende dal sostegno a coloro che apprendono e a coloro che insegnano, creando un ambiente in cui tutti possano prosperare e raggiungere il loro pieno potenziale.

Prendersi cura di chi si prende cura

Operare nel Terzo settore vuol dire **prendersi cura** di altre persone, in modi anche molto diversi; sono tante le sfaccettature, ma in ogni gesto vi è la consapevolezza che ogni azione compiuta abbia una ricaduta sociale positiva, un forte potere motivazionale che ripaga molte delle fatiche che ogni giorno vengono affrontate.

La pandemia ha posto al Terzo settore una questione centrale: come aumentare il ristoro psicofisico dei propri operatori alla ricerca del raggiungimento del benessere lavorativo e personale. Se è vero che chi lavora nel Terzo settore trae soddisfazione dal bene che si fa ogni giorno, è altrettanto vero che l'operatività quotidiana può essere usurante. La soddisfazione di ogni operatore nel prendersi cura di altre persone è messa a dura prova nel tempo, con il conseguente rischio di minare la continuità e la qualità dei servizi proposti. Diventa quindi importante **preservare l'equilibrio psicofisico del lavoratore del Terzo settore**, tenendolo agganciato ai valori che devono guidare le sue azioni.

Con questa attenzione, ENGIM ha intrapreso un percorso complesso utilizzando molteplici strumenti e continui momenti di valutazione per adeguare le azioni dell'Ente ai fabbisogni dei suoi operatori, diventando il primo caso nazionale di un Ente che adotta **un sistema**

di welfare omogeneo sul territorio italiano utilizzando norme che nascono per le imprese, adattate al Terzo settore. Valori, competenze, welfare e necessità di prendersi cura di chi si prende cura, convergono in ENGIM in una nuova accezione di ufficio del personale e stimolano l'Ente a ripensarlo come un **Ufficio per la Cura del Personale**.

Cura significa **mettere al centro le relazioni**, creare legami di fiducia ed engagement, dare dignità alle fragilità di ciascuno, valorizzare la storia personale e professionale, creare un luogo dove le persone possono realizzarsi come individui e non solo come professionisti.

Formatori in continua formazione

Perché l'Ente si affermi come “agente per la persona e per il lavoro”, i formatori ENGIM devono restare continuamente aggiornati per essere una comunità umana e professionale capace di uno sguardo nuovo sulla società e in prima fila nel valorizzare i giovani.

ENGIM promuove per il suo 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, con le seguenti finalità:

→ SUPPORTARE

la “crescita” del personale alimentando la sete di sapere, di cambiamento, aggiornamento e formazione permanente

→ DEFINIRE

le competenze necessarie, dare gli strumenti per acquisirle e verificarle

→ AGGIORNARE

le metodologie della partecipazione più diffuse

→ DIFFONDERE

una nuova cultura della partecipazione: moderna, flessibile, innovativa, concreta ed efficace.

Il piano formativo annuale di ENGIM si articola in diverse iniziative, tra cui si evidenziano le principali risorse formative: il **Cantiere ENGIM**, la **Summer School** e la **Formazione per neoassunti**.

Nel 2023 è stato introdotto il **Catalogo di autoformazione ENGIM** che raccoglie le video-pillole e tutti i materiali più rilevanti condivisi nel corso degli incontri. La piattaforma è attiva 24 ore su 24 e i corsi attualmente disponibili durano dalle 6 alle 12 ore, strutturati in lezioni da 2 ore ciascuna. Al termine di ogni corso è possibile conseguire l'Open Badge per l'attestazione delle competenze.

Cantiere ENGIM

Cantiere ENGIM è il piano formativo **rivolto ai dipendenti ENGIM**. Il nome nasce dall'idea che abbiamo del nostro Ente: un cantiere sempre aperto per elaborare obiettivi e programmare il loro raggiungimento. Il perno della formazione rivolta ai nostri allievi è l'innovazione, la stessa che guida l'offerta formativa pensata per favorire la crescita professionale di docenti e tutor.

Concluso ciascun anno formativo, attraverso l'analisi degli appositi questionari sottoposti a fine percorso, vengono scelte le aree di maggiore interesse e le tematiche da approfondire in una sorta di **processo di coprogettazione di tutti i collaboratori**.

Gli incontri sono suddivisi per area e si tengono online per favorire la maggiore partecipazione possibile di tutte le sedi ENGIM. Al termine di ogni incontro ciascun partecipante consegue l'**Open Badge** per l'attestazione delle competenze.

L'edizione 2025/26 del Cantiere ENGIM presenta alcune novità: due dei quattro macro-percorsi di questo anno formativo, sono in modalità *blended* (apprendimento misto)!

“IA - Intelligenza artificiale per tutti: come sviluppare una competenza trasversale per il futuro e per il lavoro”: durata 10 ore, online.

“Le parole sono importanti: un linguaggio da utilizzare, un ambiente da creare, un confronto da costruire

in modo inclusivo”: durata 10 ore, *blended*.

“Evoluzione del mercato del lavoro in Italia ed in Europa: sfide ed opportunità future”: durata 6 ore, online.

“L'arte di trasformare le divergenze: una gestione creativa e costruttiva dei conflitti nel contesto lavorativo”: durata 10 ore, *blended*.

Summer School ENGIM

Nel mese di luglio, tutti i collaboratori ENGIM possono seguire online la Summer School, la formazione che idealmente chiude l'anno formativo, e il relativo Cantiere ENGIM.

Dall'8 all'11 luglio al Collegio Artigianelli di Torino la Summer School **2025** ha condotto i partecipanti in “Prospettive Internazionali e percorsi di innovazione per scenari futuri”. Sono state giornate di lavoro condiviso **sui temi dell'internazionalizzazione e del wellbeing**.

Da segnalare la giornata presso la sede dell'ITC-ILO per elaborare insieme strategie future, e l'evento “Prospettive sul futuro della formazione professionale. Innovazioni, tendenze e cambiamenti nella FP”, aperto al pubblico per riflettere su cosa ci aspetta nel mondo della formazione e del lavoro. Un confronto stimolante su competenze, orientamento e nuovi scenari educativi. Il panel

internazionale è stato condotto da Stefano Merante (ITC ILO) che ha accompagnato gli speaker a immaginare la FP nel 2035: uno sguardo prospettico su come potrebbe cambiare la formazione professionale nei prossimi dieci anni, in Italia, in Europa e nel mondo.

Sono intervenuti: Gianni Bocchieri (Regione Piemonte), Paolo Nardi (EfVET) e Amir Radfar (UNHCR). A Priscilla Gatonye (UNESCO-UNEVOC) e Giuseppina Tucci (OBESSU) è stato affidato il panel tematico su giovani, NEET e donne, con un focus su inclusione, resilienza e partecipazione nel sistema di formazione tecnica e professionale. Si è concluso con un confronto tra il mondo delle imprese e quello della formazione grazie alla presenza dell'imprenditrice Barbara Graffino, in dialogo con Marco Muzzarelli, direttore nazionale ENGIM.

ENGIM Academy

ENGIM Academy nasce da un'attenta analisi del clima organizzativo ENGIM e, soprattutto, dalle decisioni e dalle priorità emerse dal vostro confronto all'interno della Summer School 2025. ENGIM Academy promette di essere lo spazio di ascolto, riflessione, formazione e confronto autentico dove i Responsabili e Dirigenti sviluppano una leadership consapevole e generativa.

Tre incontri a Bologna e focus online, in un percorso collaborativo di crescita

equilibrata la cui elaborazione si mantiene e approfondisce da un incontro all'altro, garantendo continuità e impatto. In questo contesto dinamico, forniamo le giuste competenze e alleniamo le capacità fondamentali – comunicazione, empatia ed engagement – per rafforzare i valori personali e organizzativi. I nostri leader sono così pronti a scoprire nuove prospettive, guidare il cambiamento e generare un impatto a lungo termine e condiviso per tutta la rete ENGIM.

Formazione per neoassunti

I nuovi collaboratori assunti in ENGIM vengono accolti ogni anno in autunno attraverso una formazione dedicata. Grande attenzione viene riservata al confronto, per ascoltare le loro idee e la loro energia, e per far emergere lo “stile educativo ENGIM”, radicato nei valori dell'Ente, nella sua storia e, ancor prima, nella storia della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, di cui ENGIM è espressione.

12 e 13 novembre 2025 - Torino ha accolto e accompagnato i nuovi colleghi e le nuove colleghe ENGIM in un percorso di formazione, conoscenza e condivisione, nell'ambito della formazione dei neoassunti 2025. Perché proprio Torino? Perché è la casa natale dei Giuseppini del Murialdo, il luogo in cui affondano le nostre radici e da cui continua a prendere forma la nostra missione educativa.

Parole Incontrosenso: residenziale a Tonezza del Cimone

Incontri annuali di approfondimento e formazione al carisma, proposti e condotti da padre Antonio Lucente, che si svolgono nella prima settimana di luglio presso la sede di Tonezza del Cimone.

Questa edizione si è svolta **dall'1 al 4 luglio 2025**, come sempre a Tonezza del Cimone, e il filo conduttore è stato la figura di Geremia, uno dei Profeti maggiori, forse il più simile all'uomo. È il profeta che ha lottato con Dio e con se stesso, senza fingere certezze, senza cercare scorciatoie. Geremia è il profeta della crisi, della resistenza interiore, della fedeltà strappata al dolore. Non è un eroe da vetrina, è un uomo reale, attraversato dalla paura e dalla speranza. Per questo ci parla. Per questo ci chiama. Il libro che porta il suo nome — tra pagine biografiche, invettive, lamenti e visioni — è più che un testo profetico: è un diario di lotta, una cronaca spirituale per chi non si rassegna. Una bussola per ogni militante del *Ne Perdantur*. Partendo da alcuni dei testi più incisivi di Geremia, ci si è interrogati sulla verità delle nostre scelte, sulla fatica della coerenza, sulla bellezza fragile della vocazione che portiamo addosso. Attraverso uno sguardo radicato nel presente, dentro le sfide quotidiane di chi crede ancora che valga la pena mettere in gioco la vita per qualcosa di più grande.

Perché il Vangelo non è neutro. E profetizzare oggi, come allora, è un atto di resistenza. Un gesto d'amore che si fa storia. Un Incontrosenso necessario, urgente, vero.

3.4.3 Cittadinanza globale e migrazione

Guidata dai principi della Carta della Cittadinanza globale, Fondazione ENGIM promuove conoscenze e valori etici, critici e morali nell'ECG (**Educazione alla Cittadinanza Globale**) organizzando laboratori didattici nelle scuole di ogni ordine e grado, coinvolgendo i giovani in progetti di Servizio Civile Universale, formando adulti e docenti sulle strategie educative per la Cittadinanza globale e accompagnando i migranti in percorsi di inserimento e inclusione socio-lavorativa.

I percorsi didattici di ECG per le scuole utilizzano metodologie interattive, con lo scopo di sensibilizzare le nuove generazioni sui diritti umani, sulla sicurezza alimentare e i diritti civili.

Il Servizio Civile Universale rappresenta un'importante occasione di formazione e crescita personale e professionale per i giovani che scelgono di impegnarsi per un anno come volontari in attività che li porteranno a conoscere nuove realtà e a offrire aiuto a chi vive in condizioni svantaggiate o di disagio.

I percorsi formativi per adulti sono pensati in particolar modo per i docenti, affinché siano capaci di attivare, attraverso un approccio esperienziale, processi di dialogo e confronto non solo con gli studenti ma con tutta la comunità educante, famiglie comprese.

Il Centro Solidarietà e Inclusione ogni anno accompagna i migranti nel loro percorso di inserimento e inclusione socio-lavorativa attraverso attività di assistenza, orientamento, ricerca attiva del lavoro, formazione professionale e corsi di lingua e cultura italiana. Lo sportello offre anche servizi di consulenza legale, di assistenza ai servizi sociali e anagrafici.

La realtà attuale richiede un punto di osservazione focalizzato non solo sulle esigenze locali, ma anche su quelle mondiali, e attraverso le nostre attività promuoviamo la formazione di cittadini locali e globali che contribuiscano a creare una società equa, sostenibile e inclusiva, in cui ognuno sia riconosciuto nella sua integrità e sia sostenuto a vivere consapevolmente una vita dignitosa e realizzata.

Forti della nostra esperienza in contesti multiculturali e impegnativi, la nostra strategia è quella di affrontare l'ECG da diverse prospettive: coinvolgere ed educare diversi attori, ampliare i nostri punti di vista critici ed etici, rafforzare i nostri approcci pedagogici e, unendo le forze, avere un impatto più ampio.

3.5 Orizzonti internazionali

ENGIM, accogliendo la sfida di un contesto sempre più globale e interconnesso, nel 2025 ha consolidato un sistema strutturato che le consente di mantenere il passo con i processi innovativi in Italia e nel mondo. L'internazionalizzazione è divenuta sempre più una dimensione costitutiva della mission dell'Ente, orientando la progettazione formativa e le scelte strategiche, e contribuendo in maniera significativa alle politiche nazionali e internazionali legate allo sviluppo della persona attraverso la formazione e il lavoro.

Nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale, la prospettiva internazionale svolge un ruolo cruciale nel preparare allievi, lavoratori e operatori a una realtà caratterizzata da connessioni transnazionali, filiere produttive globali e competenze richieste a livello europeo e mondiale. La possibilità di confrontarsi con standard internazionali, di adottare metodologie didattiche innovative e di costruire percorsi in linea con le esigenze del mercato del lavoro globale rende l'internazionalizzazione un **fattore strategico per la qualità dell'offerta formativa ENGIM**.

ENGIM si propone di essere un attore riconosciuto nell'ambito della formazione e della cooperazione internazionale, con l'obiettivo di contribuire attivamente alle politiche per lo sviluppo professionale, costruire reti nazionali e internazionali solide e attente ai bisogni reali della formazione e del lavoro, diffondere buone pratiche ed eccellenze nella presa in carico e nello sviluppo integrale della persona. Allo stesso tempo, la dimensione internazionale diventa leva di miglioramento continuo per la Fondazione, che può così offrire a giovani, adulti e lavoratori opportunità di crescita, qualificazione, riqualificazione, orientamento e inserimento lavorativo sempre più coerenti con i contesti globali.

ENGIM intende rafforzare la propria presenza territoriale, regionale, nazionale e internazionale, nella convinzione che la cooperazione interterritoriale e oltreconfine ampli lo sguardo sullo sviluppo locale e permetta di radicare le comunità educative in reti di scambio e reciproco apprendimento. Incorporando prospettive, esperienze e partenariati internazionali nei propri programmi, **ENGIM punta a sostenere il miglioramento delle competenze interculturali, delle abilità tecniche e dell'occupabilità transfrontaliera dei propri allievi, promuovendo percorsi che li rendano protagonisti consapevoli in società aperte e plurali.**

Le esperienze internazionali, declinate in programmi di mobilità, progetti europei, interscambi di conoscenze tra partner nazionali e internazionali, iniziative di cooperazione allo sviluppo ed educazione alla cittadinanza globale, rappresentano così un'occasione preziosa per sostenere lo sviluppo in chiave globale dei beneficiari e contribuire alla costruzione di sistemi formativi più inclusivi, capaci di rispondere ai bisogni di persone, imprese e territori.

Infatti ENGIM ritiene che la VET, in particolare fuori dall'UE, non dovrebbe essere riconosciuta solo come leva di competitività e innovazione, ma anche come strumento strategico di sviluppo sostenibile, coesione sociale e riduzione delle disuguaglianze in coerenza con l'Agenda 2030, e gli obiettivi 4 (Quality Education), 8 (Decent Work) e 10 (Reduced Inequalities).

L'internazionalizzazione non arricchisce però soltanto gli allievi: costituisce un valore aggiunto anche per gli operatori, che trovano spazi di crescita professionale e personale attraverso il confronto tra approcci, strumenti e tecnologie formative diverse, generando reti professionali di scambio e co-progettazione.

Questa esposizione internazionale alimenta un **miglioramento continuo delle competenze interculturali e globali di docenti e staff**, favorendo l'adozione di pratiche didattiche sempre più innovative, inclusive e orientate alla qualità, e rafforzando la capacità di ENGIM di confrontarsi con standard formativi riconosciuti a livello europeo e mondiale.

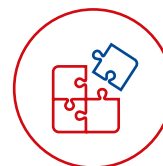
In ENGIM l'internazionalizzazione

è un **valore aggiunto** per i nostri stakeholder

è parte dei nostri **obiettivi strategici di sviluppo**

è parte integrante dei nostri **scopi**

Attraverso l'internazionalizzazione



Forniamo ai nostri **beneficiari** le **abilità** fondamentali utili nella realtà globale e nel mondo del lavoro odierno.



Forniamo alle **aziende** il **personale** specializzato richiesto nel contesto di mercato del lavoro.



Contribuiamo a diversi livelli nella promozione di una **cultura** inclusiva, globale e sostenibile.



Miglioriamo costantemente la nostra **offerta**, e promuoviamo la **crescita** degli operatori.

Le principali attività 2025

Nel corso del 2025, il processo di internazionalizzazione di ENGIM ha conosciuto un’ulteriore espansione e una maggiore sistematicità, traducendosi in una presenza attiva in numerosi contesti nazionali e internazionali. La partecipazione a conferenze e webinar, così come i contributi diretti in qualità di relatori in **eventi promossi da istituzioni internazionali come EFVET, ETF e ILO**, hanno permesso all’Ente di portare l’esperienza della formazione professionale italiana in sedi qualificate, rafforzando il dialogo con attori d’eccellenza a livello internazionale.

In particolare i seguenti eventi hanno visto la presenza di ENGIM come relatore:

Evento	Data	Luogo	Ente organizzatore
UNISER Teacher Week	07-08/05	Bologna	UNISER
EfVET Webinar "SKILLATI" per Working Group "Inclusive Vocational Excellence, Wellbeing & Bienvivance"	22/05/25	online	EfVET
DARYA project for Central Asia	22/05/25	Torino	ETF
EFVET Masterclass “Make It Happen: how to organize inclusive mobilities”	25/06/25	online	EFVET
ETF Skills Lab Network of Experts MIGCOM Webinar "Skills and Migration: Learning from theories and practices"	17/07/25	online	ETF
EfVET Annual Conference “Wellbeing in a Digitalised World: Crafting the Future of VET 2035”	22-25/10	Fatima (PT)	EfVET

Quest’anno si è anche rafforzata la presenza stabile e operativa all’interno del network europeo EfVET, attraverso ruoli di partecipazione attiva e supporto al coordinamento di diversi gruppi tematici e working group dedicati a: *Tourism; Global VET; Work Based Learning in VET, Wellbeing and Inclusive Excellence; Policy*, consentendo a ENGIM di contribuire all’elaborazione di orientamenti e pratiche condivise a livello europeo.

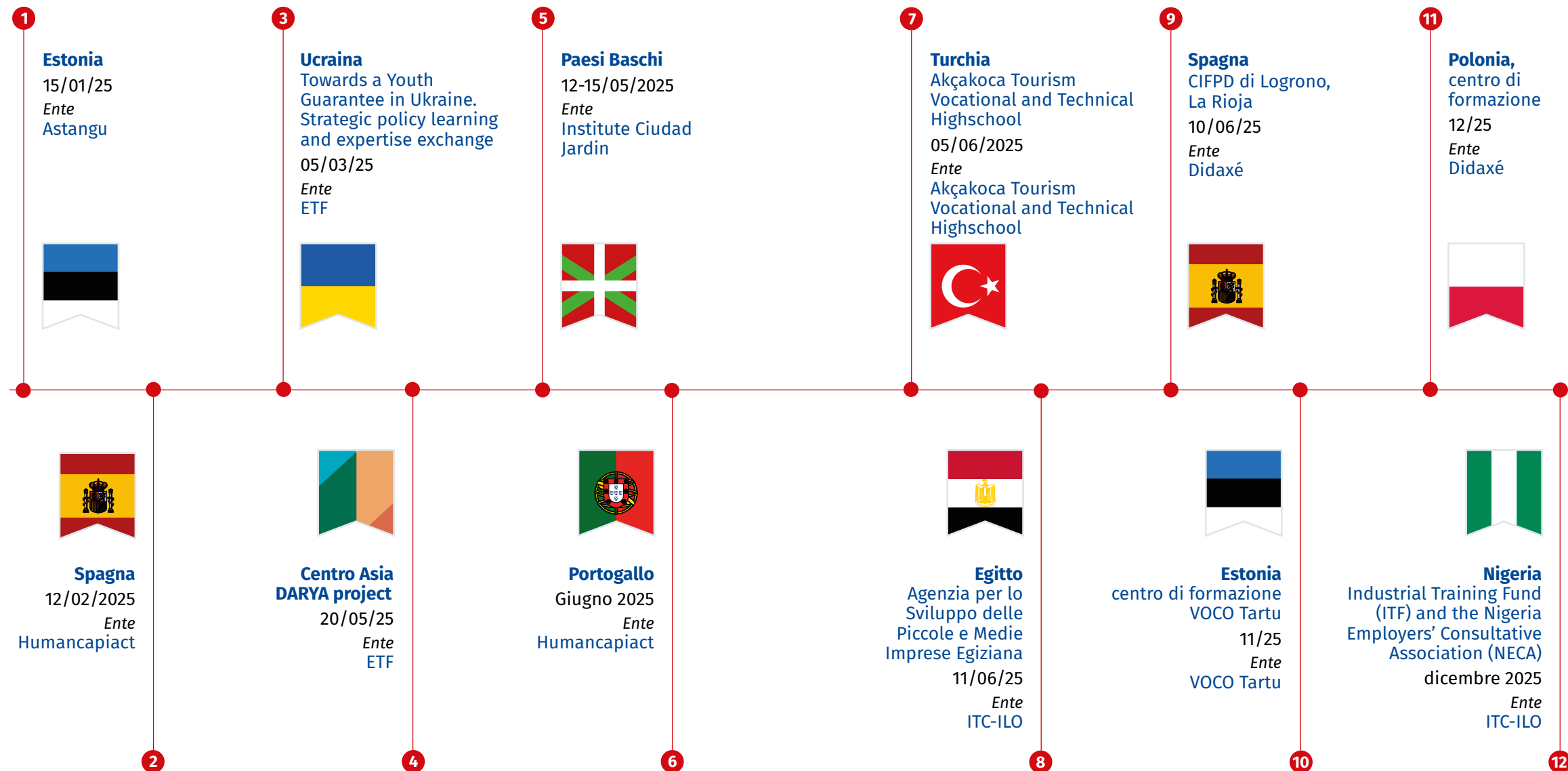
Allo stesso tempo, la partecipazione a eventi e iniziative promosse da

ETF e ILO ha favorito lo scambio di competenze con contesti extra-europei, mantenendo un’attenzione specifica alla qualità dei sistemi VET, alla transizione digitale giusta e alle politiche per l’occupabilità giovanile.

ENGIM ha accolto nel corso dell’anno numerose delegazioni internazionali, provenienti da enti di formazione, istituzioni e agenzie di diversi Paesi e regioni, spesso promosse da organismi come ETF e ILO, che riconoscono ENGIM come punto di riferimento per la formazione professionale in Italia.



Delegazioni internazionali in visita presso le sedi ENGIM nel 2025



Un ulteriore passaggio chiave del 2025 è rappresentato dalle esperienze di mobilità e dalle visite studio del nostro staff, tra cui la visita in **Canada** a ottobre, che ha coinvolto tutti i nostri direttivi regionali insieme al Direttore nazionale, Presidente e Vicepresidente, e ha portato alla firma di un *Memorandum of Understanding* con il Niagara College, centro di eccellenza nella formazione professionale, aprendo così la strada a future collaborazioni e scambi strutturati.

Parallelamente, si è consolidata la presenza del nostro Ente a Bruxelles, attraverso incontri presso il Parlamento europeo e la partecipazione a eventi europei, rafforzando il radicamento dell'Ente nei luoghi in cui si definiscono le politiche e i programmi di riferimento per l'istruzione e la formazione.

Dal 2025, inoltre, si sta rafforzando un importante processo di consolidamento interno sul tema dell'internazionalizzazione: la **Summer School ENGIM** ha avuto, tra gli altri, un **focus specifico sull'apertura**

internazionale, con momenti formativi e laboratoriali dedicati a docenti e operatori, favorendo la condivisione di pratiche, la riflessione pedagogica e la costruzione di una visione comune.

A questo si è affiancato l'avvio della ridefinizione del piano strategico e del *workplan* per l'internazionalizzazione in ENGIM, con l'obiettivo di integrare in modo ancora più organico questa dimensione nella pianificazione pluriennale dell'Ente, mentre si sono diffusi e potenziati sempre più attività e percorsi formativi interni dedicati ai temi dell'internazionalizzazione, della Cittadinanza globale e della lingua inglese per i nostri allievi.

Infine, il riconoscimento ottenuto per l'utilizzo dello **strumento internazionale di autovalutazione ISATCOVE** nel corso dell'anno conferma la qualità del lavoro svolto nei percorsi di sperimentazione e innovazione, e rappresenta un ulteriore segnale del ruolo crescente di ENGIM nei network europei dedicati ai Centri di Eccellenza Professionale.



I nostri principali Network

ENGIM è parte attiva di numerose reti e piattaforme che rappresentano un punto di riferimento per la formazione professionale e per la cooperazione internazionale. La collaborazione con i principali network rappresenta per ENGIM la possibilità di partecipare a sperimentazioni, progetti e iniziative strategiche, contribuendo alla definizione di politiche e strumenti per lo sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione professionale e rafforzando al contempo la qualità e la rilevanza delle proprie azioni sul territorio.

Tra i principali network:

→ **EFVET**

Federazione Europea degli Enti di Formazione Professionale

→ **EaFA**

Alleanza Europea per l'Apprendistato

→ **LLL**

Lifelong Learning Platform

→ **Pact 4 Skills**

promosso dalla Commissione Europea per l'upskilling e reskilling degli adulti

→ **OSHVET**

Occupational Safety and Health in Vocational Education and Training, Progetto dell'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza del Lavoro

→ **AOI**

Associazione ONG Italiane

→ **FOCSIV**

Federazione degli Organismi Cristiani Servizio Internazionale Volontario

Principali Agenzie internazionali con cui ENGIM ha collaborazioni in corso:

→ **ETF**

European Training Foundation, per l'educazione, la formazione e il lavoro

→ **CEDEFOP**

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

→ **ITC-ILO**

International Training Center of International Labour Organization

Mobilità transnazionale

Le mobilità all'estero di allievi e staff sono il nostro impegno costante che, non solo aumenta l'occupabilità dei nostri diplomati, ma ci consente di aggiornare continuamente le nostre metodologie didattiche attraverso il confronto con i partner esteri. L'internazionalizzazione è una leva fondamentale per innalzare la qualità della formazione professionale e rispondere alle sfide di un mercato del lavoro sempre più dinamico.

ENGIM ha ottenuto nel 2021 l'accreditamento per la mobilità Erasmus+ 2021-2027 (Azione Chiave 1 - Settore VET Vocational Education and Training) che consente ai beneficiari di sviluppare una visione strategica delle proprie attività internazionali, di aprirsi alla cooperazione e agli scambi transnazionali in modo continuativo e sistemico, di ampliare i partenariati internazionali, di promuovere la reciprocità all'interno dei singoli progetti e di valorizzare le esperienze internazionali come parte fondamentale dei curricula dei discenti e dello staff.

Nel 2025 ENGIM ha ottenuto il **Label di eccellenza per i KA1** rilasciato dalle Agenzie Nazionali Erasmus+: un riconoscimento ufficiale alle organizzazioni accreditate che dimostrano una qualità eccezionale nella gestione dei progetti di mobilità. Viene assegnato in base agli ottimi punteggi dei rapporti finali e al rispetto degli standard qualitativi europei. Attesta la virtuosità dell'ente, valorizzandone l'impegno e facilitando l'accesso strategico ai futuri finanziamenti.

Le mobilità sono anche "in ingresso" grazie ai numerosi enti europei che

visitano le nostre sedi o inseriscono in tirocinio in Italia i loro allievi.

Inoltre, si segnalano le esperienze promosse e coordinate dal Settore Internazionale di ENGIM, rivolte ai giovani e diffuse anche tra gli allievi dei percorsi formativi.

Tra queste rientrano:

→ **il Servizio Civile Universale (SCU)**, un'importante opportunità di crescita personale e professionale che consente ai giovani di dedicare un anno a un impegno solidale, sviluppando competenze, attitudini e vivendo un'esperienza significativa anche in ambito di cooperazione internazionale;

→ **i Corpi Civili di Pace (CCP)**, un'iniziativa sperimentale che coinvolge giovani volontari del SCU in interventi di costruzione della pace in contesti di conflitto, aree a rischio o territori colpiti da emergenze ambientali;

→ **gli European Solidarity Corps (ESC)** che offrono ai giovani residenti in Europa la possibilità di partecipare a esperienze di volontariato internazionale presso organizzazioni ed enti pubblici in Europa e in altri continenti, come Africa, Asia e Sud America.

Progetti di volontariato 2025

- 2 progetti CCP in Ecuador
- 13 progetti SCU Estero in 7 Paesi (Albania, Bolivia, Brasile, Colombia, Ecuador, Kenya, Messico) e 6 progetti SCU Italia
- 1 progetto ESC in 3 Paesi (Ecuador, Albania e Guinea Bissau)

Con Let's Go ENGIM dal 2022 indichiamo l'insieme dei progetti e delle attività di mobilità che portano allievi e collaboratori della nostra Fondazione fuori dai confini nazionali.



LET'S GO ENGIM | ALLIEVI

Durata: 2021-2027

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero per gli allievi ed ex allievi ENGIM di tutta Italia. Le mobilità sono brevi (3, 4 settimane) per gli allievi in formazione e più lunghe (3 mesi) per gli ex allievi entro un anno dalla qualifica.

Nel 2025, 50 ragazzi hanno avuto l'occasione di trascorrere un periodo in un altro Paese europeo facendo un'esperienza di tirocinio o di formazione presso un altro ente.

LET'S GO ENGIM | STAFF

Durata: 2021-2027

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 1

L'azione finanzia periodi di mobilità all'estero dello staff ENGIM per la partecipazione a esperienze di visite studio, *job shadowing*, incarichi di formazione all'estero e partecipazione a corsi.

Nel 2025, 28 formatori hanno usufruito dell'opportunità data da Erasmus+ di partecipare ad attività in Paesi dell'Unione Europea, di cui 12 come accompagnatori di gruppi ragazzi.



Il Tavolo di Progettazione

Il Tavolo di Progettazione, attraverso il coordinamento nazionale e il coinvolgimento delle sedi regionali, si occupa di promuovere e di aderire a programmi nazionali e internazionali, che si focalizzano sullo sviluppo di progetti e iniziative innovative nell'ambito della formazione, del lavoro e dell'orientamento, e sulla creazione di collaborazioni con partner di rilevanza internazionale per promuovere la ricerca e il continuo miglioramento della qualità della leFP, anche con il coinvolgimento delle sedi regionali. Negli anni abbiamo gradualmente rafforzato le nostre competenze in ambito di fondi comunitari per finanziare le attività di formazione, cooperando e condividendo con partner europei lo sviluppo di progetti che coinvolgono allievi e collaboratori in iniziative di mobilità transnazionale. Tutti i progetti attualmente in corso sono stati finanziati da Erasmus+, il programma per la mobilità transnazionale, lo scambio di esperienze tra organizzazioni europee e la costruzione di strumenti per migliorare l'efficacia delle nostre attività.

Progetti Europei

→ EDU.CIRCULAR - Empowering Schools for a Sustainable Future

Durata: 2024-2026

Capofila: MAD for Europe (Spagna)

Partner: Budapest school (Ungheria) · Alda Association · Center For Systems Innovation (CSI) · Istanbul Atatürk Fen Lisesi(Ialf) · ENGIM · Pi Tech · Taltech · Tallinn University Of Technology

Finanziamento: Programma Erasmus + KA2

Il progetto EDU.CIRCULAR mira a fornire alle scuole secondarie e alle comunità strumenti pratici e metodologie innovative per promuovere i principi dell'economia circolare (CE).

Attraverso un approccio che coinvolge l'intera scuola, gli studenti, le famiglie e i membri della comunità saranno coinvolti nell'apprendimento e nell'attuazione di pratiche sostenibili. Il progetto fornirà risorse per lo sviluppo delle capacità, strumenti digitali e attività di apprendimento interattive, tra cui un'applicazione XR (realtà estesa) e una piattaforma online, per garantire esperienze di apprendimento ampie, efficaci e sostenibili.

Il 2025 è stato l'anno cruciale per il passaggio dalla teoria alla pratica, con la formazione diretta dei docenti e la prima sperimentazione dei materiali didattici nelle classi europee coinvolte. Per arrivare a questo si è organizzato il primo evento di formazione per insegnanti ed è iniziata la prima fase di pilotaggio nelle classi aderenti. Sono stati ultimati i primi 4 piani formativi che intendono integrare i concetti di economia circolare nei programmi scolastici.

È stata sviluppata un'applicazione di XR che permette agli studenti di immergersi in scenari di vita reale per apprendere l'economia circolare e che sarà testata nelle classi nel 2026. Alcuni studenti ENGIM hanno partecipato all'incontro transnazionale a Budapest. I materiali didattici (17 lezioni) sono ora disponibili in formato PDF per supportare la fase di implementazione completa nelle scuole e centri FP.



→ HAVE - Hybrid classrooms in Adult and VET Education

Durata: 2022-2025

Capofila: VUC (Danimarca)

Partner: ENGIM (Italia) · TAK (Finlandia) · ULS (Irlanda)

Finanziamento: Programma Erasmus+

HAVE intende sviluppare tecniche e metodologie pedagogiche e strumentali per la creazione di percorsi formativi in "modalità ibrida", caratterizzati dalla partecipazione degli allievi in presenza e da remoto.

Obiettivi:

- dotare le strutture formative di strumenti digitali capaci di facilitare una partecipazione ibrida
- permettere ai formatori di acquisire competenze digitali e pedagogiche per costruire percorsi formativi di qualità, anche in forma ibrida.

Nel 2025 si è concluso il progetto HAVE con il pieno raggiungimento di tutti i risultati e gli obiettivi previsti. La fase di sperimentazione nelle sedi di Torino Artigianelli e Vicenza ha prodotto dati significativi che hanno consentito di strutturare un percorso di formazione per formatori, finalizzato all'applicazione degli strumenti digitali nelle dinamiche quotidiane, ampliando la capacità di insegnamento e il coinvolgimento degli allievi. Il meeting finale di coordinamento internazionale, svoltosi a Tampere in Finlandia, ha inoltre permesso ai partner di confrontarsi sui risultati raggiunti e di approfondire la conoscenza della realtà dei CFP ENGIM, generando nuovi spunti e input per future progettazioni.



→ IDEAS - Inclusion Diversity, and Equality in the VET System

Durata: 2025-2027

Capofila: Obrtnicko Uciliste - Ustanova Za Obrazovanje Odraslih (Croatia)

Partner: Bluebook s.r.l. (Italy) · ENGIM (Italy) · Panevėžio mokymo centras (Lithuania) · Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä (Finland) · Strokovni izobraževalni center Ljubljana (Slovenia)

Finanziamento: Programma Erasmus +, Azione K2

Il progetto IDEAS mira a migliorare in modo sostanziale i principi di diversità, equità e inclusione (DEI) nel settore dell'istruzione e formazione professionale (IFP). L'obiettivo principale è quello di potenziare la capacità delle organizzazioni IFP di soddisfare le esigenze degli studenti svantaggiati, ampliando in modo significativo le loro opportunità di mobilità internazionale e il loro benessere generale.

Guidato da Obrtnicko Uciliste in Croazia, il consorzio comprende 6 organizzazioni provenienti da 5 Paesi e affronta direttamente il problema dei bassi tassi di partecipazione degli studenti svantaggiati ai programmi di mobilità, una sfida individuata dai dati del CEDEFOP e dalle esperienze operative dei partner. La partnership sfrutterà strumenti digitali innovativi, tra cui l'intelligenza artificiale, per creare percorsi di apprendimento più accessibili e personalizzati.

Nel corso del 2025 il progetto ha avviato le sue attività con un primo meeting e l'inizio della fase di ricerca delle buone pratiche dedicate alle iniziative che gli enti mettono in campo per supportare la mobilità delle persone con disabilità.

→ META-COIN - Meta Competencies for International Working Environment

Durata: 2022-2025

Capofila: OMNIA (Finlandia)

Partner: ENGIM · Padmanu (Germania) · 36.6 Competence Centre (Scozia) · Artemisszio (Ungheria) · Syncnify (Francia) · KMOP (Belgio)

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 2

Il progetto ha l'obiettivo di favorire l'inclusione e la diversità, promuovendo opportunità per nuove modalità di apprendimento e formazione continua e sviluppando un percorso di formazione online attraverso l'utilizzo di moderne tecnologie innovative. Si prevede una parte iniziale di ricerca condotta nei Paesi partner al fine di individuare le sfide legate all'impatto della multiculturalità. In un secondo momento sarà avviata una raccolta di buone prassi, mentre i percorsi formativi online e i materiali didattici saranno sperimentati all'interno delle aziende partner.

Il progetto ha visto **nel 2025** il suo ultimo anno di attività: tutti i materiali in varie lingue sono ora a disposizione di formatori e allievi su una piattaforma e-learning e anche come file pdf. I materiali consistono in una serie di esercizi e attività pratiche suddivisi per area: competenze per lo sviluppo personale; competenze per lavorare in gruppo; competenze per affrontare il cambiamento, corredati da una guida per formatori e insegnanti.

Si è tenuto inoltre un incontro a Bruxelles per la diffusione dei risultati e singoli incontri nei Paesi partner.

→ MIC4VET - Micro credentials for VET

Durata: 2022-2025

Capofila: ENGIM

Partner: EVTA Association Européenne pour la Formation Professionnelle (Belgio) · VUC Storstrøm (Danimarca) · University College di Cork (Irlanda) · Fondo Formación Euskadi SLL e Red Internacional B-Live (Spagna) · ENAIP Net

Finanziamento: Programma Erasmus+

Il progetto mira a elaborare un modello condiviso di formazione che valorizzi le competenze trasversali acquisite dai discenti in contesti di apprendimento non formale. L'obiettivo finale consiste nella creazione di microcredenziali volte a individuare e potenziare competenze spesso non riconosciute nei percorsi formativi tradizionali, ma essenziali per affrontare le sfide emergenti nel mondo del lavoro, sia in termini di inserimento professionale, sia per quanto riguarda i temi di upskilling e reskilling.

Nel 2025 si è concluso il progetto MIC4VET con il pieno coinvolgimento di tutti i partner nella fase di sperimentazione del modello di valutazione delle competenze trasversali. Al termine del percorso sono stati coinvolti complessivamente 118 beneficiari (allievi, volontari e adulti), che hanno portato all'erogazione di oltre 200 microcredenziali. A seguito della sperimentazione, sulla base dei risultati raccolti, è stato elaborato il manuale di formazione per tutor, focalizzato sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze attraverso le microcredenziali. Il meeting finale, svoltosi a Bruxelles, ha rappresentato un momento di sintesi e confronto sui risultati raggiunti, aprendo prospettive per la diffusione e la sostenibilità del modello sviluppato.

→ MULE - Multimedia Learning Environment for work-process oriented tasks for trainees in the sector of applied informatics

Durata: 2023-2026

Capofila: Università di Brema (Germania)

Partner: ENGIM e Università degli studi di Bergamo (Italia) · Rete scuole professionali San José Maristak e EKINBIDE (Spagna) · Visoka Poslovna Strukovnih Skola Stdija U Novom Sadu e Poslovni Inkubator Novi Sad · Business Incubator Novi Sad Drustvo Sa Ogranicenom Odgovornoscu Novi Sad (Serbia)

Finanziamento: Programma Erasmus+, Azione chiave 2

Il progetto ha l'obiettivo di creare **un ambiente di apprendimento multimediale**, per compiti orientati ai processi lavorativi nel settore dell'informatica applicata. Si prevede di collegare ulteriormente le aziende e le scuole di formazione professionale nel settore dell'informatica applicata, rafforzando l'apprendimento basato sul lavoro e sviluppando un ambiente multimediale collaborativo per gli apprendisti.

Affinché ciò abbia successo, è previsto uno studio del settore per identificare gli ambiti professionali di attività dell'informatica. Sulla base della definizione delle "sfere di attività", gli insegnanti svilupperanno ulteriormente la loro comprensione circa la complessità di questa professione. Attraverso la sperimentazione di un supporto digitale (LWT - Learning and working task) all'interno di un ambiente multimediale, nei centri di formazione si implementerà un apprendimento di

tipo progettuale, ispirato a un compito di realtà professionale. Utilizzando questo strumento, le situazioni di apprendimento saranno strutturate, documentate e illustrate digitalmente e verrà creato un ambiente di apprendimento multimediale per gli studenti dell'IFP dei quattro Paesi partecipanti. Lo sviluppo di compiti di apprendimento e di lavoro è completato da relazioni comparative e dallo sviluppo di un quadro di qualificazione settoriale (SWT) e da un successivo quadro di qualificazione di settore comune (SQF).

I risultati del 2025 sono stati la produzione di 4 learning Working Task condivise tra diversi Paesi partner che sono state testate sugli studenti dei percorsi di informatica di ENGIM Lombardia. La seconda fase dei test avverrà nella primavera del 2026 per poi terminare il progetto con la definizione del SQF (Sector Qualification Framework).



→ SUSTAINAKIT: Towards a sustainable and Km 0 cooking education

Durata: 2025-2027

Capofila: Topcoach Sro

Partner: Valencia Culinary Center S.L. (Spagna) · Academy Of Entrepreneurship Astiki Etaireia (Grecia) · Km Zero Venturing S.L (Spagna) · PA Partners for Skills Development (Cipro) · Lula Consulting s.r.l. (Italia) · ENGIM

Finanziamento: Programma Erasmus+

Obiettivo del progetto è contribuire a un futuro più sostenibile per la formazione professionale in Europa. Il progetto nel dettaglio vuole rafforzare le competenze relative alla sostenibilità nella formazione professionale, in particolare per i profili professionali che operano nel settore culinario.

Questi i risultati che il progetto intende realizzare:

→ *Good Practices Handbook* – Manuale delle buone prassi nella preparazione di prodotti culinarie per la sostenibilità ambientale.

→ *SustainaKit Toolkit for learners and educators* – Strumenti per gli studenti e gli educatori per apprendere e applicare i concetti di sostenibilità nel contesto della Formazione Professionale.

→ *Digital action plan for*

implementation in the schools – Programma operativo per implementare l'apprendimento delle competenze relative alla sostenibilità nei CV della Formazione Professionale.

Sono stati realizzati incontri a distanza tra i referenti dei partner e un incontro in presenza. I partner hanno trattato gli obiettivi del progetto, le azioni previste e i risultati attesi e condiviso strategie per il potenziamento dei formatori e degli allievi della formazione professionale per favorire l'adozione di pratiche più green e responsabili per la tutela dell'ambiente. È stata prodotta una prima versione di *Good Practices Handbook*, manuale delle buone prassi nella preparazione di prodotti culinarie per la sostenibilità ambientale.



→ VETWORc - Network of remote control Workshops in Vocational Training

Durata: 2024-2025

Capofila: Xabec (Centro de formaciòn profesional)

Partner: ENGIM – FEMPA (Federaciòn de empresarios del metal de la provincia de Alicante)- Techniek college Rotterdam

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo è creare una rete di laboratori industriali remoti nei centri di Formazione Professionale (VET) denominata VETWORc – Vocational Education and Training (VET), Workshop (Workshop) e Remote Control (controllo remoto). Si intende sviluppare la metodologia didattica, il progetto e il montaggio di un laboratorio remoto per ciascun centro, l'applicazione web e l'infrastruttura informatica che consenta l'accesso a distanza.

Infine, lo strumento sarà integrato in una piattaforma e-learning per il monitoraggio dell'apprendimento degli studenti.

Il progetto ha portato alla creazione di quattro laboratori con accesso remoto, supportati da un'applicazione web per la gestione e da una piattaforma e-learning per il monitoraggio dell'apprendimento degli studenti. La rete è progettata per crescere con l'integrazione di nuovi laboratori remoti, offrendo a ciascun centro l'accesso a un numero maggiore di attrezzature tecniche. Ogni laboratorio contribuisce alla rete, permettendo l'utilizzo condiviso di tutte le strutture per le attività didattiche e migliorando la qualità della formazione a distanza grazie alla disponibilità di laboratori pratici attivi 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

→ VOCALIZEIOT - Vocational center capacity building in IoT for innovation and employment

Durata: 2024/2026

Capofila: WAZIUP (Germania)

Partner: ENGIM (Italia) · Dar Teknohama Business Incubator Limited (Tanzania) · VETA Kipawa Information and Communication Technology (Tanzania) · Strathmore University (Kenya) · Nairobi Technical Training Institute (Kenya)

Finanziamento: Programma Erasmus+

VocalizeIoT intende sviluppare un modello di formazione per i centri di istruzione e formazione professionale in Kenya e Tanzania, basato sull'acquisizione di competenze pratiche nel settore IoT (Internet of Things).

L'obiettivo finale consiste nella creazione di un curriculum avanzato che risponda alle esigenze del mercato locale e che permetta agli studenti di acquisire competenze tecniche immediatamente spendibili nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alle competenze trasversali, imprenditoriali e pedagogiche, essenziali per l'innovazione e l'occupabilità, ma spesso poco valorizzate nei percorsi formativi tradizionali.

Il progetto è attualmente in corso.

Nel 2025, i partner hanno contribuito alla progettazione di un curriculum avanzato in collaborazione con centri di formazione, università e autorità locali in Kenya e Tanzania. Parallelamente, sono stati sviluppati materiali formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze del personale VET nell'ambito del curriculum IoT, a supporto della transizione digitale.

ENGIM ha ricoperto un ruolo centrale nello **sviluppo di moduli pedagogici e di business development**, rafforzando le competenze didattiche digitali e imprenditoriali di insegnanti e formatori. In particolare, ha organizzato un workshop di sei settimane intitolato “Methods and Tools for Digital Teaching”, dedicato alla didattica digitale e blended, introducendo l'utilizzo di strumenti quali Moodle, Canva, H5P, Prezi, Padlet, Mentimeter, Kahoot, strumenti di intelligenza artificiale, soluzioni di video learning e Miro per il Design Thinking.

Inoltre, **ENGIM** ha sviluppato un percorso di Train-the-Trainer su Market Analysis, Customer Relationship Management e Financial Management, erogato attraverso moduli registrati e sessioni live su Zoom, integrate da esercitazioni pratiche, anche mediante l'uso di Excel.

Tutti i corsi sono disponibili sulla piattaforma di progetto WaziLab.

Il contributo di ENGIM ha favorito l'adozione di metodologie *blended* e *learner-centered*, l'integrazione di competenze imprenditoriali e finanziarie nei percorsi formativi, nonché una maggiore sostenibilità e trasferibilità delle attività di formazione.

→ Well-being 4 VET

Durata: 2025/2028

Capofila: The Federation of Swedish Ostrobothnia for Education and Culture/YA - Vocational College of Ostrobothnia (Finlandia)

Partner: ENGIM (Italia), Asociación Para La Promoción De La Formación Agraria, Alimentaria Y Medioambiental, Europea (Spagna), Colegiul National Pedagogic Stefan Cel Mare (Romania), Jordbrugets Uddannelsescenter Århus (Danimarca), Humacapiact (Italia), Centro Integrado De Formación Profesional Elorrieta-Erreka Mari Lanbide Heziketako Ikastetxe Integratua (Spagna), Necip Fazıl Kısakürek Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi (Turchia)

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo del progetto è trasformare l'istruzione e la formazione professionale mettendo al centro il benessere del personale e promuovendo ambienti di lavoro socialmente responsabili. Il progetto mira a costruire un'esperienza di benessere completa e strutturata all'interno dei contesti VET. Attraverso attività quali lo sviluppo di un sito web, strategie di comunicazione, workshop e la condivisione di buone pratiche, l'iniziativa intende favorire la creazione di un ecosistema VET sostenibile, orientato al benessere, al coinvolgimento della leadership e capace di generare risultati duraturi e un impatto positivo sulla comunità.

→ WINGS - Work-Based Innovation for Next-Generation Skills

Durata: 2025/2028

Capofila: ENGIM

Partner: EfVET (Belgio), Centro San Viator (Spagna), B.Live (Spagna), Know and Can (Bulgaria)

Finanziamento: Programma Erasmus+

L'obiettivo è migliorare la qualità del Work-Based Learning (WBL) attraverso la messa a disposizione di strumenti e metodologie a supporto delle istituzioni VET e delle aziende.

Il progetto intende inoltre creare un sistema di microcredenziali per certificare le competenze sviluppate dagli studenti nei contesti di WBL.

Un ulteriore obiettivo è rafforzare la collaborazione tra istituti VET e imprese, al fine di garantire esperienze formative di elevata qualità.

Particolare attenzione sarà dedicata alla promozione dell'inclusione e dell'accessibilità del WBL, grazie allo sviluppo di materiali formativi adattabili anche a studenti con minori opportunità.



3.6 Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite che definisce 17 Obiettivi (*Sustainable Development Goals, SDGs*) e 169 target da raggiungere entro il 2030.

In linea con la mission e i valori che da sempre guidano l'operato di ENGIM vengono individuati di seguito gli SDGs a cui l'organizzazione contribuisce maggiormente con lo svolgimento delle proprie attività.

Sostenibilità ambientale nelle sedi ENGIM: dal sondaggio all'azione

Nel corso dell'anno formativo 2024/2025, ENGIM ha compiuto un significativo passo avanti nel proprio percorso di transizione ecologica: se nel 2024 erano state coinvolte 6 sedi-campione in un sondaggio esplorativo per rilevare la sensibilità e le pratiche già in atto, nel 2025 22 sedi sono state chiamate a definire e perseguire concretamente obiettivi di sostenibilità ambientale integrati nell'organizzazione e nella didattica ordinaria. A ciascuna sede è stato chiesto di individuare due indicatori di sostenibilità su cui lavorare durante l'anno, scegliendo tra aree tematiche quali: la gestione dei rifiuti e l'economia circolare; l'educazione e la formazione alla sostenibilità; il consumo energetico; la mobilità sostenibile; il coinvolgimento della comunità; le infrastrutture sostenibili; il benessere e la salute; le competenze del personale.

Ogni sede ha quindi definito modalità di misurazione e azioni concrete di miglioramento, lavorando in stretta connessione con i propri percorsi formativi e con il territorio.

Il monitoraggio, realizzato a gennaio 2026, restituisce un quadro positivo, in quanto le sedi hanno avviato la maggior parte delle attività previste o le hanno già completate.

Tra le esperienze più significative si segnalano:

- l'introduzione della raccolta differenziata avanzata
- la produzione di compost (ENGIM Piemonte Bonafous)
- la nascita di orti scolastici e spazi verdi (ENGIM Veneto Verona e Mirano)
- la partecipazione a reti territoriali per la sostenibilità (ENGIM Veneto Verona Chievo)
- lo sviluppo di imprese formative per il recupero e il riuso di biciclette abbandonate (ENGIM Emilia Romagna Cesena)
- la formazione dei formatori attraverso percorsi dedicati come la *School of Sustainability* (ENGIM Artigianelli Torino)
- l'avvio di collaborazioni con enti quali ENEA per incontri su clima e inquinamento atmosferico (ENGIM San Paolo Roma).



Attraverso questo sistema di indicatori condivisi e di monitoraggio progressivo, ENGIM traduce in pratica il proprio impegno verso uno Sviluppo sostenibile, contribuendo al raggiungimento di numerosi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG).

In particolare, le azioni delle sedi agiscono sui seguenti SDG: 3 (Salute e benessere), 4 (Istruzione di qualità), 7 (Energia pulita e accessibile), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture), 11 (Città e comunità sostenibili), 12 (Consumo e produzione responsabili), 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), 15 (Vita sulla terra) e 17 (Partnership per gli obiettivi).



ENGIM mira a creare una cultura della sostenibilità radicata e condivisa, posizionandosi come modello di istituto formativo allineato ai principi di transizione ecologica e responsabilità ambientale.

Obiettivi 2026: consolidare, valutare e ampliare

Il 2026 sarà un anno di consolidamento e rilancio. In primo luogo, ENGIM si propone di valutare i risultati raggiunti nel corso dell'anno formativo 2024/2025, analizzando l'efficacia delle azioni intraprese, le difficoltà incontrate e le buone pratiche emerse dalla rete delle sedi. Questo processo di valutazione costituirà la base per rafforzare quanto già avviato, sostenendo le sedi che sono ancora in fase di avvio nel raggiungimento degli obiettivi definiti e valorizzando le esperienze più riuscite come modelli replicabili all'interno della rete.

In prospettiva, per l'anno formativo 2026/2027 ogni sede sarà chiamata ad ampliare ulteriormente il proprio impegno, individuando due nuovi indicatori su cui lavorare in aggiunta a quelli già in corso.

L'obiettivo è costruire progressivamente un sistema di sostenibilità ambientale sempre più articolato e radicato nella cultura formativa di ENGIM, in cui ogni sede contribuisce — con le proprie specificità territoriali e formative — a un progetto collettivo di transizione ecologica condivisa.

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

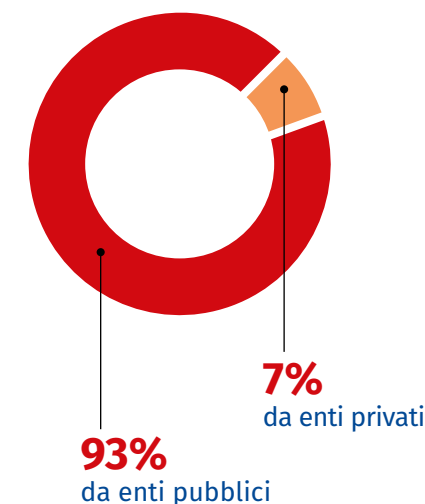
4. Risorse economiche

4.1 Bilancio di esercizio

Ricavi e proventi

Nel 2025 i ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a **4.409.021 euro**, con un aumento del 16% rispetto all'esercizio precedente. Il 97,3% è inerente alle attività di interesse generale di cui il 93% ha natura pubblica. L'importo dei finanziamenti pubblici ricevuti per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro è pari a 3.969.716 euro. Durante l'esercizio la Fondazione non ha svolto attività di raccolta fondi

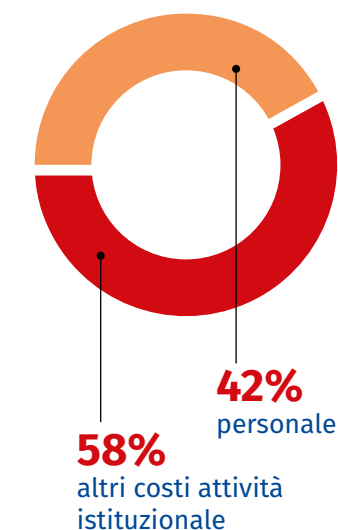
Composizione ricavi e proventi da attività di interesse generale 2025



Costi e oneri

Nel 2025 i costi e gli oneri complessivi sono stati pari a **4.366.553 euro**, con un aumento del 16% rispetto all'esercizio precedente. Il 95,8% si riferisce alla realizzazione dell'attività di interesse generale e, di questa in particolare, si evidenzia che il 42% (1.741.314 euro) è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.

Composizione costi e oneri da attività di interesse generale 2025



Rendiconto gestionale

COSTI E ONERI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2025	2024
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	521.962	432.693
2)	servizi	1.340.637	1.244.532
3)	godimento beni di terzi	285.099	241.194
4)	personale	1.741.314	1.581.272
5)	ammortamenti	79.679	55.740
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	-
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	4.931	48.710
7)	oneri diversi di gestione	202.966	85.310
8)	rimanenze iniziali	5.091	9.044
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-
	Totale	4.181.679	3.698.495

RICAVI E PROVENTI			
A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2025	2024
1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	erogazioni liberali	6.000	6.970
5)	proventi 5 per mille	-	-
6)	contributi da soggetti privati	-	-
7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	285.935	186.160
8)	contributi da enti pubblici	-	538
9)	proventi da contratti con enti pubblici	3.969.716	3.511.261
10)	altri ricavi, rendite e proventi	15.946	28.466
11)	rimanenze finali	13.691	5.091
	Totale	4.291.288	3.738.486

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)	109.609	39.992
Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)	-	-
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)	-	-
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)	-61.150	-47.162
Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)	-5.991	34.480
Totale costi e oneri	4.366.553	3.777.691
Totale ricavi e proventi	4.409.021	3.805.001
Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)	42.468	27.310
Imposte	31.676	15.112
Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)	10.792	12.198

Il Bilancio di esercizio della Fondazione è redatto secondo la modulistica definita con D.M n. 39 del 5 marzo 2020, così come previsto dall'art. 13 del D.lgs. 3 luglio 2017 n. 117 (Codice del Terzo settore).

4.2 Dati economici delle Fondazioni ENGIM

In questa sezione, si presentano in modo aggregato i principali dati economici dell'esercizio 2025 relativi alla Fondazione ENGIM e alle Fondazioni regionali: ENGIM Emilia Romagna, ENGIM Lazio, ENGIM Lombardia, ENGIM Piemonte, ENGIM Veneto. I ricavi e i proventi complessivi sono stati pari a 50.695.860 euro (il 5,3% in più rispetto all'esercizio precedente) di cui il 89,9% ha natura pubblica. I costi e gli oneri complessivi sono stati pari a 49.728.182 euro di cui circa il 52,2% è rappresentato dal costo del personale dipendente impiegato prevalentemente nelle attività di docenza ed erogazione dei servizi formativi e del lavoro.

Tutte le Fondazioni ENGIM sono accreditate presso la Regione di appartenenza per l'erogazione dei servizi formativi e del lavoro. L'accreditamento in Regione è la condizione necessaria per avere accesso ai finanziamenti pubblici e comporta l'assunzione da parte di ENGIM dell'impegno a garantire standard qualitativi elevati. L'accreditamento consente alle sedi formative di avere un riconoscimento economico per l'attività svolta.

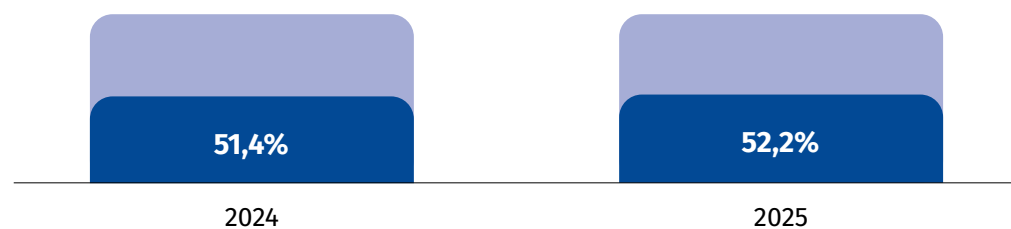
Ricavi e proventi

● da enti pubblici | ● da enti privati



Costi e oneri

● personale | ● altri costi



Rendiconto gestionale del Gruppo ENGIM

COSTI E ONERI			
A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2025	2024
1)	materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	3.125.790	2.956.268
2)	servizi	10.333.359	9.554.316
3)	godimento beni di terzi	2.581.088	2.527.366
4)	personale	25.963.413	24.332.735
5)	ammortamenti	1.128.636	1.013.341
5 bis)	svalutazione immobilizzazioni materiali ed immateriali	142.513	173.431
6)	accantonamenti per rischi ed oneri	12.478	162.226
7)	oneri diversi di gestione	4.876.918	5.539.956
8)	rimanenze iniziali	54.417	72.597
9)	accantonamento a riserva vincolata	-	-
10)	utilizzo riserva vincolata	-	-
	Totale	48.218.613	46.332.235

RICAVI E PROVENTI			
A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2025	2024
1)	proventi da quote associative e apporti dei fondatori	-	-
2)	proventi dagli associati per attività mutuali	-	-
3)	ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
4)	erogazioni liberali	326.811	739.401
5)	proventi 5 per mille	20.397	26.300
6)	contributi da soggetti privati	1.404.445	1.045.917
7)	ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	3.005.294	2.317.444
8)	contributi da enti pubblici	4.471.917	4.199.341
9)	proventi da contratti con enti pubblici	41.090.934	39.347.498
10)	altri ricavi, rendite e proventi	22.623	31.683
11)	rimanenze finali	60.502	54.188
	Totale	50.402.924	47.761.773

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)	2.184.311	1.429.538
Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)	-	-
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)	720	2.768
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)	-1.017.359	-720.552
Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)	-199.995	87.939
Totale costi e oneri	49.728.182	47.337.406
Totale ricavi e proventi	50.695.860	48.137.099
Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)	967.677	799.693
Imposte	562.034	450.208
Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)	405.643	349.485

Il Bilancio di esercizio della Fondazione è redatto secondo la modulistica definita con D.M n. 39 del 5 marzo 2020, così come previsto dall'art. 13 del D.lgs. 3 luglio 2017 n. 117 (Codice del Terzo settore).

4.3 Raccolta fondi e donazioni

Fondazione ENGIM Emilia Romagna riceve liberalità da privati, imprese ed enti pubblici che, attraverso il loro sostegno, contribuiscono alla realizzazione degli scopi dell'Ente.

Questi contributi rappresentano un elemento fondamentale per realizzare progetti formativi e inclusivi e ampliare l'impatto delle attività, offrendo opportunità concrete a giovani e adulti in percorsi di crescita personale e professionale.

Nell'anno 2025 le liberalità complessive ammontano ad euro 6.000,00 di cui 5.000,00 provenienti da persone giuridiche e 1000,00 provenienti da persone fisiche. Le liberalità sono state destinate al sostegno delle attività istituzionali dell'ente.



I partner

RISTORAZIONE

- RISTORANTE CLARICE
- CUCINA DEL CONDOMINIO
- L'ACCIUGA OSTERIA
- OSTERIA PASSATELLI
- FIGO RESTAURANT BAR
- CORTE CABIRIA
- LA GARDELA
- OSTERIA MORICONI
- RISTORANTE RIESLING VINO E CUCINA
- BRUTTO ANATROCCOLO
- LA MADIA S.R.L.
- CLUB DEL SOLE

AGROALIMENTARE

- MOLINO BENINI
- BABORATORIO 81 - PASTA FRESCA E PRODOTTI GASTRONOMICI
- LA CASA DEL CAPPELLETTO
- L'ALMA IN CITTA'
- NONNA IRIDE
- PIADINA DEL MARE
- PASTICCERIA AL DUOMO
- PIADINA GASTONE SRL
- FORNO ARGNANI
- PANIFICIO PASTICCERIA 3 SORELLE
- PASTICCERIA FORNO SWEET FLAVORS
- TERREMERSE COOPERATIVA
- PASTIFICIO LA FENICE
- LA BOTTEGA DEI SAPORI
- SANOO SRL
- MORICONI FRUTTA S.R.L.
- ROSETTI S.R.L.
- OROGEL
- MATTEINI

GRAFICA

- DIGITAL PRINT
- MATITEGIOVANOTTE S.R.L.
- PUBLIK IMAGE SRL
- GO.NET SRL

- STAMPERIA RAVEGNANA
- TIPOLITO STEAR
- TIPOGRAFIA COMMERCIALE
- FOTO ZINI
- ARCADIA
- BALDUZZI COPY CENTER SRL
- BUFFETTI MANCINI & CO. S.R.L.
- DA.MA. COPIES S.N.C.
- INSIDE COMUNICAZIONE S.R.L.
- NON SOLO PIXEL DI NENSOR ENRICO
- PANEBARCO & C. S.R.L.
- TIPOGRAFIA COMMERCIALE

VENDITE

- CONAD ITALIA - SEDI VARIE
- KIABI ABBIGLIAMENTO
- TECNOMAT
- ZARA ABBIGLIAMENTO
- VODAFONE RAVENNA
- TERRANOVA ABBIGLIAMENTO
- WIND RAVENNA
- ERBORISTERIA GIORGIONI
- RAVENNA FARMACIE
- MICCOLI ENOGASTRONOMIA
- NATURASI' RAVENNA
- CADDY'S RAVENNA
- ROBINSON PET SHOP
- OUTDOOR E TREKKING STORE
- STADERA COCIETA' COOPERATIVA
- SPORT & WORK

MECCANICO DI SISTEMI

- GRILLO AGRIGARDEN MACHINES
- RIGHI ELETTROSERVIZI
- NUOVA COMEGA
- TELEMMECANICA S.R.L.
- LAMIERAPIU' SOC. COOP.
- SIEM IMPIANTI SOC. COOP.
- SIROPACK ITALIA S.R.L.
- M.B.M. S.R.L.

RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO BILANCIO SOCIALE AL 31.12.2025 –

FONDAZIONE ENGIM EMILIA-ROMAGNA ETS

Agli amministratori della "FONDAZIONE ENGIM EMILIA-ROMAGNA ETS"

Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, d.lgs. n. 117/2017 (d'ora in avanti Codice del Terzo settore, o CTS), abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte della FONDAZIONE ENGIM EMILIA-ROMAGNA ETS, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso Codice del Terzo settore.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, co. 1, Codice del Terzo settore per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle indicate nell'art. 5, co. 1, del Codice del Terzo settore, purché nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità stabiliti con d.m. 19.5.2021, n. 107;

- il rispetto, nelle attività di raccolta fondi eventualmente effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico, la cui verifica, in linea con quanto previsto dalle linee guida per la raccolta fondi stabilite con d.m. 9.6.2022;

- il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori e altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. a) - lett. e), del Codice del Terzo settore.

Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del Codice del Terzo settore, abbiamo svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dalla FONDAZIONE ENGIM EMILIA-ROMAGNA ETS, alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con d.m. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del Codice del Terzo settore.

L'ente FONDAZIONE ENGIM EMILIA-ROMAGNA ETS ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2025 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione della predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, l'organo di controllo ha la responsabilità di attestare, nei termini legali previsti, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

A tal fine, abbiamo verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il nostro comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, attualmente applicabili. In questo senso, abbiamo verificato anche i seguenti aspetti:

- conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;

- presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;

- rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che facciano ritenere che il bilancio sociale dell'ente FONDAZIONE EMILIA-ROMAGNA ETS non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al d.m. 4.7.2019.

Bologna, 03 giugno 2026

L'Organo di Controllo

Dr. Martino Bassani

Dr. Salvatore Calcagno

Dr. Livio Perri

Annex

Nota metodologica



Avvocato **Gabriele Sepio**
Giurista, esperto normative ETS

Il Bilancio sociale della Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS giunge quest'anno alla sua sesta edizione, confermando l'impegno dell'organizzazione verso una rendicontazione trasparente e responsabile nei confronti degli stakeholder.

Il documento riflette la volontà della Fondazione di promuovere processi di partecipazione attiva e comunicazione sociale e si colloca, al tempo stesso, nel quadro di riferimento delineato dalla normativa in materia di enti del Terzo settore. In questa prospettiva, il percorso di rendicontazione sociale intrapreso nel 2019 dalla sede nazionale – la Fondazione ENGIM ETS – ha coinvolto negli anni successivi anche le Fondazioni regionali ENGIM presenti in Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto.

Il Bilancio sociale descrive le attività svolte, i progetti realizzati, le strategie perseguite e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2025, con l'obiettivo di fornire, nel tempo, un quadro sempre più organico e dettagliato dell'impatto sociale generato. L'impegno che si rinnova ogni anno è volto a misurare i risultati delle attività attraverso indicatori di prestazione comuni a tutte le Fondazioni, selezionati per essere quanto più possibile universali e confrontabili, sia nel tempo che nei diversi contesti territoriali.

Il documento si articola in 4 capitoli: 1. ENGIM Emilia Romagna, 2. Attività e risultati, 3. Il Gruppo ENGIM e 4. Risorse economiche.

La redazione del documento è conforme alle Linee guida per la redazione del Bilancio sociale degli Enti del Terzo settore, adottate con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 4 luglio 2019, in attuazione dell'art. 14 comma 1 del Codice del Terzo settore (D.lgs. 117/2017).

Il documento fa riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e, in continuità con gli esercizi precedenti, contiene una mappatura del livello di implementazione delle "azioni di sostenibilità" all'interno di ciascun Centro Pilota di ENGIM. Inoltre, il documento si ispira ai principi dello Standard GRI (GRI Sustainability Reporting Standard) nella versione aggiornata entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

La redazione del Bilancio sociale 2025 ha coinvolto attivamente i referenti interni della Fondazione, attraverso un processo strutturato di raccolta delle informazioni e selezione dei contenuti, nel rispetto dei principi previsti dalle linee guida ministeriali.

Sostenibilità: dalle parole ai fatti

Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

LEGENDA

○ Livello di implementazione basso | ● Livello di implementazione avanzato

Obiettivo 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	●

Obiettivo 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 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.	●



Obiettivo 3: promuovere ambienti di lavoro inclusivi e sicuri

Area d'azione: cura del personale	
Questionari per la valutazione del clima organizzativo	●
Incontri formativi per dipendenti e collaboratori	●
Adeguare l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi	●
Adeguamento delle competenze digitali del personale	●
Promuovere lo smart working	○
Area d'azione: pari opportunità	
Favorire il contributo/l'accesso delle donne nei ruoli apicali di ENGIM	●



Obiettivo 4: promuovere legalità, giustizia e pace.
Favorire la partecipazione democratica e le partnership

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	●



Obiettivo 5: ridurre l'impatto ambientale delle nostre strutture

Aree 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)	○



Obiettivo 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	●
Aree 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	●



Obiettivo 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	●



Fondazione ENGIM Emilia Romagna ETS

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente
Francesco Farnesi
Marco Muzzarelli
Rina Giorgetti
Giuseppe Eugenio Pagani

Direttore Regionale

Rina Giorgetti

Responsabile delle Risorse Umane

Rina Giorgetti

Responsabile Amministrativo e Finanziario

Rina Giorgetti

Organo di Controllo

Martino Bassani
Salvatore Calcagno
Livio Ferri

Organismo di Vigilanza

Michele Delrio
Giovanni Catellani
Stefania Ferioli

Privacy

Cecilia Bocedi

RSPP

Massimiliano Milioli
Responsabile SGQ
Giacomo Caroli

Sede di Cesena

Area Formativa Istruzione e Formazione Professionale - Formazione Superiore

Michela Garavelli
Silvia Vannini
Andrea Dallara
Riccardo Fabbri
Gabriele Massara
Carla Navacchia
Massimo Suozzi

Area Welfare- Formazione Continua

Orietta Capacci
Lorenzo Molari

Segreteria Didattica

Tatiana Ceccarelli

Sede di Ravenna

Area Formativa Istruzione e Formazione Professionale - Formazione Superiore

Leila Giunchi
Perla Maria Gori
Caterina Levis
Nataschia Morelli
Antonella Zavagli
Gaia Chiarini
Daniela Cirillo
Simona Galletta
Luca Levis
Maria Teresa Molineris
Manuele Montanari
Monica Nanni
Ylenia Rossi
Marsel Shtylla
Vincenzo Tria
Angelo Truisi
Nicola Vitali

Area Progettazione

Nataschia Morelli

Area Amministrazione

Carlotta Baldissari
Giacomo Caroli
Gledia Lekaj
Silvia Ravaglia
Martina Suzzi

Area Welfare - Formazione Continua

Simona Capalbo
Ardita Kraja
Andrea Milandri
Rachele Minini
Marilena Plazzi

Segreteria Didattica

Anna Branzanti
Clementina Gardelli
Daniela Martire

Servizi Ausiliari

Karima El Kharchi
Laila Niyassi
Gianluca Porfiri
Zitounia Nour

Sede coordinamento 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 operativa "Marani" di Ravenna

Via Romea Nord 244-248
48122 - Ravenna
tel. 0544 1800170 - fax 0544-407191
segreteria@engimravenna.it

Sede di Cesena

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



Fondazione ENGIM
Emilia Romagna ETS

Bilancio Sociale 2025

realizzato da
Avv. Gabriele Sepio
Studio Tributario e-IUS

a cura di
Alessandro Bianchi, Stella Larotonda

Concept 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

Nella foto di copertina:
Lacina Sanogo

Il peer to peer che ci piace!

Lacina Sanogo, 18 anni, al secondo anno del corso di Operatore informatico della sede Geller di Brembate di Sopra (BG), arrivato a metà anno da un'altra scuola superiore.

E' uno degli allievi che ha partecipato attivamente a "Vittoria", il progetto sperimentale di alfabetizzazione per ragazze e ragazzi di nazionalità africana. La *peer education* che funziona!

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

© giugno 2026