



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Lombardia





Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Lombardia

Nota metodologica	9		
Lettera del Presidente	13		
Intervista al Direttore	21		
Chi siamo	27	Lombardia, la nostra rete	147
Identità di ENGIM	30	Comunità di riferimento	148
Storia e cammino	32	Aziende partner	150
Fondazione ENGIM Lombardia	42	I numeri della Fondazione ENGIM Lombardia	153
Missione e valori	45	Dipendenti e collaboratori	154
Cosa facciamo	56	Bilancio consuntivo	162
Struttura organizzativa ENGIM Lombardia	60	Composizione dei ricavi	163
		Indice dei contenuti GRI	164
Strategia e obiettivi	75	Sostenibilità nei Centri Pilota	171
Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM	77		
Analisi di rilevanza	89		
Obiettivi europei ENGIM Lombardia	92		
Agenda di sostenibilità	95		
Attività di ENGIM Lombardia	101		
Formazione	102		
Orientamento e servizi al territorio	128		
Progettazione	130		
ENGIM Lombardia in Sicilia	132		
Filiere in Italia e in Lombardia	134		
Eccellenze di ENGIM in Lombardia	143		





*Nel 2020
è stata approvata
la trasformazione
di ENGIM
in Fondazione,
nel 2021
diventerà un ente
del Terzo settore.*

→ Nota metodologica

Avvocato **Gabriele Sepio**

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

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

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

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

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

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

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

Il 24 luglio 2020 l'Assemblea di ENGIM Lombardia ha approvato la trasformazione dell'ente da associazione in fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della nuova qualifica di ETS.

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

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

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

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





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

→ **Innovatori dell'umano**

Padre Antonio Teodoro Lucente CSJ

Presidente Fondazione ENGIM

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



→ Intervista

Giuseppe Cavallaro

Direttore ENGIM Lombardia



Incontrò la prima volta i padri giuseppini, nella natia Bergamo, ai tempi delle scuole medie: i genitori lo iscrissero insieme ai suoi fratelli alle classi “miste” del collegio sorto nell’antico ex Oratorio, per i più disagiati e bisognosi, all’epoca aperto anche ai ragazzini del quartiere Santa Lucia. Oggi, a cinquantun’anni, Giuseppe Cavallaro guida ENGIM Lombardia con una viva curiosità verso gli allievi, le loro aspirazioni e i loro possibili “inciampi”, che palesemente è rimasta la scintilla principale del suo modo di vedere e interpretare il ruolo di formatore. Tutto il resto – contatti istituzionali, rapporti con la politica, partenariato con le aziende – viene di conseguenza. Le sfide accese e i successi ottenuti, anche durante un 2020 tanto scioccante, gli confermano una convinzione: «Essere consapevoli di essere uno dei soggetti che partecipano al benessere della comunità è l’approccio che ci spinge a lavorare in rete con il territorio».

«La nostra priorità è puntare sul territorio, cogliendo prima le innovazioni e cercando un rapporto diretto con le aziende»

Quando è nata ENGIM Lombardia e come è approdato a guidarla?

È nata nel 2008 come ENGIM Lombardia pur essendo presente già dal 1996 come sede distaccata di ENGIM Nazionale. Alla missione di ENGIM sono arrivato dopo un lungo itinerario, anche se ero stato un allievo “esterno” della scuola media statale allora aperta nello storico collegio giuseppino di Bergamo. Dopo il liceo scientifico e una facoltà di medicina non conclusa, ho attraversato una “crisi” esistenziale che mi ha avvicinato alle sofferenze degli adolescenti ed in generale degli “ultimi”. E che mi ha fatto sperimentare anche il lavoro durante gli studi inseguendo una autonomia che l’università spesso ti nega. Fu un grande amico a parlarmi di un centro formativo, dove lui era tutor informatico, che stava mettendo in piedi progetti bellissimi. Era il 1997. Ho cominciato tenendo il doposcuola ai bambini disabili e mi sono fatto affascinare dalla pedagogia legata alle neuroscienze e alla teoria della complessità della neonata Facoltà di Scienze dell’Educazione alla quale mi sono iscritto. Furono quattro anni magnifici conclusi con la laurea durante i quali oltre a collaborare con ENGIM, ho lavorato anche come assistente educatore per il Comune di Bergamo e per l’Istituto Residenziale Disabili Palazzolo di Grumello del Monte. Finché dal 2005 ho dedicato anima e cuore soltanto ad ENGIM, in qualità di formatore e coordinatore e quindi - dal 2007 - come direttore. Anni di una continua crescita personale e professionale - nei quali ho trovato

tra l'altro la necessità di specializzarmi all'Università Cattolica in Progettazione pedagogica nel settore della giustizia civile e penale - alla base ancora oggi di una viva e grande motivazione. Abbiamo costruito tutto da zero, con tanta passione, assieme padre Lino Perotti, figura Giuseppina eccezionale che ha guidato ogni mio passo. Per inciso, ai corsi formativi incontrai la mia futura moglie. "Don Lino, è una mia allieva, c'è un leggero conflitto di interessi ... », gli dissi con ironia. "Non ti preoccupare, vai avanti", diede la sua benedizione: sapeva di potersi fidare di entrambi. Abbiamo due figli, Luigi e Julia, e il primo è nato la notte di vigilia dell'esame finale di quel corso inaugurale.

Se dovesse indicare la specificità saliente di ENGIN Lombardia...

Direi che si caratterizza, fin dall'inizio, per la scelta di puntare la nostra azione sul territorio partendo dai contatti diretti con le famiglie, con i giovani e le imprese. Senza altre strategie che quella di partire dalle relazioni interpersonali. Fu la lezione di don Lino: fare e tacere, operare dal basso. Oggi abbiamo 5 sedi: 3 maggiori (Valbrembo e le due a Brembate di Sopra), una a Merate e una "sperimentale" in Sicilia, a Sant'Agata di Militello. Siamo arrivati a tali traguardi per almeno tre ragioni cruciali. Perché abbiamo saputo innovare in anticipo sui tempi (vedi i corsi della filiera agricola, della termoidraulica, dell'aeromobile, dell'informatica). Perché abbiamo una sensibilità accentuata per l'"umano": a prescindere da chi abbiamo di fronte noi guardiamo la persona e ci sintonizziamo con il suo cuore. Ci siamo costruiti e facciamo ancora così. Infine, perché ci muove una fedeltà assoluta alla Congregazione. La mia vita di cattolico la curo in parrocchia, qui si tratta di apostolato. I collaboratori nel frattempo sono diventati la priorità: stargli accanto, aiutarli a raggiungere gli obiettivi, stare bene insieme diventa oggi la più grande garanzia di un servizio di qualità per chiunque si rivolga ad ENGIN.

Quali punti critici vede nel sistema formativo in Lombardia? Innanzi tutto nel rapporto con le imprese.

Il sistema formativo può contare su un impianto normativo all'avanguardia e sulla vicinanza dei policy maker. Da quando è nato il "sistema duale" abbiamo aumentato la collaborazione con le imprese vedendole come veri e propri

partner formativi, non solo luoghi per i tirocini dei nostri allievi. Molte di esse, pur capaci di stare nel mercato, iniziano a condividere le fatiche a trovare/mantenere le competenze interne e ammettono che la scuola da sola o l'impresa da sola non possono fare molto. In un momento particolare di grande richiesta lavorativa (sforniamo 30 informatici all'anno e al territorio ne servirebbero 500; elettricisti, meccanici, idraulici non si trovano) questo fronte ci stimola molto e ci fa intravedere nuove forme di collaborazione (formazione continua, academy, training center...).

Quale l'atteggiamento giusto da parte delle imprese?

Dove c'è il contatto umano e si accetta davvero il dialogo, il rapporto dà frutti. Se da una parte molti imprenditori si vedevano per lo più come recettori di tirocinanti e apprendisti, oggi sono sempre di più coloro che cercano non solo le competenze ma le persone. Vediamo vincenti le imprese sempre più consapevoli che i giovani e i propri collaboratori sono il bene più prezioso, la priorità da difendere. Ed è un cammino che stiamo facendo insieme, anche noi come impresa sociale.

Com'è il rapporto con i sindacati?

I sindacati come istituzioni spesso "vedono" soltanto la scuola e la formazione "pubblica", come se gli enti privati pari al nostro che lavorano in concessione pubblica non erogassero un servizio per il bene comune. Non rappresentato un vero e proprio partner istituzionale. È un vuoto enorme, l'assenza o la marginalità sindacale su questi temi. Allo stesso tempo i rapporti individuali sono ottimi e troviamo tanta sensibilità da parte dei singoli operatori che fanno nascere momenti di collaborazione brevi e specifici sui bisogni di persone in situazione di disagio.

In questi anni come ha visto cambiare i vostri allievi e i vostri docenti?

Gli allievi prima erano più "reattivi" e "caldi". Oggi stanno più a testa bassa, parlano meno, sono demotivati e a tratti appaiono demoralizzati. Prima il disagio verso una società di adulti che non sa valorizzarli era esplicito, arrabbiato, urlato. Oggi è silenzioso, nascosto. I formatori - in una FP più "scolarizzata" - potrebbero sentirsi più dei docenti anche se noi raccomandiamo sempre di non perdere la centralità delle relazioni con i giovani quale strumento pedagogico principale

«Dobbiamo saper costruire la nostra rete senza aspettare i bandi. Le imprese spesso chiedono competenze ma senza investire pienamente sulle persone»

senza irrigidirsi sui programmi e sugli obiettivi come spesso la “scuola” spinge a fare. Anche perché la formazione per noi ha a cuore sempre e prioritariamente il benessere e la serenità di chi si forma.

Il 2020 ha sconvolto il mondo della formazione professionale?

La pandemia ha portato una rivoluzione, attivare la formazione “a distanza” è stato uno stravolgimento. Ma la vicinanza della formazione al lavoro ci ha aiutato: i tirocini non si sono praticamente fermati, i laboratori hanno funzionato quasi sempre, a scaglioni. Abbiamo curato molto la sicurezza l’igiene, il benessere interno, i rapporti interpersonali. Siamo stati così coinvolti che non ricordo più com’era prima, pare un’altra epoca. Né saranno mancate sofferenze psicologiche e fisiche ma su questo ho notato una grande difficoltà ad aprirsi. Detto ciò, il 2020 inevitabilmente ha visto ridursi l’apprendistato e il fatturato dei servizi al lavoro erogati. Eppure è cresciuto il numero degli iscritti, l’attività formativa ha tenuto e la capacità di stare uniti è il risultato migliore in assoluto. L’esperienza del Cantiere ENGIM ci ha fatto sentire il pieno appoggio della Fondazione nazionale: siamo riusciti a “fare squadra”. Tra i nostri progetti realizzati segnalo il varo di un “acceleratore di impresa” in Sicilia: l’azienda informatica ha già assunto cinque ragazzi; il contributo dei nostri allievi nella progettazione degli impianti nell’ospedale degli alpini di Bergamo quando qui morivano a decine e decine i loro nonni; e infine la ripresa della filiera agricola appena si sono riaperte le porte, a maggio 2020.

Il direttore di ENGIM Lombardia come guarda all’azione della Fondazione nazionale e della vostra ONG?

L’impegno, testa e cuore, messo in campo dalla struttura nazionale è bello e coinvolgente, come rivela la positiva svolta dei “tavoli” costituiti su progettazione, inclusione sociale e disabilità ecc. La trasformazione in Fondazione sta dando i suoi frutti. Sulla ONG noi non abbiamo un ramo regionale ma collaboriamo con piacere con l’ENGIM ONG Internazionale. Nel passato ricordo i progetti in Argentina e in Ecuador ed è di questi giorni la realizzazione a Milano della Living Chapel. Il nostro “terzo mondo” comunque rimangono tutte le persone bisognose del nostro territorio.



Chi siamo

Identità di ENGIM

Storia e cammino

Fondazione ENGIM Lombardia

Missione e valori

Cosa facciamo

**Struttura organizzativa
ENGIM Lombardia**

SDGs.



Il 2020 in numeri

in Italia*

→ 38 mln€
contributi da istituzioni
e privati per servizi

→ 8.030 
allievi giovani e adulti

→ 706 
dipendenti
di cui 85% a tempo indeterminato

→ 435 
professionisti coinvolti
nella formazione

→ 329.820
ore di formazione

→ 630 
corsi attivi

→ 30 
sedi formative

→ 51% 
la presenza femminile
nell'organizzazione

→ 1.877
qualifiche e diplomi conseguiti

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

nel mondo*

→ 78 
progetti attivi in 15 Paesi

→ 33 
sedi operative

→ 105 
volontari in 9 Paesi

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

in Lombardia

→ 80% 
allievi occupati a due anni
dal diploma

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

→ 39 
dipendenti, il 60% sono donne

→ 445
allievi hanno frequentato
38 corsi di formazione

→ 148
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 1.1 L'identità di ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ 1.2 Storia e cammino

San Leonardo Murialdo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell'attuale sfida della globalizzazione, occorre agire con idee e spirito innovativi, superare la tentazione dell'autoripiegamento, della rassegnazione, della sterile lamentela. Solo la strada del dialogo e della corresponsabilità può offrire pari opportunità di accesso a un tragitto di crescita umana integrale, a un umanesimo trascendente, conferendo a ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura una più grande pienezza.



Giuseppini del Murialdo

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

I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.

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

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

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

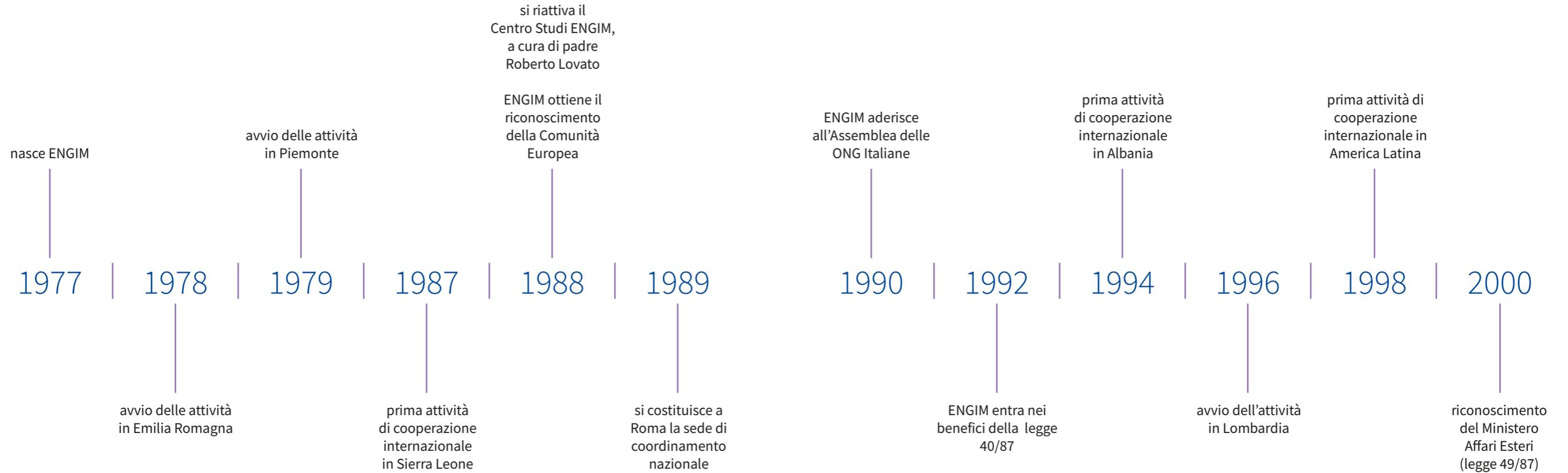
Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990),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

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

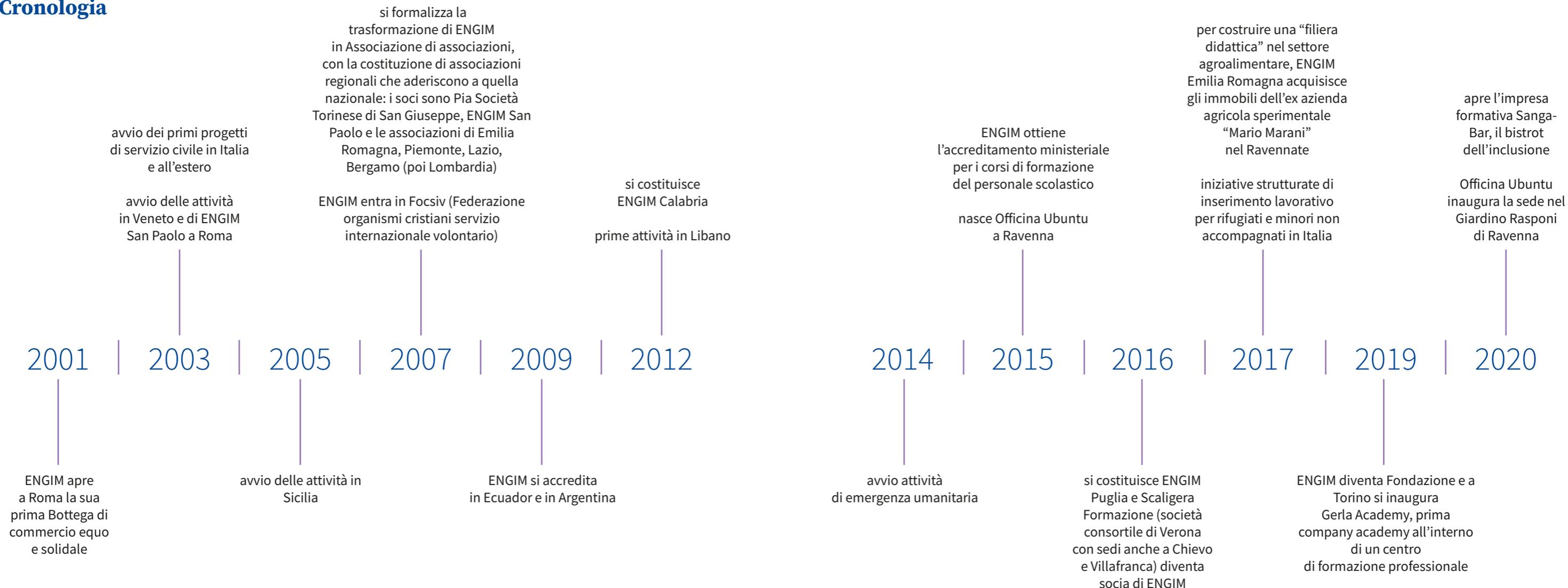
I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla Storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia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

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

Cronologia



Cronologia





→ 1.3 Fondazione ENGIM Lombardia

Cenni sulla nostra storia

La Congregazione dei Giuseppini **opera in provincia di Bergamo dai primi anni del Novecento** e vi ha realizzato la più antica scuola di formazione professionale del territorio. Ma la presenza dei padri murialdini a Bergamo è intimamente legata a un'attività educativa che già dal 1864 assicura una gestione unitaria delle principali istituzioni di assistenza e beneficenza cittadine, tra cui l'Orfanotrofio maschile di San Martino le cui origini risalgono fino al 1533.

È il 1903 quando si insedia la **Colonia agricola di Castel Cerreto**, che avvia anche iniziative artistiche e ricreative (scuola di danza, banda musicale, attività teatrale, squadra di ginnastica) e getta le basi di una **Scuola Agraria** che si distinguerà per la moderna attuazione di tecniche di coltivazione dei terreni e per gli innovativi impianti frutticoli.

L'affidamento ai giuseppini anche dell'istituto sito a Bergamo in **via Torquato Tasso** porta poi a sviluppare appieno i nuovi metodi pedagogici per rendere i giovani protagonisti in una comunità-famiglia, garantire spazi di gioco e divertimento, trasmettere il gusto del bello, l'amore per la natura e promuovere la serietà nel lavoro, il senso di responsabilità, lo spirito d'azione.

Nella successiva nuova sede dell'Orfanotrofio, **l'Istituto di via Santa Lucia**, sorgono negli anni Venti uno dopo l'altro i laboratori di tipografia, sartoria, calzoleria, falegnameria e per fabbri-ferrai, floricoltura e orticoltura.

Negli anni Settanta agli allievi interni si aggiungono semi-convittori e studenti esterni. Qualche tempo dopo vengono ammesse le **ragazze**.

Con la **creazione di ENGIM nel 1996** si punta a riscoprire l'artigianato per dare una risposta alla domanda di lavoro. I primi corsi per apprendisti sono nei settori elettrico, meccanico e amministrativo/commerciale, e saranno una attività ordinaria nella sede di Bergamo.

Dal 1998 le attività riprendono con il nome di ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, quale distacco della sede nazionale di ENGIM. Nello stesso anno, un progetto interregionale in collaborazione con il Piemonte per meccanici d'auto, inserito in una rete europea di partner (Grecia, Portogallo, Germania e Svezia) permette di consolidare lo staff di laici, docenti e tutor.

A partire dal 2000 si attivano corsi annuali in diversi settori, con l'ingresso di nuovi docenti e tutor d'aula e il consolidamento dell'apparato amministrativo, determinante nella gestione dei finanziamenti del **Fondo Sociale Europeo**. Sempre nel 2000 c'è l'esordio nella Istruzione e Formazione Tecnica Superiore con il corso per tecnico esperto di recupero dell'edilizia storica, in partnership tra gli altri con l'Università di Bergamo e l'Associazione costruttori della provincia.

Nel 2001 spicca il progetto **Integrazione Possibile** per l'inserimento di extracomunitari. Nello stesso anno la Comunità lascia per stabilirsi a Valbrembo, dove i padri gestiscono la scuola media parificata San Giuseppe.

Nel 2004 **si apre la sede di Valbrembo**, mentre a Bergamo rimangono i corsi per apprendisti. Sono gli anni in cui si avviano i percorsi triennali di sperimentazione per la formazione rivolta ai giovani in uscita dalla terza media.

Nel 2008 si costituisce l'associazione **ENGIM Lombardia** che continua ad operare a Valbrembo e rafforza la sua presenza diventando un punto di riferimento importante del territorio attraverso l'apertura di altre tre sedi: due a **Brembate di Sopra** nel cuore dell'attività industriale alle porte dell'Isola bergamasca (la prima nel 2009 e la seconda nel 2012) e la terza a **Merate** nel 2015.

Nel 2019 avvengono la **trasformazione in Fondazione ENGIM Lombardia**, ente del Terzo Settore, l'apertura in Sicilia della sede sperimentale di **Sant'Agata di Militello** (Messina) e di due International Point in **Spagna** e in **Romania**.

I nostri accreditamenti

Valbrembo · Colli
ID Sede: 292205
Codice MIUR: BGCF00800L
Codice ANPAL: L545S012876
Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi di Formazione Albo A. Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi al Lavoro (soggetto intermediario ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

Brembate di Sopra · Geller
ID Sede: 808577
Codice MIUR: BGCF026006
Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi di Formazione Albo A.

Brembate di Sopra · Geller
ID Sede: 1725245
Codice MIUR: BGCF00700R
Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi di Formazione Albo A.

Merate
ID Sede: 2367985
Codice ANPAL: L545S012876
Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi al Lavoro (soggetto intermediario ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

Sant'Agata di Militello (ME) · Sacro Cuore
Codice operatore: FBU496
Codice ANPAL: L545S012876
Sede accreditata Regione Siciliana - Servizi di Orientamento, Formazione professionale macrotipologie A, B, D. - Servizi al Lavoro obbligatori e facoltativi (soggetto intermediario ANPAL - Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

Tutte le sedi
Accreditamento per partecipare agli Avvisi del Conto di Sistema di Fondimpresa.

ENGIM Lombardia opera anche in qualità di socio di:
Fondazione ITS Lombardo Mobilità Sostenibile
Fondazione ITS Angelo Rizzoli



→ 1.4 Missione e valori

La nostra visione

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

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

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

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

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

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

I nostri principi

Persone al centro

dall'inclusione all'appartenenza

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

Bellezza

dall'osservazione alla contemplazione

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

Lavoro

dal lavoro ben fatto al bene comune

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

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

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

Una comunità che educa

dalle relazioni al fare rete

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

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

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

Equità

dalla reciprocità alla sostenibilità

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

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

Il nostro approccio

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

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

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

pensare un mondo migliore

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

agire sul capitale umano

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

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

sognare sinceramente

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

fare il bene e farlo bene

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

immaginare il futuro

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



La relazione con gli stakeholder

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

Passione di vivere

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

essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

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

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

Passione nell'apprendere/imparare/formare

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

saper essere, saper fare e saper diventare

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

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

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

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

Passione nel produrre/creare

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

creare valore condiviso con/per gli stakeholder

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

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

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

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

Passione nel cambiamento/innovazione

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

essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

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

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

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

Mappa stakeholder ENGIM



→ 1.5 Cosa facciamo

Attività svolte in Italia e nel mondo dalla rete ENGIM

Formazione

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

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

Orientamento

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

→ **630**
attività formative in Italia

62 Emilia Romagna
27 Lazio
38 Lombardia
309 Piemonte
194 Veneto

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

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Servizi al lavoro e al territorio

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

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

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

→ **1.450**
qualifiche conseguite

→ **427**
diplomi conseguiti

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

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Cooperazione internazionale

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

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

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

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

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

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

→ **78**
progetti di cooperazione
internazionale

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

→ **105**
volontari in 9 Paesi

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)



→ 1.6 Struttura organizzativa ENGIM Lombardia

La governance

Il 24 luglio abbiamo portato a termine la trasformazione dell'ente da associazione a fondazione entrando a pieno titolo tra gli enti del Terzo settore.

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

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

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

Sono organi della Fondazione:

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

il consiglio direttivo regionale

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

delibera per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE AL 31/12/2020

p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente
Raffaello Fortuna	Vice Presidente
Marco Muzzarelli	Consigliere
Giuseppe Cavallaro	Consigliere
Cristiano Re	Consigliere

nomina: luglio 2019

il presidente

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

rappresentare legalmente la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

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

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

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

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

PRESIDENTE

p. Antonio Teodoro Lucente

nomina: luglio 2019

l'organo di controllo

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

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

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

ORGANO DI CONTROLLO

Gianluigi Castelli

nomina: luglio 2019

il comitato di indirizzo

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

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

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

il delegato nazionale

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

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

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

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

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

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

DELEGATO NAZIONALE

p. Antonio Fabris

nomina: luglio 2019

il centro risorse nazionale

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

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

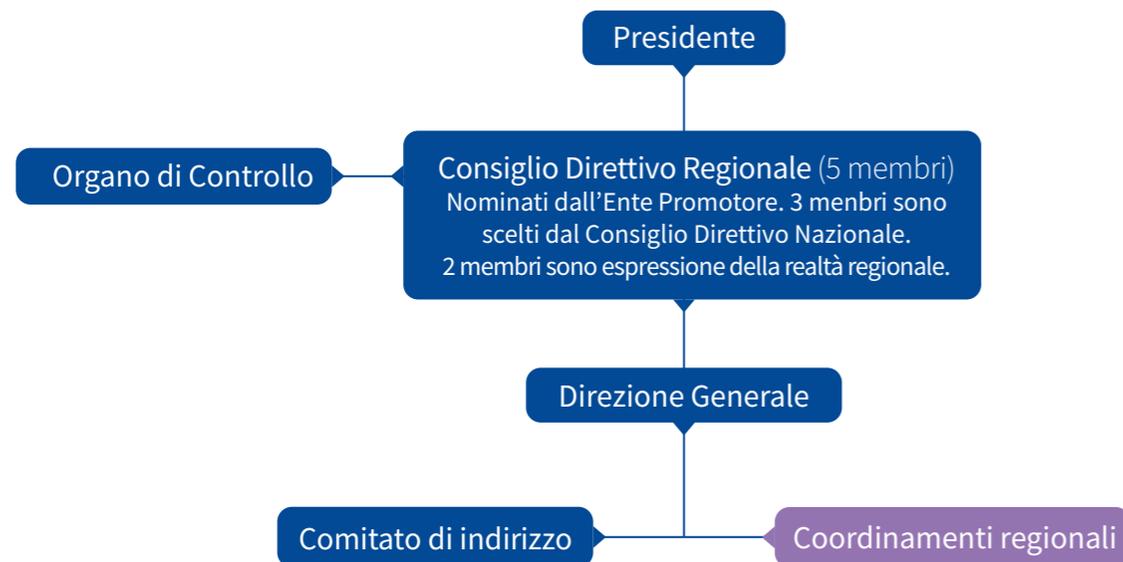
Il Centro risorse nazionale collabora alla crescita e all'innovazione della Fondazione ENGIM Lombardia, le sue aree di attività. strategiche sono:

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

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Lombardia



Codice etico ENGIM Lombardia

ENGIM Lombardia ha approvato un proprio Codice Etico, che in modo completo e articolato prende in esame gli aspetti salienti delle attività, interne ed esterne, della Fondazione e indica le condizioni concrete e le procedure da seguire per realizzare al meglio i valori e i principi che animano la nostra missione. A titolo puramente esplicativo si segnalano qui due passaggi fondamentali del documento.

ENGIM Lombardia ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. Tale impegno è vincolante anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra Fondazione, che non inizierà né proseguirà alcun rapporto con i soggetti che non intendano allinearsi a questo principio. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'ente giustifica e rende accettabile una condotta contrastante con i disposti della legge.

Le risorse umane sono considerate valore primario per il conseguimento degli obiettivi della fondazione in virtù del contributo professionale apportato nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza, fiducia reciproca e pieno rispetto della personalità individuale. La fondazione tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei lavoratori.

Nei rapporti con rappresentanti delle istituzioni pubbliche e della pubblica amministrazione in genere, italiana o estera, è vietato: promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali; promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti; produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o della Comunità Europea; destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

Le risorse umane

Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

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

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

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

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

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

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

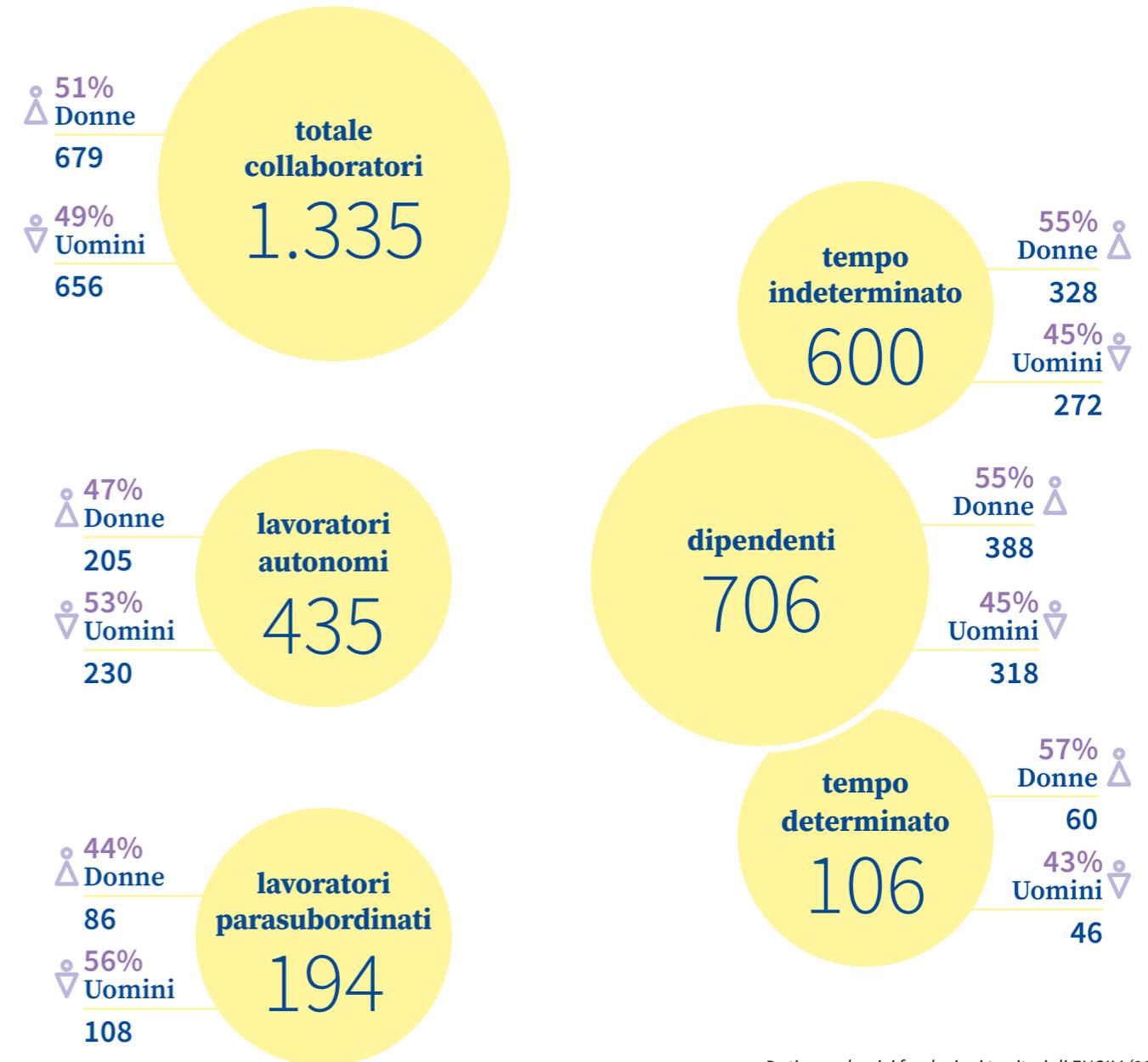
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell'articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

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

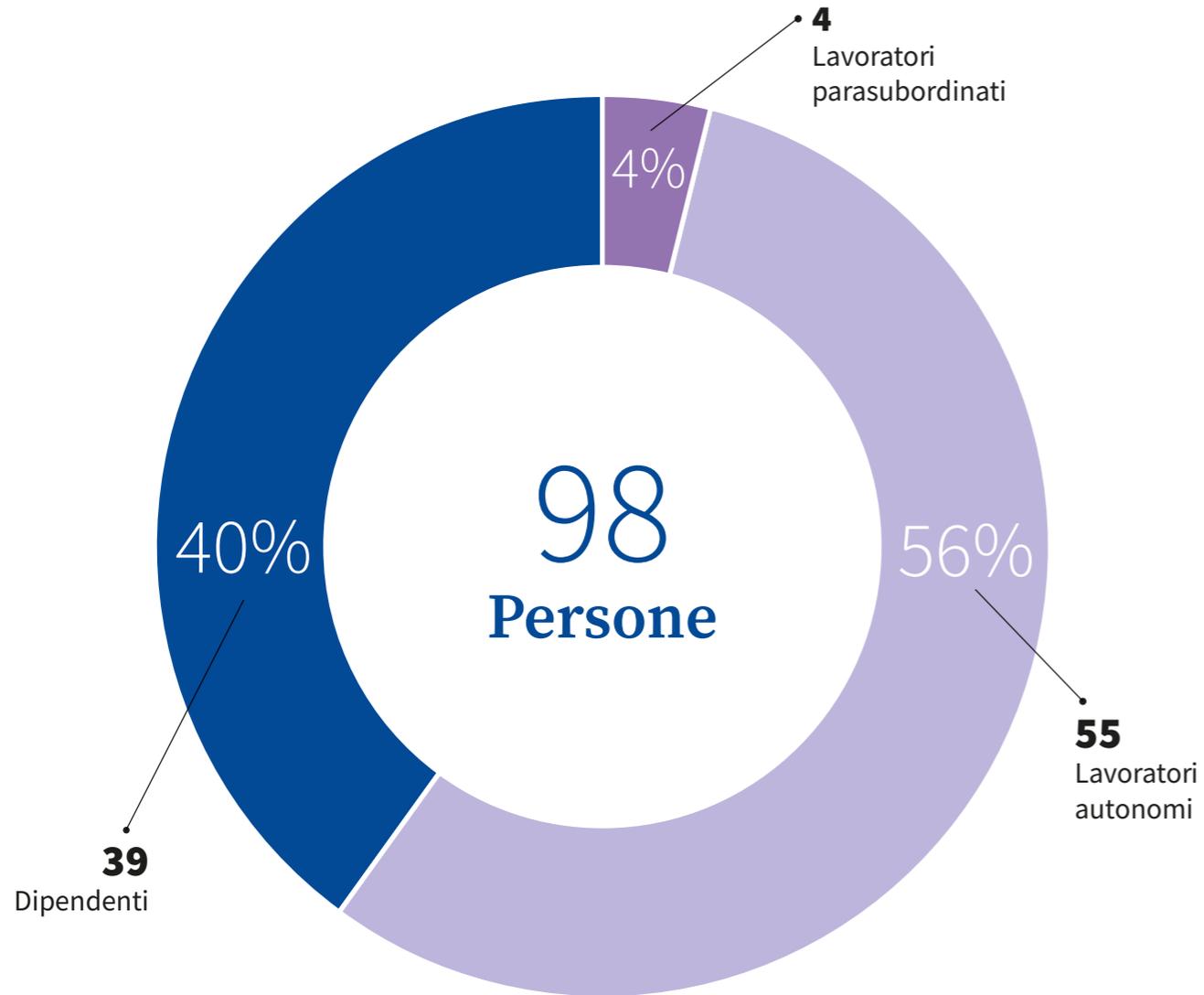
- contratti a tempo indeterminato: **600**
- contratti a tempo determinato: **106**
- contratti di lavoro parasubordinato: **194**

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

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

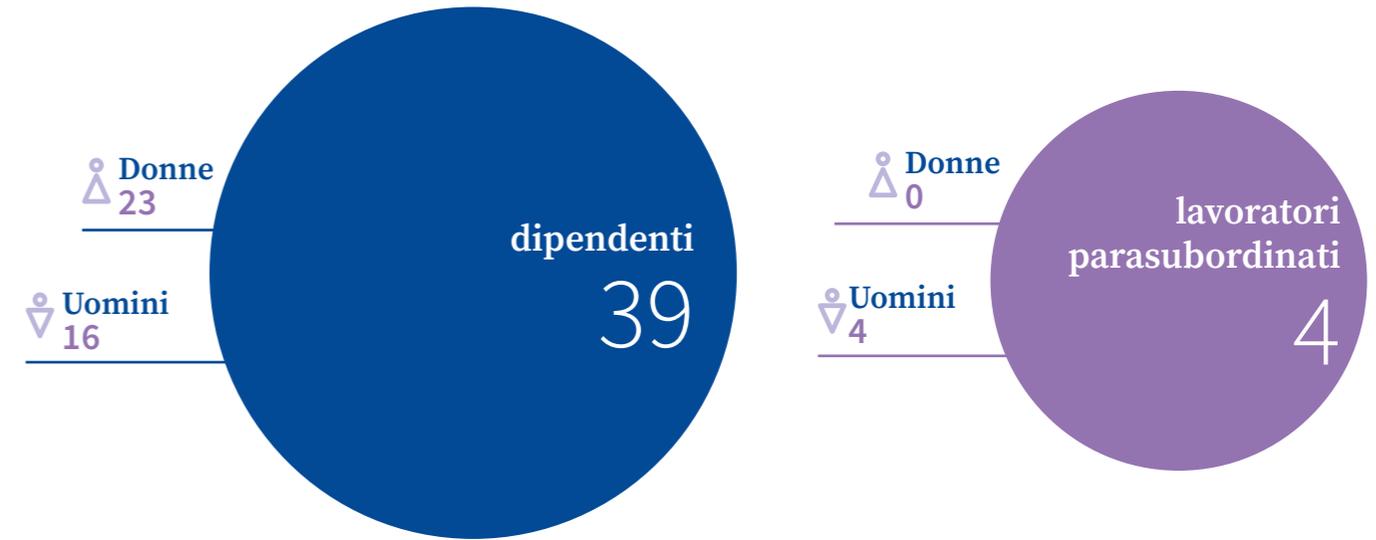


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Lombardia

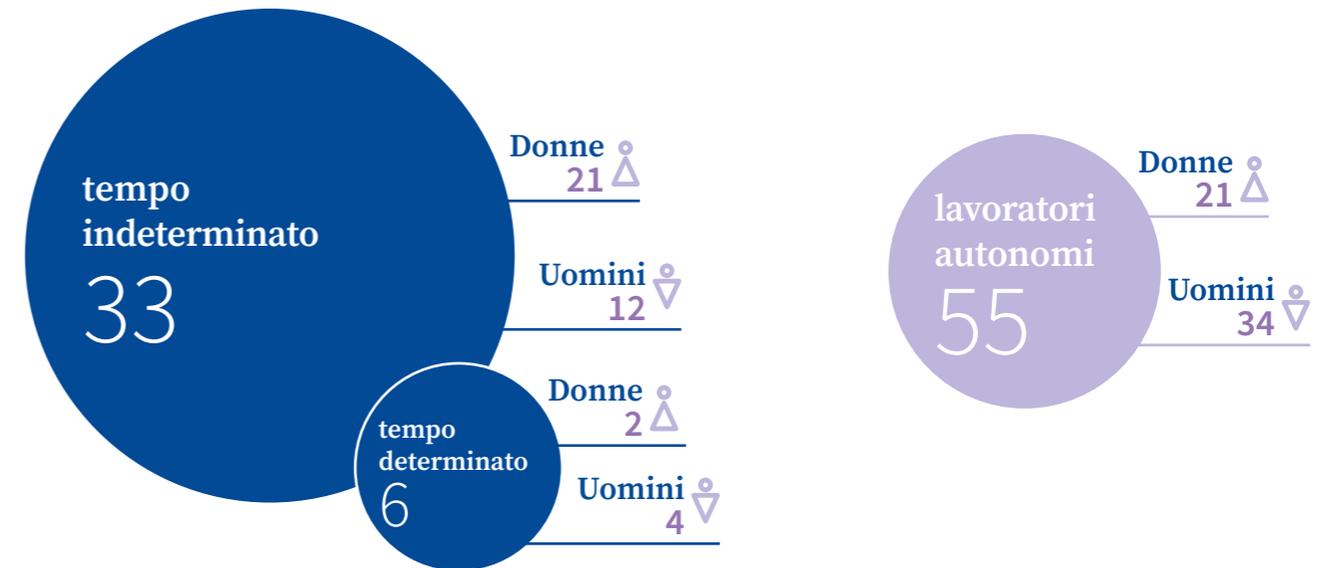


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Lombardia

Composizione del personale



Dipendenti per tipologia contrattuale



Formazione e innovazione continua del personale.

Piano formativo nazionale 2019 - 2021

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

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

aggiornare le metodologie della partecipazione più diffuse

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

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

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

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

Cantiere ENGIM

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

Anna Barbieri

Affari sociali e inclusione Commissione Europea

don Bruno Bignami

Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI

Francesca Di Maolo

Presidente Istituto Serafico di Assisi

Enrico Giovannini

Portavoce ASVIS

Joshtrom Kureethadam

Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale

Leonardo Lorusso

Comitato Istruzione Consiglio Europeo

Domenico Pompili

Vescovo di Rieti

Francesco Profumo

Presidente Compagnia di San Paolo

Andrea Stocchiero

Responsabile Policy FOCSIV

Pietro Tagliatesta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

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

AREA SOFT SKILLS

Inclusione e disabilità

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

Formazione socio politica

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

AREA INNOVATION SKILLS

Innovazione didattica

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

Competenze per lo sviluppo e la resilienza

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

AREA HARD SKILLS

Formazione tecnico-professionale

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

Digital Tools

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento del personale

Parole Incontrosenso

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

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

Piattaforma per il sistema duale

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

Leggo Serious Play

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

Sostenibilità

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

Clima organizzativo

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



Strategia e obiettivi

**Reinventare la formazione.
Reinventare ENGIM**

Analisi di rilevanza

Obiettivi europei ENGIM Lombardia

Agenda di sostenibilità

SDGs.





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

→ 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

Marco Muzzarelli Direttore nazionale

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

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

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

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

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

una strategia inter-nazionale

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

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

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

impresa formativa e company Academy

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

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

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

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

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

officine di costruzione delle competenze

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

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

agenti per la persona e per il lavoro

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

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

contesti di apprendimento aumentati

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

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

sviluppo sostenibile ed ecologia integrale

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

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

centri-pilota ENGIM e centri di eccellenza europei

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

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



formazione professionale fuori dei nostri confini

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

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

un piano per il Sud e per le nuove regioni

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

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

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

certificazione del processo e open badge

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

coinvolgimento degli stakeholder

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

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





→ 2.2 Analisi di rilevanza

ENGIM Lombardia, stakeholder engagement e temi rilevanti

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

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

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

Il processo di analisi si è svolto in tre fasi:

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

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

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

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

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

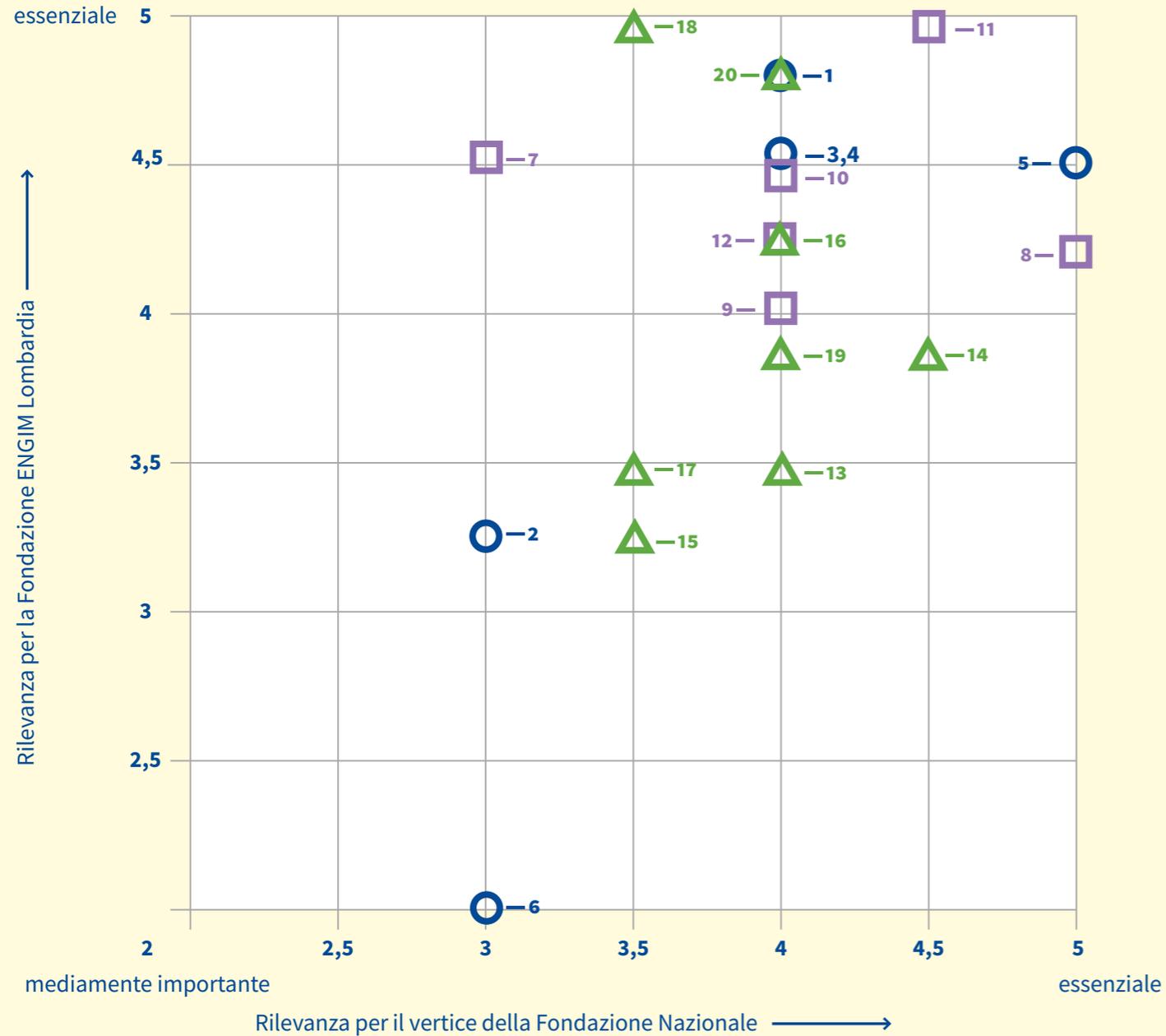
Il quadrante in alto a destra riporta i temi con valutazione massima di priorità e mostra un forte allineamento tra le percezioni del vertice e dei responsabili di ENGIM Lombardia.

Si conferma la centralità dei temi:

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

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

Matrice di rilevanza



Ambiti strategici

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

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

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

Valori e obiettivi rilevanti

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

→ 2.3 Obiettivi europei ENGIM Lombardia

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

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

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

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

I dati della colonna seguente sono riferiti alla Fondazione ENGIM Lombardia

→ **43%**
allievi occupati a 1 anno
dalla qualifica e dal diploma

→ **54%**
allievi occupati a 2 anni
dalla qualifica e dal diploma

→ **22**
allievi assunti nel 2020
con contratto di apprendistato

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

Inserimenti lavorativi in Lombardia per filiera

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	-	16%	57%	69%
Impiantistica	30%	-	55%	90%
Meccanica, produzione e manutenzione	38%	50%	100%	96%
Turistico-alberghiera	7%	10%	57%	78%
Totale	26%	27%	61%	80%

Numero qualifiche e diplomi conseguiti in Lombardia nel 2020 per filiera

	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	31	17
Impiantistica	23	13
Meccanica, produzione e manutenzione	17	17
Turistico-alberghiera	18	12
Totale	89	59

*qualifiche e diplomi conseguiti nel 2019

**qualifiche e diplomi conseguiti dal 2018 al 2019



→2.4 Agenda di sostenibilità Strategia nazionale di ENGIM

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

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

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

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

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

Persone

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

Prosperità

Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.

Pace

Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

Partnership

Implementare l'Agenda attraverso solide partnership.

Pianeta

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

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

Il nostro approccio sarà integrale e complesso.

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

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

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

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

Sustainable Development Goals





ENGIM Lombardia e la sostenibilità

Correlate con agli obiettivi **Agenda 2030**, una serie di azioni sono state implementate nel corso del 2020. Ecco, in sintesi, le azioni suddivise in macro obiettivi già realizzate da ENGIM Lombardia:

sconfiggere la povertà

fare in modo che la povertà economica non si trasformi in povertà educativa

inserire gli allievi più fragili economicamente, che rischiano dispersione scolastica per necessità di contribuire all'economia familiare, in percorsi dove si preveda l'apprendistato di primo livello.

sconfiggere la fame

promuovere percorsi di educazione alimentare

collaborazione con altre istituzioni impegnate in questo ambito (ad esempio, IperCoop).

energia pulita e accessibile

proporre percorsi nei settori elettrici e termoidraulici "piegature" in ambito di pratiche di sostenibilità

modulo risparmio energetico ed energie rinnovabili (l'obiettivo è rendere questo contenuto trasversale a tutti i moduli).

lavoro dignitoso e crescita economica

favorire l'occupabilità e l'occupazione

tenere relazioni con gli ex allievi, anche per offrire occasioni di formazione permanente e occasioni di riqualificazione e *migliorare la transizione scuola/lavoro*
promuovere percorsi duali e apprendistati, tirocini extracurricolari, percorsi di Garanzia Giovani e di autoimprenditorialità, favorire la costruzione di un CV e di un piano di autopromozione.

città e comunità sostenibili

promuovere smart working

potenziamento e diffusione funzioni amministrative, segretariali, ecc.

vita sott'acqua

promuovere la diminuzione dell'uso della plastica

Verso Centri Plastic Free: no distributori automatici sì alle tazze personali per acqua e caffè.

pace, giustizia, istituzione solide

promuovere la partecipazione dei genitori alla vita della scuola con la nascita di loro comitati

coinvolgimento del "comitato allievi" nella promozione/ orientamento.

consumo e produzione responsabili

ridurre l'utilizzo di risorse e preferire le rinnovabili

utilizzo di carta riciclata per i documenti da stampare e **di stoviglieria ecosostenibile** nel percorso formativo per la ristorazione.

Attività di ENGIM Lombardia

Formazione

**Orientamento e servizi
al territorio**

Progettazione

ENGIM Lombardia in Sicilia

Filiere in Italia e in Lombardia

Eccellenze ENGIM in Lombardia

SDGs.



→ 3.1 Formazione

Per la persona e il lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una visione solidale e sinergica

apprendere in contesto lavorativo

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

le imprese e chi cerca lavoro

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

un trampolino di lancio

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

condivisione dei dati

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

approccio multidimensionale e di filiera

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

supporto e sinergia alle policy pubbliche

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

progettare assieme, agire localmente

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

Offerta formativa e programmi

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

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

obbligo formativo

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

diplomi

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

formazione superiore

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

formazione disoccupati e inoccupati

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

formazione continua

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

Orientamento e servizi al lavoro

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

→ 89

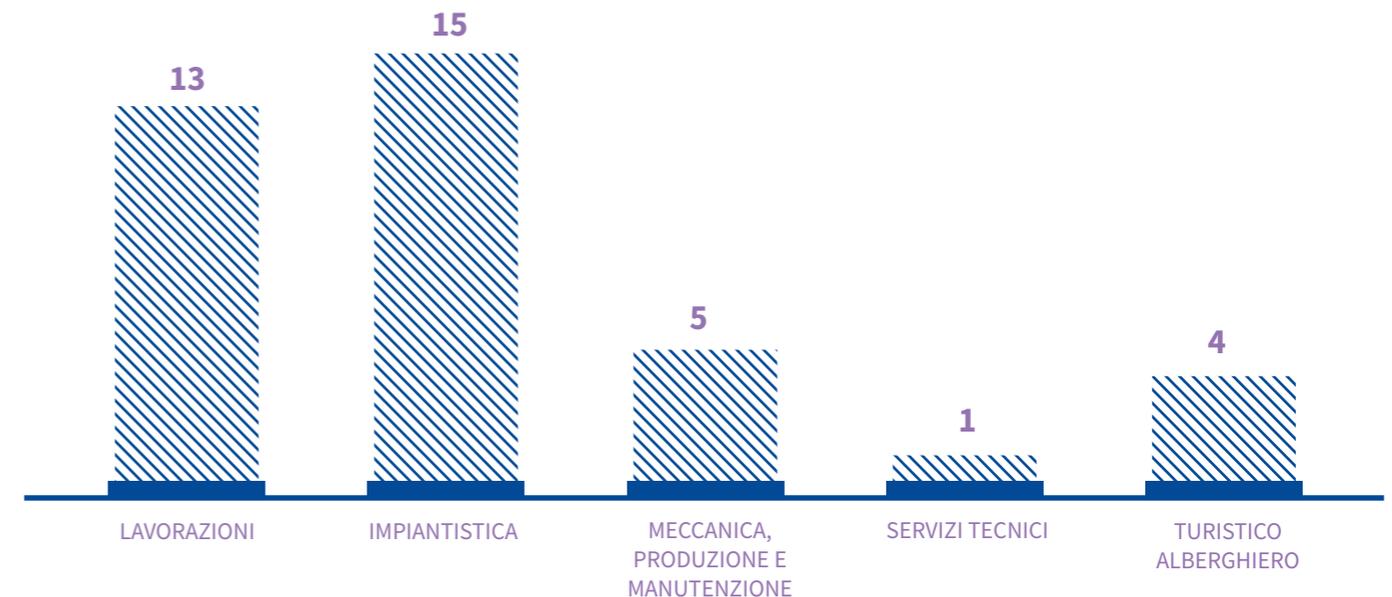
qualifiche conseguite
nel 2020

→ 59

diplomi conseguiti
nel 2020

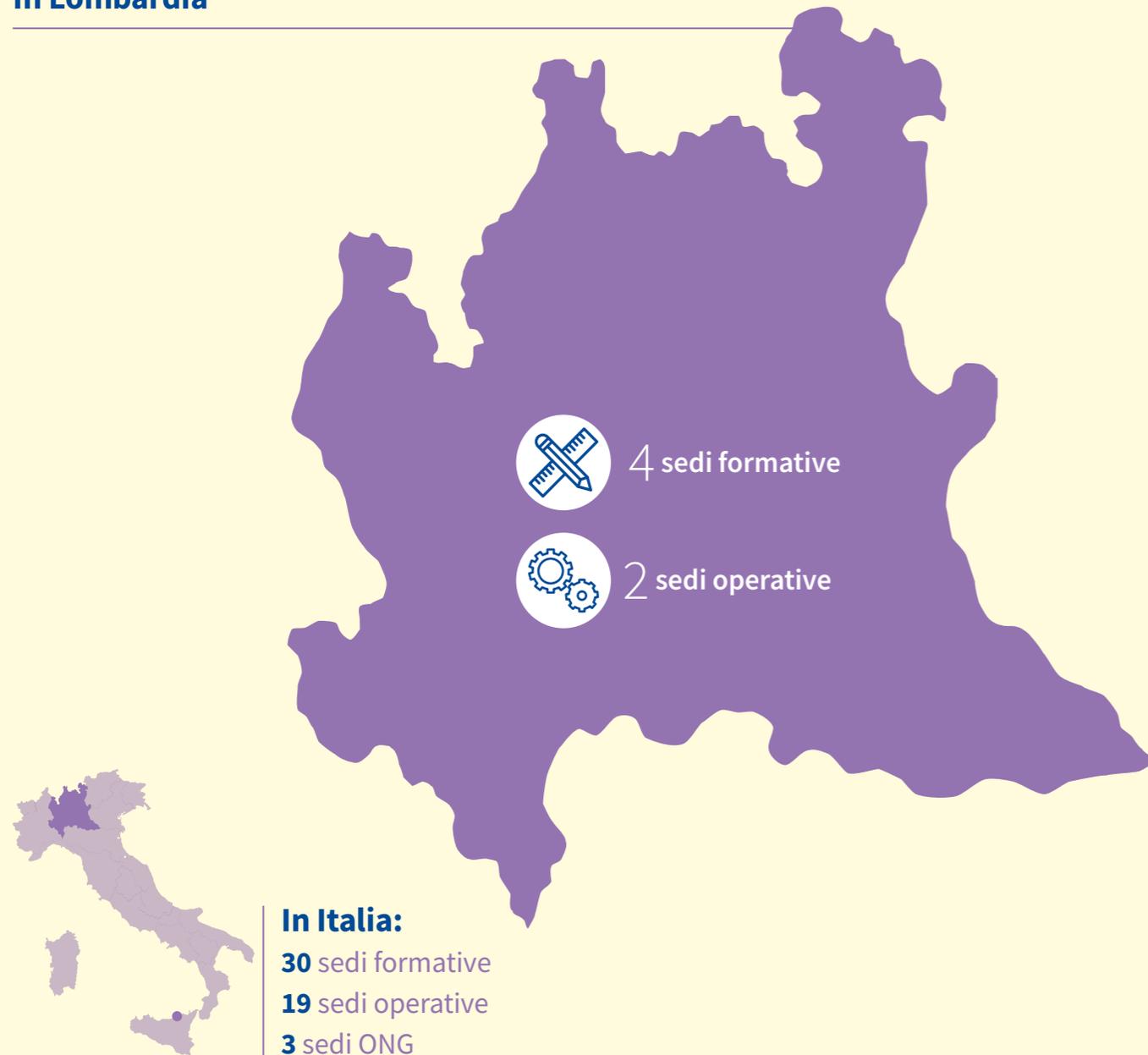
Dati Fondazione ENGIM Lombardia

Attività formative in Lombardia: i numeri 2020 per filiera



ENGIM sul territorio

In Lombardia



I corsi erogati in Lombardia nel 2020



	Numero corsi	Numero allievi	Ore corso
Lavorazioni	13	99	8.513
Impiantistica	15	149	13.692
Meccanica, produzione e manutenzione	5	79	4.398
Servizi tecnici	1	19	990
Turistico alberghiero	4	99	3.960
Totale	38	445	31.553

Percorsi formativi ENGIM Lombardia

Anno formativo 2019/2020

Obbligo formativo

In attuazione della D.G.R. 1177/2019, i percorsi di istruzione e formazione professionale conducono i giovani in uscita dalla terza media alla specializzazione tecnica attraverso una filiera professionalizzante che permette il conseguimento di tre titoli di studio tutti immediatamente spendibili nel mondo del lavoro.

I percorsi sono **gratuiti e finanziati da Regione Lombardia** anche nell'ambito delle iniziative promosse dal Programma Operativo Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo. Sono caratterizzati da specifiche modalità di formazione **in contesto lavorativo**. È possibile frequentare tali percorsi nella modalità tradizionale (in aula e alternanza scuola/lavoro), oppure in apprendistato già assunti da un'azienda. Si caratterizzano per:

- assolvimento obbligo istruzione e DDIF
- raccordo con la formazione terziaria non accademica
- circolarità tra cultura base e tecnico-professionale
- flessibilità e personalizzazione
- centralità del lavoro
- connessioni con il territorio e il sistema produttivo
- esperienze all'estero
- scambi e reti internazionali
- maggior equilibrio di genere
- orientamento alla scelta del mestiere
- valorizzazione delle competenze acquisite, anche in ambito non formale e informale, attraverso il
- riconoscimento dei crediti
- spendibilità nel lavoro e negli studi delle certificazioni ottenute che hanno valore universale di credito
- formativo in ingresso

Le aree formative delle nostre sedi operative

Valbrembo · Colli

- area agricola, boscali e forestali
- area agricola coltivazioni

Brembate di Sopra · Centro

- area ristorazione
- area impianti termici
- area veicoli a motore
- area socio-sanitaria

Brembate di Sopra · Geller

- area informatica reti e sistemi
- area elettrica impianti civili e industriali

Sant'Agata di Militello · Sacro Cuore

- area informatica reti e sistemi
- area elettrica impianti civili e industriali

Formazione superiore

percorsi post diploma di abilitazione

- operatore socio sanitario

percorsi post diploma di specializzazione (IFTS)

- tecniche per la sicurezza delle reti e dei sistemi
Junior System Administrator
- tecniche di industrializzazione del prodotto e del processo
Automated Systems Integrator and Developer for Industry 4.0
- tecniche di progettazione e realizzazione di processi artigianali e di trasformazione agroalimentare con produzioni tipiche del territorio e della tradizione enogastronomica - *Cucina del benessere*

percorsi post diploma di alta formazione

- *Tecnico manutentore aeronautico (cat. b1.1)*

Formazione per gli adulti

Formazione permanente

Dal 2005 ENGIM forma **ausiliari socio-assistenziali (ASA)** e **operatori socio-sanitari (OSS)** tra i più preparati e sensibili del territorio.

Dal 2018 siamo diventati punto di riferimento per chi vuole abilitarsi come **manutentore del verde**.

Dal 2020 siamo diventati punto di riferimento per chi vuole formarsi all'**utilizzo della motosega**.

Formazione continua

ENGIM Lombardia **nel corso del 2020** ha offerto alle aziende e ai privati **pacchetti formativi personalizzati di formazione continua** compresi quelli obbligatori (sicurezza, apprendistato art. 44).

Servizi formativi per età e settore

→ per giovani 14-18 anni di età

SETTORE MECCANICO E IMPIANTI TERMOIDRAULICI

Operatore termoidraulico

Brembate di Sopra · Geller

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

SETTORE ELETTRICO ED ELETTRONICO

Operatore elettrico - impianti elettrici industriali e terziario

Brembate di Sopra · Geller

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

Operatore elettronico

Brembate di Sopra · Geller

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

Operatore informatico

Brembate di Sopra · Geller

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

SETTORE VEICOLI A MOTORE

Operatore alla riparazione dei veicoli a motore

Brembate di Sopra · Centro

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE

Operatore agricolo - aree boscate e forestali

Valbrembo · Colli

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

Operatore agricolo - coltivazioni

Valbrembo · Colli

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT

Operatore alla ristorazione - preparazione alimenti e allestimento piatti

Brembate di Sopra · Centro

durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

→ per giovani in uscita dal triennio IeFP

SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT

Tecnico di cucina

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: giovani in DDIF che non abbiano compito 18 anni
durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1000 ore alternanza scuola/lavoro)

SETTORE VEICOLI A MOTORE

Tecnico riparatore di veicoli a motore

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: giovani in DDIF che non abbiano compito 18 anni
durata: annuale, 990 ore

SETTORE MECCANICO E IMPIANTI TERMOIDRAULICI

Tecnico impianti termici - impianti di refrigerazione

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: giovani in possesso di qualifica pertinente, di età inferiore ai 21 anni
durata: annuale, 990 ore

SETTORE ELETTRICO ED ELETTRONICO

Tecnico elettrico - impianti elettrici civili/industriali

Brembate di Sopra · Geller

durata: annuale, 990 ore

SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE

Tecnico agricolo

Valbrembo · Colli

durata annuale, 990 ore

→ per giovani maggiorenni e adulti

SETTORE IMPIANTISTICA

Specializzazione IFTS Automated Systems Integrator and Developer for Industry 4.0

Brembate di Sopra · Geller

destinatari: max 29 anni

durata: totale ore corso 1000 (400 stage in azienda, 40 all'estero, 120 in lingua straniera, 40 in laboratori aziendali virtuali)

SETTORE INFORMATICA

Specializzazione IFTS Junior System Administrator

Brembate di Sopra · Geller

destinatari: max 29 anni

durata: totale ore corso 1000 (400 stage in azienda, 40 all'estero, 120 in lingua straniera, 40 in laboratori aziendali virtuali)

SETTORE AGRICOLO E TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE

Corso per l'utilizzo in sicurezza della motosega

Valbrembo · Colli

destinatari: maggiorenni

durata: 8 + 16 ore

Manutentore del Verde

Valbrembo · Colli

destinatari: titolari d'impresa o addetti

durata: 180 ore

Mobilità internazionale

SETTORE VEICOLI A MOTORE

Tecnico manutentore aeronautico (cat. b1.1)

Brembate di Sopra · Centro

durata: 2448 ore (1224 teoria 1° anno, 1224 pratica 2° anno)

SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT

Specializzazione IFTS Cucina del benessere

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: max 29 anni

durata: totale ore corso 1000 (400 stage in azienda, 40 all'estero, 120 in lingua straniera, 40 in laboratori aziendali virtuali)

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

Riqualifica ASA in OSS

Brembate di Sopra · Centro

durata: 400 ore

ASA Ausiliario socio-assistenziale

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: maggiorenni diplomati scuola secondaria primo grado

durata: 800 ore (350 teoria, 350 tirocinio, 100 esercitazioni)

OSS Operatore socio-sanitario

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: diplomati istruzione tecnica o professionale

durata: 1000 ore (450 in stage)

Riepilogo dei nostri percorsi formativi

percorso triennale

2970 ore totali per 3 anni

di cui

1188 ore area base

1069 ore area tecnico-professionale

fino a 800 ore di alternanza stage anche all'estero

titolo conseguito: qualifica di operatore

Costo: percorso finanziato dalla Regione Lombardia

IV anno

990 ore totali

di cui

369 ore area base

356 ore area tecnico-professionale

fino a 400 ore alternanza stage anche all'estero

titolo conseguito: diploma di tecnico professionale

specializzazione IFTS

percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore successivo al IV anno

titolo conseguito: specializzazione tecnica

800 - 1000 ore totali

di cui

fino 400 stage in azienda,

40 all'estero,

120 in lingua straniera,

40 in laboratori aziendali virtuali

ENGIM Lombardia favorisce la mobilità internazionale dei propri allievi e dei formatori. In tutti i percorsi formativi sono previste esperienze all'estero.

Tra i Paesi partner stabili per le esperienze all'estero degli allievi dei percorsi triennali di qualifica e i quarti anni di diploma vi sono **Spagna** (Paesi Baschi), **Romania** e **Albania**, terre storicamente caratterizzate dalla presenza attiva delle comunità giuseppine.

ENGIM Lombardia, in collaborazione con le altre realtà ENGIM in Italia, **nel corso del 2020** ha partecipato ai seguenti progetti europei:

Call 2020, Round 1, KA1

Learning Mobility of Individuals KA102 – VET Learner and Staff Mobility

Design Electronics Communication Restaurants Beauty around Europe

Mobilità per 116 studenti in Regno Unito, Spagna, Irlanda

Capofila: ENGIM Piemonte

Partner: ENGIM Lombardia, ENGIM San Paolo, ENGIM

Emilia Romagna, ENGIM Veneto

Capofila: ENGIM Veneto

Partner: ENGIM Nazionale

Call 2020 Round 1, KA2

Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices, KA202

Strategic Partnerships for vocational education and training Exchange of Good Practices Project

Dual ECOSystems - EU Alliances for ICT

Paesi coinvolti: Spagna, Germania, Regno Unito

Capofila: ENGIM Lombardia

Partner: ENGIM Piemonte, ENGIM Nazionale

Progetti integrati

Alleanza permanente di scopo (APS)

APS è un ecosistema locale che intorno all'ente di formazione professionale raggruppa università, aziende, associazioni datoriali e scuole, con l'obiettivo di:

- far emergere le nuove skill richieste dal mercato del lavoro
- co-progettare percorsi formativi di qualità, ad altissima occupabilità
- stimolare un apprendimento duale per ottenere un titolo di studio mentre si lavora
- formare figure professionali qualificate, nell'interesse dell'individuo e delle aziende
- garantire una formazione continua che consenta alle imprese di essere competitive

Tra i membri della APS di ENGIM Lombardia ci sono l'Università di Bergamo, l'Università di Brescia, Confindustria Bergamo, Istituto Marconi di Dalmine (BG), Adapt e diverse aziende del settore informatico tra cui Aruba, Experim, Easytech, Weelgo, oltre a molte altre.

Nel 2020 la APS ha portato alla co-progettazione del percorso formativo IFTS **Junior System Administrator per apprendisti** delle aziende partner. Il percorso consente di specializzarsi nella sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, acquisendo competenze sia seguendo il centro di formazione professionale sia lavorando in azienda, ottenendo al tempo stesso un titolo di studio di IV livello EQF. Nel 2021 proseguirà il confronto e la collaborazione tra i partner sul fronte dell'apprendistato e dell'attivazione di percorsi formativi terziari ancora più specializzati.

Città di Leonardo (CdL)

Nasce nel luglio 2020 da un'idea e da un confronto tra ENGIM Lombardia, il Comune di Brembate di Sopra e l'UPSL della diocesi di Bergamo. Dalla condivisione tra i partner e con il territorio l'idea è diventata un sogno e il sogno una visione di un sistema complesso e completo che vedrà un tavolo di progettazione riunirsi per attivare azioni concrete a partire da settembre 2021.

Le parole chiave sono: **persona, impresa, territorio, città, circolarità, sfericità**.

La prima identifica sicuramente il bene più prezioso e automaticamente porta con sé tutte le altre: impresa, territorio, città. La circolarità della materia e dell'energia, attraverso meccanismi di retroazione non lineari, rappresenta la caratteristica principale di ogni forma di vita. La sfericità è la "danza" di tutte le circolarità possibili che si attivano simultaneamente e continuamente.

Le linee chiave lungo le quali si muove la CdL sono:

- l'economia di Francesco
- l'economia circolare
- l'Agenda 2030
- il Green Deal Europeo
- il Sistema Duale Italiano

Le encicliche del Papa indicano le direzioni etica, morale, religiosa e antropologica alle quali guarda il progetto: un'economia che punti sì sulla ricchezza ma senza farne una idolatria, una ricchezza che venga distribuita e ne generi altra, una ricchezza che non si alimenti della cultura dello scarto e della disparità, una salvaguardia del creato che leghi lotta alla povertà e alle ingiustizie sociali con il benessere della maggior parte delle persone.

Un'economia "viva e per la vita" non può sottrarsi al **principio di circolarità**: i rifiuti sono anche nutrimento, la diversità è forza, l'energia non si perde e non si disperde nei diversi "salti" tra ecosistemi.

L'Agenda 2030 è il programma d'azione dell'Onu datato 2015, con i suoi 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile. dove le dimensioni economica, sociale e ambientale si fondono.

Il **Green Deal Europeo** è la strategia europea per un'economia "che non esaurisca le risorse, non determini emissioni di gas a effetto serra e non trascuri nessuna persona e nessun luogo, attraverso l'innovazione tecnologica e l'efficienza energetica.

Il **Sistema Duale Italiano** è la formazione in contesto lavorativo con modalità e metodi idonei per stare al passo dei cambiamenti e del continuo aggiornamento delle competenze richieste dalle imprese. Scuole e aziende sono chiamate ad operare sempre più congiuntamente assumendosi entrambe la responsabilità formativa e dell'inserimento lavorativo di giovani educati e competenti, con un'attenzione crescente alla formazione terziaria non accademica (IFTS e ITS). Con il sistema duale, luoghi formativi e luoghi produttivi perdono progressivamente il loro confine per una società sempre più centrata sulle competenze (vedi ad esempio l'impresa formativa).

In questo senso anche l'internazionalizzazione cambia prospettiva passando dalle "visite all'estero" a percorsi di crescita reciproca scuola e impresa nel confronto con le realtà europee.

La Città di Leonardo vuole essere un **organismo 4Win** che sappia attivare **azioni concrete** per fare quadrato attorno alle persone, potenziare le reti d'impresa e condividere risorse e saperi nel territorio.

Più vari saranno i soggetti e rappresentativi di tutti i settori (primario, secondario e terziario) e più la Città di Leonardo sarà in grado di **moltiplicare benessere** nel territorio **senza escludere nessuno**.



ENGIM durante l'emergenza pandemia in Italia

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

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

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

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

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

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

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

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

Attività educative e formative innovative svolte nel 2020 da ENGIM Lombardia

Sede Valbrembo

Progetto con Agriturismo Le Sorgenti

L'azienda agricola Le Sorgenti sorge all'interno del Parco dei Colli, sopra la sede di ENGIM Lombardia, alle porte della Città Alta. Gli allievi del corso di operatore agricolo, sia indirizzo coltivazioni sia indirizzo silvicoltura, hanno svolto raccolta e potatura dell'uva del vigneto, attività collaterali di preparazione delle piante, coltivazione di piante officinali, affiancamento nella gestione dell'azienda agrituristica e pulizia e ripristino del bosco di proprietà aziendale.

Progetto con Associazione Castanicoltori di Averara

L'associazione nasce con lo scopo di recuperare una delle ricchezze dimenticate del comune di Averara, in provincia di Bergamo: le selve castanili che un tempo erano un sostegno importante dell'economia di questo territorio. Gli allievi del terzo anno del corso di operatore agricolo - silvicoltura e salvaguardia ambientale hanno partecipato al progetto di informazione e formazione nell'ambito della castanicoltura. Le iniziative svolte sono state: presentazione dell'associazione e delle sue attività, attività di ricerca e sviluppo, visite didattico formative in vivaio, tecniche di potatura e innesti nel Bosco Ceriali.

Progetto semi ambasciatori di biodiversità

il progetto, indetto dalla Regione Lombardia, aveva come tema lo studio delle biodiversità all'interno del Parco dei Colli di Bergamo. Gli allievi del primo e del secondo anno del corso di operatore agricolo - silvicoltura e salvaguardia ambientale si sono occupati dell'analisi dell'evoluzione e del ciclo di vita di alcune specie di piante protette. Il processo terminerà con la raccolta dei semi e la consegna degli stessi alla banca del seme al Centro flora autoctona del Monte Barro.

Collaborazione con Parco Avventura di Torre Boldone

Il Parco Avventura di Torre Boldone si trova ai piedi della Valle Seriana, in provincia di Bergamo, inserito all'interno di un parco storico. Gli allievi del primo anno dei corsi di operatore agricolo - coltivazioni erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra e di operatore agricolo - gestione di aree boscate e forestali in alternanza protetta si sono occupati della manutenzione ordinaria e straordinaria del parco: preparazione del sito d'impianto, impianto di nuove piante ornamentali, pratiche di allevamento (potatura, concimazioni, ecc.) delle nuove piante; manutenzione ordinaria e straordinaria delle aree a prato mediante sfalcio e scerbature da piante infestanti.

Sede Brembate di Sopra - Centro

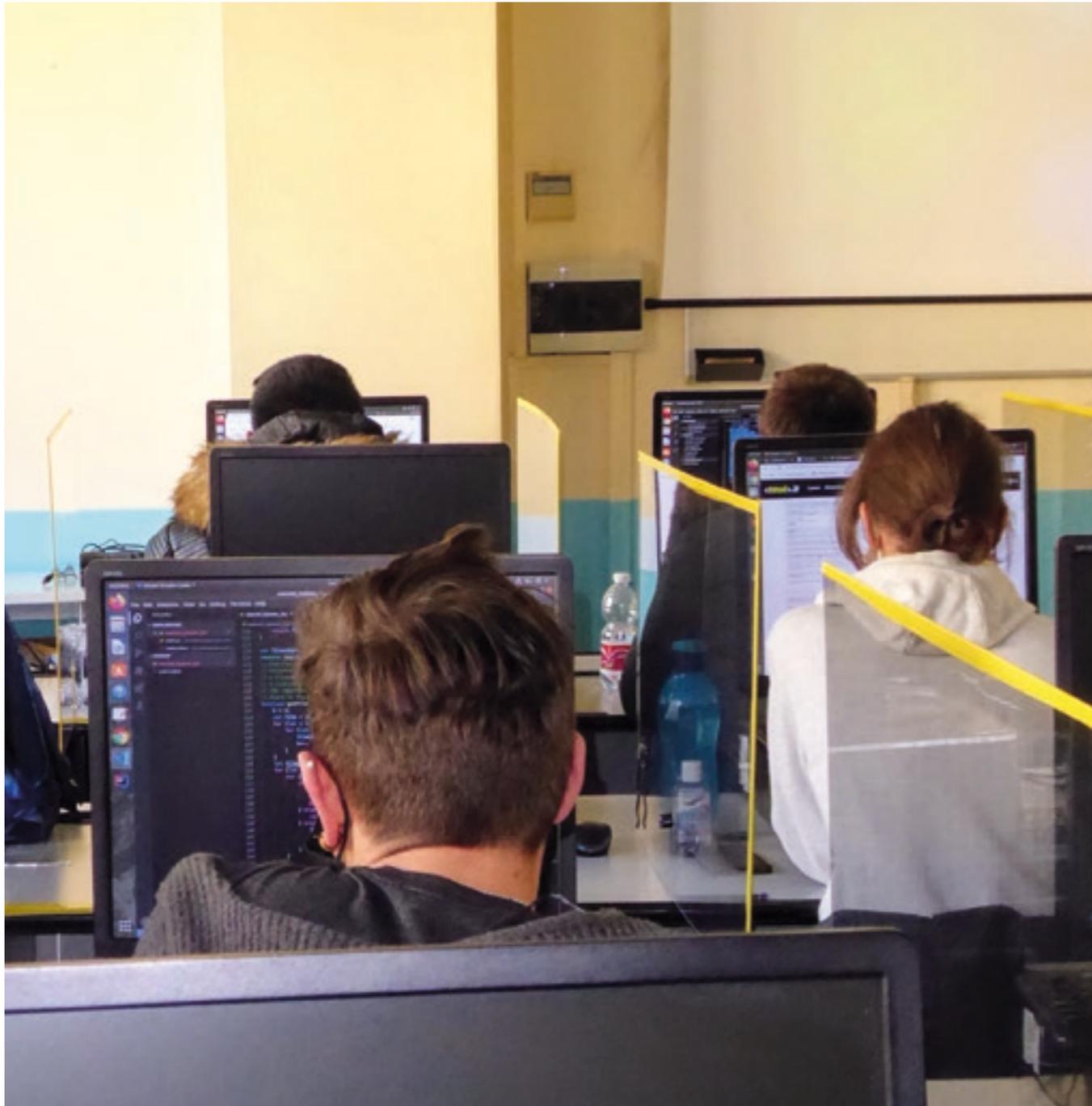
Progetto ospedale da campo degli Alpini

Nel mese di marzo 2020, in dieci giorni di lavoro, i volontari degli Alpini e duecento artigiani (idraulici, elettricisti, muratori) accorsi da tutta la provincia di Bergamo hanno realizzato un ospedale da campo presso la Fiera di Bergamo. Hanno realizzato un vero e proprio presidio ospedaliero a tutti gli effetti, con 14 camere per 142 posti letto, di cui 72 di terapia intensiva e subintensiva. Grazie alla collaborazione con il CAIB e Confartigianato, i ragazzi del corso operatore di impianti termoidraulici hanno potuto lavorare sulle planimetrie della struttura, realizzando il disegno dell'impianto di riscaldamento, non previsto nel progetto iniziale.

Sede Brembate di Sopra - Geller

Settore informatico

Nel corso del 2020 è stato avviato il percorso sperimentale *IFTS Junior System Administrator* in apprendistato art. 43, con tre allievi, due dei quali - superato l'esame e conseguito il titolo - saranno assunti definitivamente dalle aziende. Lavoro e formazione vanno a braccetto per il successo lavorativo dei ragazzi e per il bisogno formativo delle aziende. L'estensione della modalità formativa in apprendistato anche alla specializzazione IFTS costituisce l'inizio di un processo di coinvolgimento attivo delle imprese quali partner formativi.



→ Testimonianza

Mattia Letorio

Docente ENGIM Lombardia



«L'elettronica e l'informatica sono i settori che più attraggono i nostri ragazzi. Il segreto del rapporto con gli allievi? Noi formiamo loro e viceversa, la crescita è reciproca»

Bergamasco, trentanove anni, sposato, dal 2007 in ENGIM, laureato in storia e filosofia, vive a Milano e nella sede "Geller" di Brembate di Sopra insegna italiano e società («Chiamiamo così la materia in cui diamo le basi di economia, diritto, storia e attualità») con una disponibilità e un'allegria contagiosa, che gli riconoscono tutti, colleghi e allievi. Mattia Letorio racconta il suo percorso, le difficoltà della lunga stagione segnata dalla pandemia e la passione per il suo lavoro: «Noi formiamo i ragazzi ma anche loro formano noi, ti obbligano a cambiare convinzioni e prassi. È uno scambio reciproco, che mi spinge sempre a cercare idee nuove».

«Lo so, in altre realtà alla formazione professionale si rivolgono adolescenti che non hanno una gran voglia di studiare, almeno così si suol dire, ma forse devono soprattutto trovare ancora una loro strada. Non è che qui ci sia il mondo perfetto, eh, ne abbiamo pure noi di svogliati o respinti da altre scuole, però arrivano per lo più ragazzi con le idee chiare, non per ripiego o perché bocciati altrove. Vengono per scelta convinta, una scelta orientata ad entrare subito nel mondo del lavoro e il cammino di ENGIM Lombardia dimostra come non esista solo lo studio "classico", come i ragazzi possano non essere tutti già pronti, alla loro età, a reggere un percorso di autonomia personale, a rapportarsi con l'ambiente del lavoro. È il risultato di un impegno, costruito passo dopo passo. Mi ricordo ENGIM quando partì, con un solo corso all'inizio, rivedo come ci siamo via via ingranditi, nei progetti e nelle strutture. Per un paio d'anni io sospesi il mio ruolo di formatore, per coordinare la sede dove si preparano gli operatori dell'elettricità, dell'elettronica e della termoidraulica. Poi sono tornato ad insegnare italiano e società – come chiamiamo la materia in cui diamo le basi di economia, diritto, storia e attualità – e ho mantenuto ambiti di coordinamento. L'impiantistica ha tanti elementi di attrazione per incontrare l'interesse dei giovani, in generale e nel nostro tessuto sociale in modo particolare, vista la presenza di moltissimi artigiani con imprese piccole e piccolissime, spesso con appena due-tre addetti, forse favoriti dalla vicinanza a Milano e alle sue opportunità di commesse. I nostri allievi vengono presi in stage da tali aziende e quasi tutti, poi, trovano un impiego nel campo dell'elettricità.

L'emergenza pandemia non poteva non incidere, eccome, nella programmazione e nello svolgimento delle attività didattiche. Ma passati i tre-quattro mesi

di lockdown più duro, e sapete bene quanti lutti e quante sofferenze abbia attraversato il territorio bergamasco, abbiamo coinvolto gli allievi in lavori di progettazione e simulazione di ciò che avrebbero dovuto fare negli stage “saltati” per forza maggiore. E dal settembre 2020, bene o male, siamo riusciti a collocarli praticamente tutti in stage, malgrado il doveroso protocollo Covid abbia scoraggiato diverse imprese dall'accoglierli. I nostri laboratori sono abbastanza allineati con le trasformazioni e le innovazioni tecnologiche in atto nel mondo del lavoro. Parlo della strumentazione di base ma, grazie a un paio di concorsi vinti, anche sulla domotica abbiamo una prima dotazione. Più complesso è il discorso per le necessità del IV anno di corso, perché lì si fa più che altro progettazione e di aziende specializzate nel ramo ce ne sono poche. Quindi è più difficile tenere dietro alle ultime, continue novità nelle tecnologie, per l'elettronica e l'informatica. Partiamo tuttavia da un buon livello avendo aperto da appena tre anni: le attrezzature d'aula e di laboratorio sono di recente creazione. Da sempre non usiamo libri di testi, ogni allievo ha un suo pc e i programmi adottati non sono particolarmente “pesanti”. Noi forniamo un account di posta, insegnamo come si scrivono una email e un curriculum e almeno due volte all'anno chiamiamo i ragazzi a fare una sperimentazione “simulata”: una presentazione, scritta e orale, di sé stessi e l'esposizione in un video di un lavoro svolto durante il periodo di stage. Devono imparare a scrivere, descrivere, comunicare, spiegare. Fa parte della loro formazione professionale. Se devo indicare un aspetto critico, dovremmo puntare di più sul lavoro in gruppo, migliorare ancora sulle competenze trasversali. L'emergenza e le modalità formative legate al Covid ci hanno penalizzato. Ma sarebbe impensabile stare al passo con la strumentazione e l'organizzazione del lavoro dell'industria 4.0 perché i cambiamenti sono troppo veloci e, a guardar bene, le aziende non sono interessate a che i ragazzi sappiano usare le strumentazioni di ultima generazione, quanto a che sappiano imparare rapidamente, qualsiasi sia l'attrezzatura da maneggiare. Guardano insomma, più che alle competenze di base già acquisite, all'attitudine ad apprendere che hanno maturato durante la formazione.

Progetti in vista? Sicuramente ci aspettano tante cose nuove. Siamo cresciuti come struttura, sia gli allievi sia gli insegnanti. La formazione professionale non è più un corpo chiuso, un percorso fissato una volta per tutte. Per i giovani

specialmente l'elettronica e l'informatica stanno prendendo un sacco. Alle nuove prime classi si iscrivono appena usciti dalla terza media, convintissimi e motivati. Molti seguono il corso triennale e poi fanno il IV anno per ottenere il diploma. Qualcuno fa anche il quinto anno di meccanica-manutenzione a Bergamo per poter andare all'università, in uno dei tanti rami dell'ingegneria. Non mancano le sorprese: uno è finito alla facoltà di sociologia e uno a psicologia, la vita non sai mai cosa ti riservi, mentre un altro è venuto a fare l'educatore in ENGIM. Cambiano strada facendo, i ragazzi. Ma cambiano anche noi, nel senso che ci formano anche loro, ci obbligano a modificare determinate convinzioni e prassi, a mutare prospettiva d'insegnamento. Avete letto di quella docente che ha pensato di fronteggiare le insidie della didattica a distanza tenendo interrogazioni online con la benda sugli occhi dell'allieva? Una cosa assurda, veramente. Qualche collega più inesperto non riesce ad uscire dagli schemi, dall'idea che una prova di valutazione vada fatta per forza in un certo modo, quella è, punto e stop. Invece basta poco per proporre altro ai ragazzi e catturare la loro attenzione. Né in aula né in video-lezione puoi ancora pensare di tenere spiegazioni di un'ora filata, non serve, gli dai altro da fare in tutto quel tempo. Abbiamo bisogno di elasticità mentale, noi educatori, formatori e insegnanti. Chiuso l'anno, pensiamo al prossimo, a trovare idee nuove».



→ Testimonianza

Elio Panza

Allievo ENGIM Lombardia

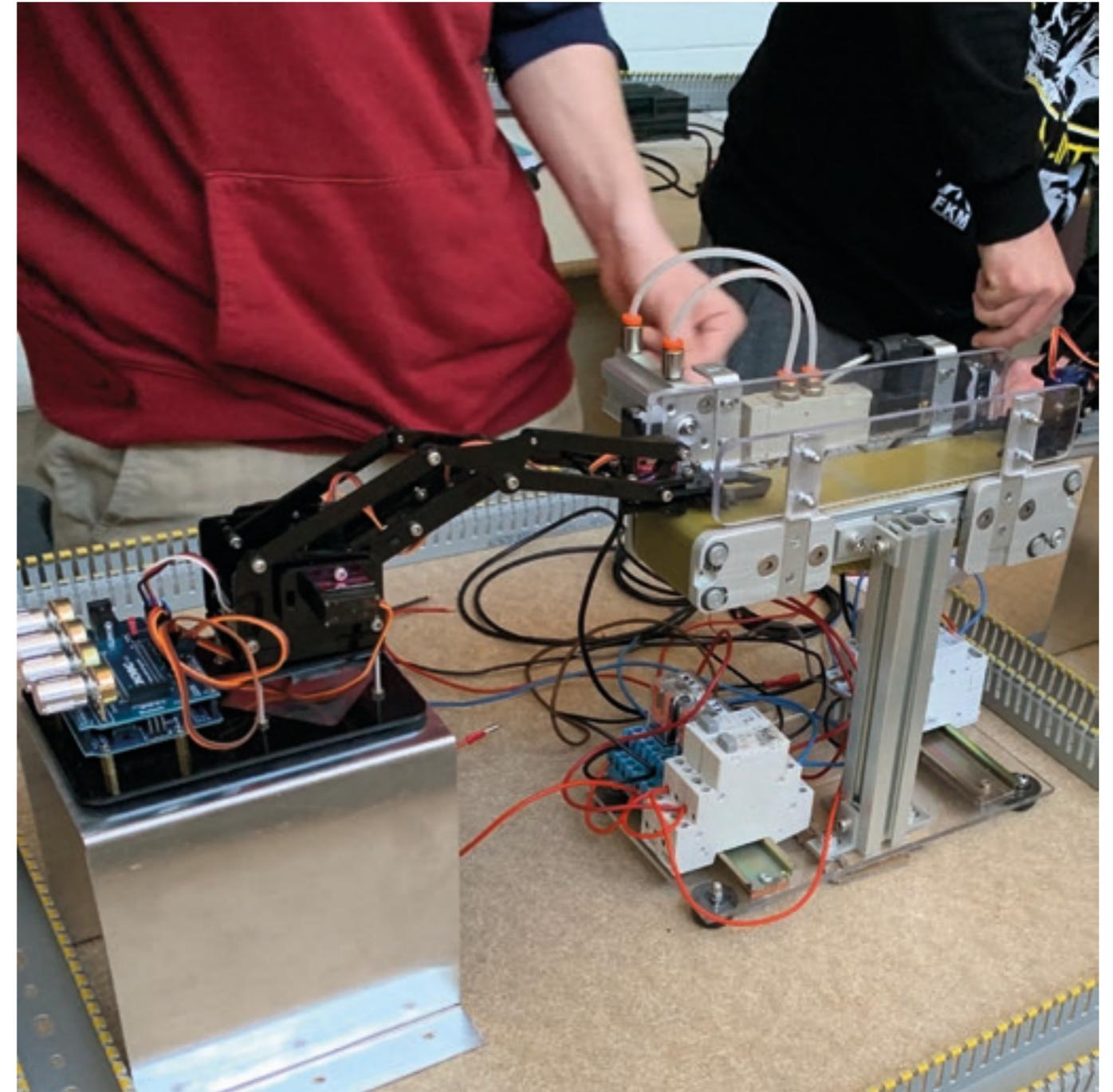


«Al corso di tecnico elettrico ho trovato la strada giusta per me: moltissima pratica accanto alla teoria. ENGIM soprattutto mi ha insegnato come comportarsi in un ambiente di lavoro»

Vent'anni, figlio unico, il pallone come hobby (gioca da difensore centrale e tifa per l'Inter), alla discoteca preferisce la compagnia al bar di «una manciata di amici». Elio Panza è un allievo modello, così lo giudicano i suoi docenti per l'impegno che ci mette e per i risultati che ottiene, colpiti anche dal suo ascendente sui compagni e dall'approccio verso gli adulti. E dire che in ENGIM era arrivato dopo un tormentato iter scolastico. Ma il corso e il IV anno per diventare tecnico elettrico gli hanno dischiuso un cammino professionale in sintonia con le sue attitudini e i suoi interessi.

«È stato un amico a farmi scoprire ENGIM, quattro anni fa, quando cercavo una mia strada dopo alcune fallimentari esperienze scolastiche. Io non mi sento portato per lo studio, o almeno per un certo tipo di studi. Lui mi parlò di questo ente per la formazione professionale dove il percorso didattico era incentrato più sul lavoro pratico che su quello teorico. Mi sono iscritto, dopo aver perso un paio di anni senza essere riuscito ad ingranare, e mi sono trovato subito benissimo. Adesso sto finendo il mio percorso come tecnico elettrico. Siamo una ventina di allievi, solo maschi, in classe c'è sempre stato un ottimo clima, mi trovo perfettamente con i miei compagni, L'andamento è abbastanza tranquillo, perché siamo tutti davvero volenterosi di imparare e molto collaborativi con gli insegnanti e i tutor. Anche le prime esperienze che ho compiuto in ambienti lavorativi grazie ai diversi stage, due ogni anno a partire dal secondo anno di corso, ciascuno della durata di un mese o un mese e mezzo, sono state ottime. Li ho svolti in piccole aziende artigiane, mi sono trovato a mio agio, trattato con un approccio cordiale dal titolare o dal dipendente che si prendeva cura di me, per spiegarmi le mansioni, le operazioni, i meccanismi. Ho sentito che mi si dava fiducia e spazio per apprendere e per fare. Sì, ho potuto riscontrare una sintonia con quanto siamo andati studiando in questi anni, ma naturalmente "sul campo" si approfondiscono e si verificano nel modo migliore una serie di conoscenze di base acquisite nelle lezioni e in laboratorio. L'aspetto per me più interessante è stato vedere dal vivo com'è l'attività nel lavoro, come ci si deve comportare con i colleghi, i datori di lavoro e i clienti. Il vero salto l'ho fatto qui, nel mettere a fuoco l'atteggiamento da tenere durante le diverse fasi di una giornata lavorativa, che inevitabilmente non possono essere ricreati a pieno

dentro la scuola. I miei genitori sono molto contenti della mia scelta, vedono che mi sento “a posto”. Spero di trovare subito un impiego appena finito il IV anno da diplomato. Il corso si conclude con un nostro elaborato su argomenti svolti nel programma, per esempio come si cabla un impianto, civile o industriale. Di norma sono esami sia orali sia di laboratorio. Ma dalla pandemia in qua la prova è solo un colloquio. ENGIM mi sta già aiutando a guardarmi in giro: c'è un'azienda dove ho fatto uno degli stage, che ha manifestato apprezzamento per me. Speriamo che mi assumano, da loro sono stato proprio bene, la sede è pure a dieci minuti da casa mia, sarebbe perfetto. Al di là delle competenze di base approfondite, ENGIM mi ha insegnato il lavoro di gruppo, la maniera giusta per relazionarmi con i compagni e i professori, mi ha fatto capire come si sta sul lavoro, l'attitudine che devi acquisire e saper esprimere. Certo che ho un sogno nel cassetto! Ma per realizzarlo servono tempo e dedizione. All'inizio e per un bel po' voglio sicuramente crescere come artigiano, diventare davvero bravo, fare una buona gavetta. Quando avrò la piena padronanza del mio mestiere, in un futuro, mi piacerebbe aprire una mia attività. Non c'è fretta. Devo ancora inquadrami, potenziarmi, mettermi alla prova».



→ 3.2 Orientamento e servizi al territorio di ENGIM Lombardia

Mettiti a fuoco.

Il mondo del lavoro è pieno di opportunità: basta solo capire chi sei e chi vuoi diventare. Al resto ci pensa ENGIM.

È il claim di una nostra recente campagna di comunicazione. Il percorso di orientamento offerto da ENGIM Lombardia **nel corso del 2020**, durante l'emergenza sanitaria, si è svolto con incontri a distanza, su piattaforme digitali.

Il servizio offerto si è comunque sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- presentazione del direttore e dell'ente su richiesta di appuntamento da parte delle scuola medie, delle famiglia e dei giovani
- presentazione del percorso formativo di interesse, con i giovani e i famigliari
- open day: presentazione generale dell'ente e dell'offerta delle nostre sedi formative

Servizi al lavoro

Le politiche attive del lavoro come continuità naturale della formazione

Per favorire l'inserimento lavorativo delle persone in stato di disoccupazione ENGIM Lombardia ha strutturato una serie di servizi integrati che partono dall'attività di placement durante la formazione a favore degli allievi, fino all'attivazione degli strumenti di politiche attive del lavoro (Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro).

ENGIM Lombardia mantiene un costante rapporto con le imprese collaborando nella definizione dei piani formativi interni e nella ricerca di personale qualificato e/o specializzato.

con finanziamento pubblico

Garanzia Giovani

Rivolti ai giovani NEET non in carico al sistema delle politiche attive del lavoro in età dai 16 ai 29 anni. I servizi sono finalizzati all'inserimento in tirocinio e/o lavorativo entro 4 mesi dal termine della scuola e/o dall'inizio della disoccupazione.

Dote Unica Lavoro

Rivolti agli adulti disoccupati non già in carico al sistema delle politiche attive del lavoro in età dai 30 ai 65 anni. I servizi sono finalizzati all'inserimento in tirocinio e/o lavorativo e/o alla creazione di impresa in auto imprenditorialità.

servizi alle imprese

Le imprese che hanno una forte sensibilità formativa e contribuiscono alla ricchezza del territorio nel rispetto dell'ambiente e delle persone ci affascinano. Ci piace collaborare con loro per crescere insieme sperimentando percorsi formativi e di inserimento lavorativo integrati, frutto di una vera e propria alleanza capace di creare spazi di pensiero e di riflessione umili e appassionati.

→ 3.3 Progettazione

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

Progetti europei

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

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

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

WISE

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

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

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

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

Dual Ecosystem

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

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

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

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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

→ 3.4 ENGIM Lombardia in Sicilia

Sant'Agata di Militello (ME) • Sacro Cuore

La partnership ENGIM Lombardia ed Experim: subito 6 assunti nella nuova sede dell'azienda

Tra le attività significative realizzate da ENGIM Lombardia in Sicilia, nel corso del 2020, spicca la creazione di concrete e innovative opportunità lavorative per giovani disoccupati del territorio, nell'ambito informatico.

Experim di Grassobbio (BG)

È un'importante ed innovativa azienda informatica, parte del gruppo Sorint.lab che conta più di 800 dipendenti, e ha come oggetto sociale l'attività di consulenza nel campo dell'Information Technology su hardware, software ed altre tecnologie dell'informatica.

Nostro partner consolidato, come ENGIM Lombardia anche Experim partecipa all'ecosistema locale APS - Alleanza Permanente di Scopo e collabora alla co-progettazione e allo svolgimento di percorsi IFTS "Junior System Administrator" fin dal 2019.

Dal 2020 assume e forma con ENGIM giovani apprendisti nel settore informatico, consentendo loro di lavorare e allo stesso tempo acquisire il titolo di "specializzazione tecnica superiore".

Il progetto Sicilia

Da inizio 2020 si è iniziato ad ipotizzare un impegno comune anche sul territorio siciliano: da un lato si è valutata l'esigenza dell'azienda di individuare nuovi lavoratori da assumere come "sistemisti di rete", anche fuori dal territorio di Bergamo; dall'altro la presenza di

una sede formativa di ENGIM Lombardia a Sant'Agata di Militello ha consentito di attivare risorse umane locali già in possesso delle competenze tecniche adeguate per poter essere assunti dall'azienda e realizzare percorsi formativi per disoccupati/inoccupati, co-progettati con l'azienda, che potessero fornire le competenze richieste e creare occupazione.

Sulla base di queste premesse, ENGIM Lombardia ha costruito le condizioni affinché Experim decidesse di aprire una sua nuova sede operativa a Sant'Agata di Militello. Obiettivo raggiunto nel settembre 2020, quando l'azienda l'ha effettivamente inaugurata proprio accanto alla sede ENGIM, rafforzando ancora di più il rapporto di collaborazione esistente tra queste due realtà.

ENGIM ha attivato i suoi partner territoriali ed ha presentato ad Experim giovani e adulti in possesso delle competenze richieste e nel mese di ottobre l'azienda ha assunto su posto 6 nuovi sistemisti di rete.

Nell'estate 2020 ENGIM Lombardia ed Experim hanno presentato un progetto alla Regione Sicilia che porterà nel 2021 alla formazione, e conseguente occupazione presso la stessa ditta, di almeno altri 4 disoccupati del territorio di Sant'Agata.



→ 3.5 Filiere in Italia e il Lombardia



Lavorazioni
92 corsi in Italia



Impiantistica
94 corsi in Italia



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



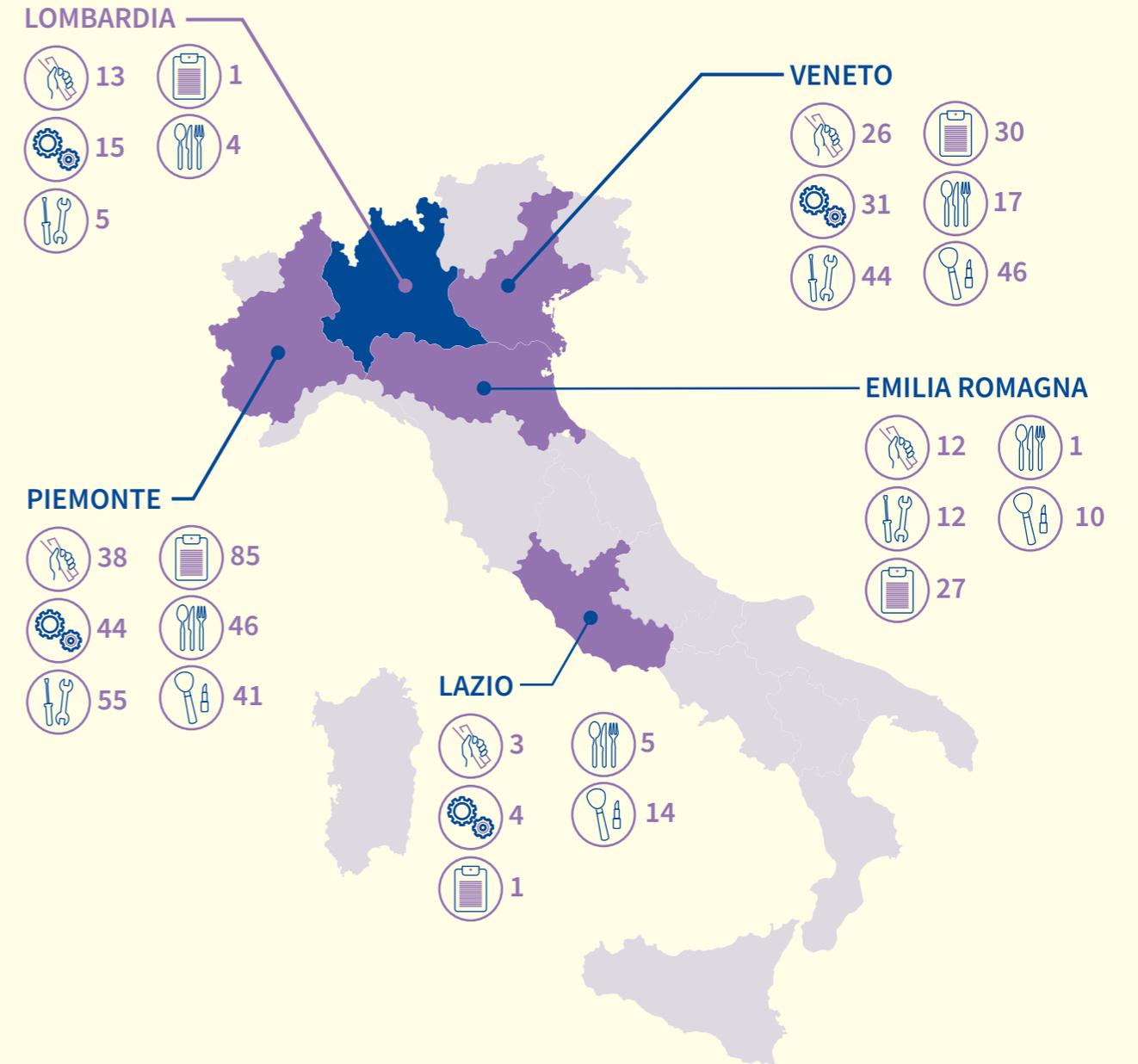
Servizi tecnici
144 corsi in Italia



Turistico-alberghiero
73 corsi in Italia



Servizi alla persona
111 corsi in Italia



Le filiere di ENGIM Lombardia.

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



Lavorazioni

13 corsi

settori

- agricolo e agroalimentare

Nella sede di **Valbrembo** si tengono i seguenti corsi:

operatore agricolo

- coltivazione piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra + elementi di zootecnica
- coltivazioni arboree, erbacee, ortofloricole
- gestione aree boscate e forestali + elementi gestione verde urbano
- silvicoltura e salvaguardia ambientale

tecnico agricolo

- coltivazione piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra + elementi progettazione verde urbano

manutentore del verde

utilizzo Motosega

In questa filiera il nostro fiore all'occhiello è la scuola-impresa Facciamo Quello Che Potiamo · FQCP (vedi pagina 144).



Impiantistica

15 corsi

settori

- elettrico/elettronico
- sistemi automatizzati
- termica e termoidraulica

Nella nostra sede di **Brembate di Sopra · Geller** si tengono i seguenti corsi:

operatore elettrico

- installazione/manutenzione impianti elettrici e industriali e del terziario + impianto di impianti elettrici civili e installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici
- impianti elettromeccanici

tecnico elettrico

- impianti elettrici civili/industriali + building automation e programmazione

specializzazione Automated Systems Integrator and Developer for Industry 4.0

operatore elettronico

tecnico elettronico

Nella sede di **Brembate di Sopra · Centro** si tengono:

operatore impianti termoidraulici

tecnico impianti termici

- impianti di refrigerazione



Meccanica, produzione, manutenzione

5 corsi

settori

- manutenzione aeromobili e veicoli a motore
- meccatronica
- montaggio componenti e manutenzione

Nella sede di **Brembate di Sopra · Centro** si tengono i seguenti corsi:

operatore alla riparazione veicoli a motore

- manutenzione e riparazione parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici + manutenzione aeromobili
- manutenzione di aeromobili

tecnico alla riparazione veicoli a motore

tecnico manutentore aeronautico (cat. b1.1)



Servizi tecnici

1 corso

settori

- informatica e telecomunicazioni

Nella sede di **Brembate di Sopra - Geller** si tengono i seguenti corsi:

operatore informatico

- configurazione sistemi di elaborazione e infrastrutture telematiche di interconnessione
- pianificazione e progettazione
- verifica sistemi di sicurezza
- collaudo, gestione tecnica, manutenzione e assistenza

tecnico informatico

specializzazione **Junior System Administrator**



Turistico-alberghiero

4 corsi

settori

- promozione e accoglienza alberghiera
- ristorazione e sala bar

Nella sede di **Brembate di Sopra - Centro** si tengono i seguenti corsi:

operatore alla ristorazione

- preparazione alimenti e allestimento piatti + sala bar
- preparazione pasti

tecnico di cucina + sala bar

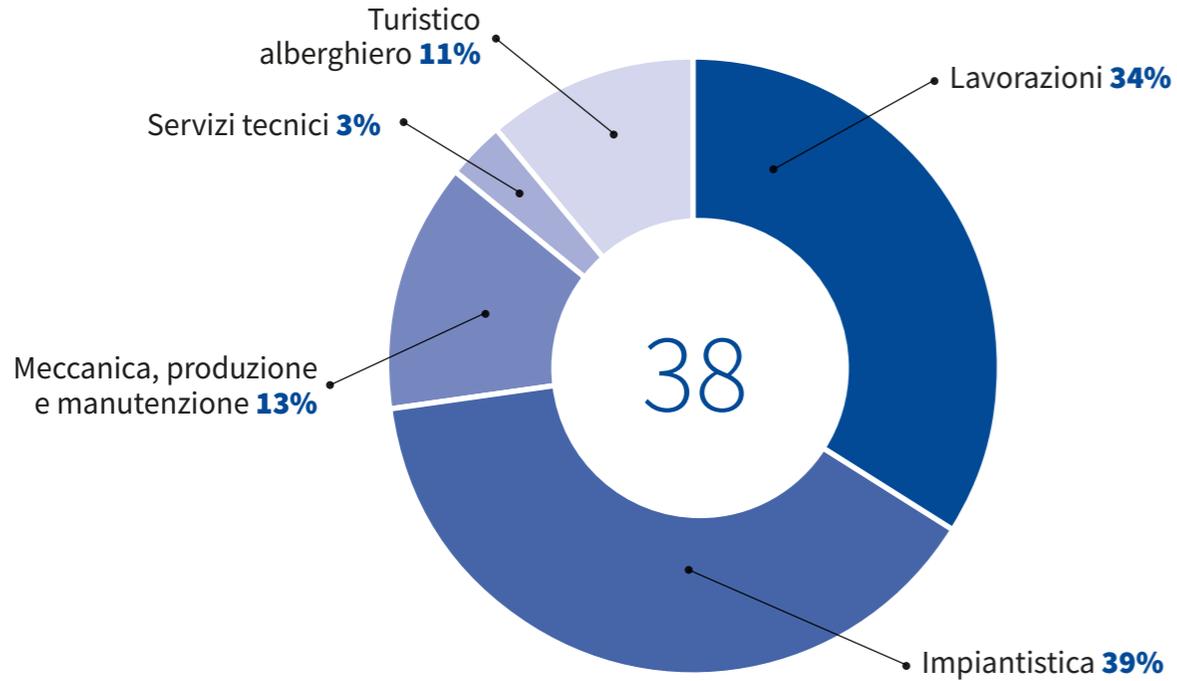
specializzazione cucina del benessere

In questa filiera ENGIM Lombardia vanta la realizzazione della scuola-impresa di ristorazione e catering **Food Culture & Love Truck - FCLT** (vedi pagina 143).

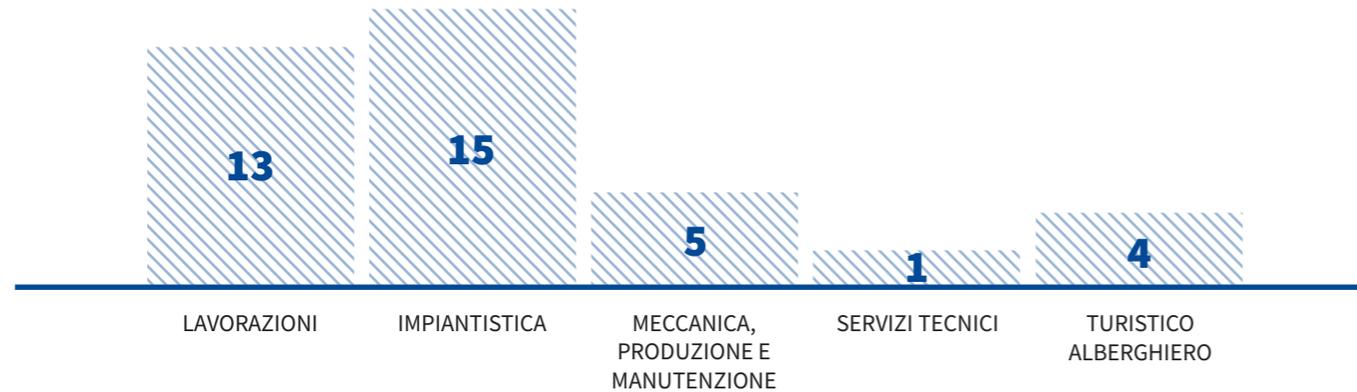


Filiere 2020: alunni e corsi in Lombardia

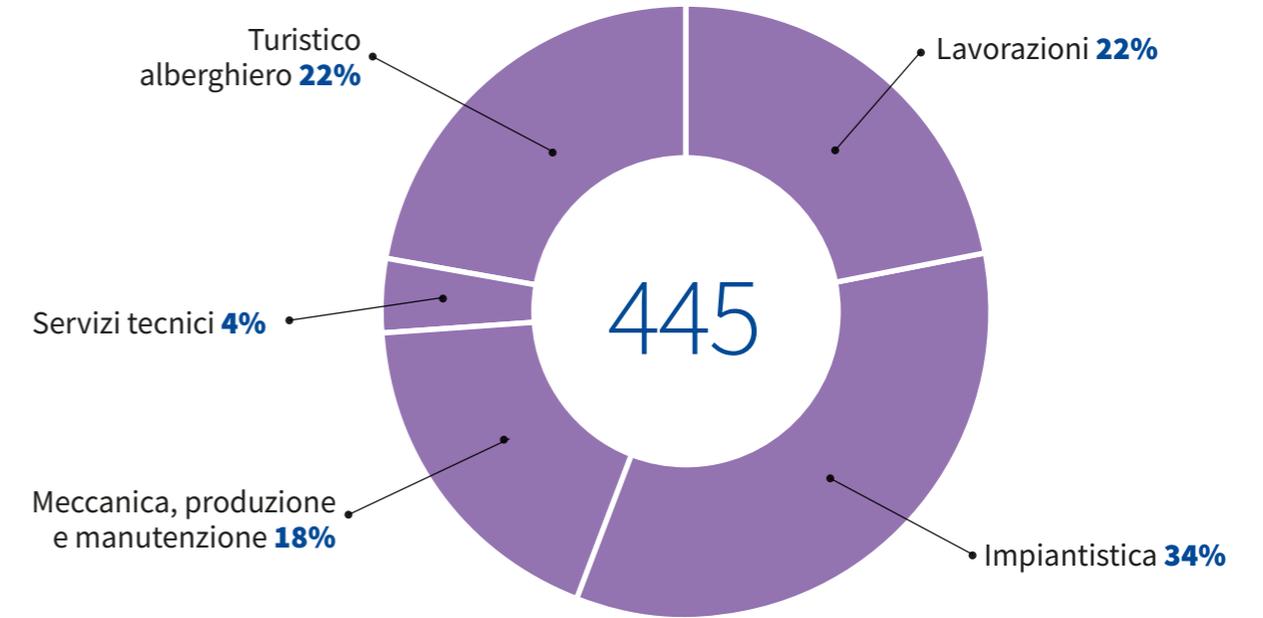
CORSI



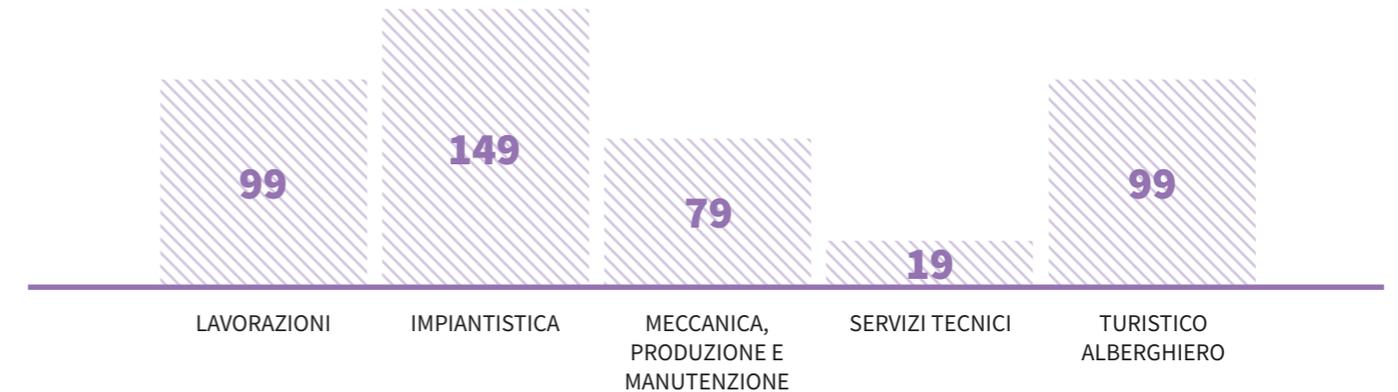
Numero corsi



ALLIEVI



Numero allievi





→ 3.6 Eccellenze di ENGIM in Lombardia

Cogliendo le indicazioni regionali per ampliare le opportunità formative e promuovere le professioni capaci di valorizzare specificità, tipicità e tradizioni del territorio ed in linea con gli obiettivi nazionali, ENGIM Lombardia ha dato vita a due scuole imprese.

Food Culture & Love Truck

È un originale laboratorio di cucina itinerante promosso da ENGIM Lombardia per gli **allievi del settore ristorazione**, che possono così mettere in pratica le competenze acquisite in classe e ai fornelli, diventando protagonisti attivi di una vera e propria **“scuola-impresa”**. Duplice l’obiettivo: proiettarli in modo concreto ed entusiasmante nel mondo del lavoro e nello stesso tempo promuovere **il cibo d’eccellenza e le tradizioni culinarie della Bergamasca**.

food

Nel loro percorso di opportunità formative e professionali, i nostri allievi del settore ristorazione diventano esperti nella preparazione di polenta, casoncelli, ravioli, birra e “Patapan”. Le materie prime, come il mais dell’Isola, vengono forniti dagli allievi del settore agroalimentare.

culture

Il progetto prevede un’azione culturale a 360 gradi: gli allievi imparano a conoscere le peculiarità del territorio in cui vivono e si fanno promotori della sua ricchezza culturale e gastronomica. La contaminazione scientifica e umanistica nel percorso tecnico professionale valorizza le dimensioni educative e culturali del lavoro.

love

È un’esperienza unica volta a far acquisire le sempre più strategiche *soft skills* per un efficace inserimento lavorativo di cittadini attivi e consapevoli dei tesori della loro terra, del tessuto sociale ed economico in cui vivono. Con costante attenzione all’ambiente, tutte le azioni sono vissute in chiave ecologica e sostenibile, a servizio delle fasce più deboli del territorio, per diffondere prodotti “belli, buoni e giusti”.

truck

In prospettiva un *food truck* gestito dagli studenti attraverserà la provincia di Bergamo proponendo tipicità enogastronomiche e prodotti locali di qualità. Il furgone, superattrezzato e allestito ad hoc per ENGIM, muovendosi tra sagre, eventi di *street food*, piazze e manifestazioni, sarà il simbolo di un’esperienza dalla forte valenza culturale, educativa, sociale e professionalizzante, fondata su un costante interscambio tra scuola e territorio, tra lavoro e formazione, con un’attenzione particolare ai bisogni educativi speciali, all’inclusione e alla valorizzazione delle potenzialità individuali.

Piatti forti di questo *street food* “made in ENGIM” saranno le **Patapan**, chip di pane al gusto di zucca, barbabietola o carota, la polenta di mais nostrano, la birra artigianale, oltre a formaggi e salumi di piccoli produttori artigianali delle nostre valli, casoncelli fatti a mano, specialità e prodotti di stagione e proposte personalizzate in base agli eventi e al tipo di clientela.

Facciamo quello che potiamo • FQCP

La “scuola impresa” *Facciamo Quello Che Potiamo FQCP* è caratterizzata dalla partecipazione degli allievi dei corsi di **Operatore Agricolo ENGIM di Valbrembo**, chiamati a lavorare ai processi di produzione di beni e servizi, anche per conto terzi, allo scopo di alimentare il modello di apprendimento *work based learning* quale parte costitutiva del percorso formativo.

La sede principale della Scuola Impresa è **I Fiori del Parco**, situata all’interno del **Parco dei Colli di Bergamo** e vicino al Santuario della Madonna della Castagna, in zona strategica sul percorso ciclo pedonabile del Parco dei Colli, area di grande visibilità e passaggio. Qui ci sono le serre per la coltivazione ed è anche il punto di partenza dei manutentori.

Facciamo Quello Che Potiamo ha visto protagonisti gli allievi di ENGIM fin dalla scelta del nome, che racchiude le due aree di attività della Scuola Impresa: la manutenzione del verde e la coltivazione, trasformazione e vendita di prodotti agro alimentari. E quel *potiamo* evidenzia anche l’appartenenza al nostro territorio e alle nostre radici (da “pota”, tipico intercalare del dialetto bergamasco).

In questi anni **FQCP** ha fatto strada, creando rete nel territorio e meritando importanti commesse:

- collaborazione con il Comune di Brembate Di Sopra per la manutenzione di un’aiuola, cui è seguita la possibilità di mantenere il verde del cimitero comunale
- manutenzione del verde presso privati e, grazie al “passaparola”, concessione in comodato d’uso gratuito di terreni diventati laboratorio per la silvicoltura
- coltivazione di ortaggi e frutti rossi per la trasformazione e vendita
- Parco Avventura di Torre Boldone: manutenzione ordinaria attraverso l’alternanza protetta e richiesta di progettazione e realizzazione di un anfiteatro all’interno del Parco.

Altri segnali molto positivi raccolti nel territorio: a luglio 2020, per esempio, FQCP è stata ingaggiata da un’azienda per la **raccolta del ribes nero** e la collaborazione si è estesa alla vendita del prodotto finito: marmellate e succhi. Sempre dalla Bergamasca provengono **donazioni di attrezzature e prodotti** per la coltivazione e il giardinaggio. Anche l’appartenenza al **Bio Distretto** è fonte di nuove opportunità e proposte proposte agroalimentari.



Lombardia, la nostra rete

Comunità di riferimento

Aziende partner

SDGs.

4



8



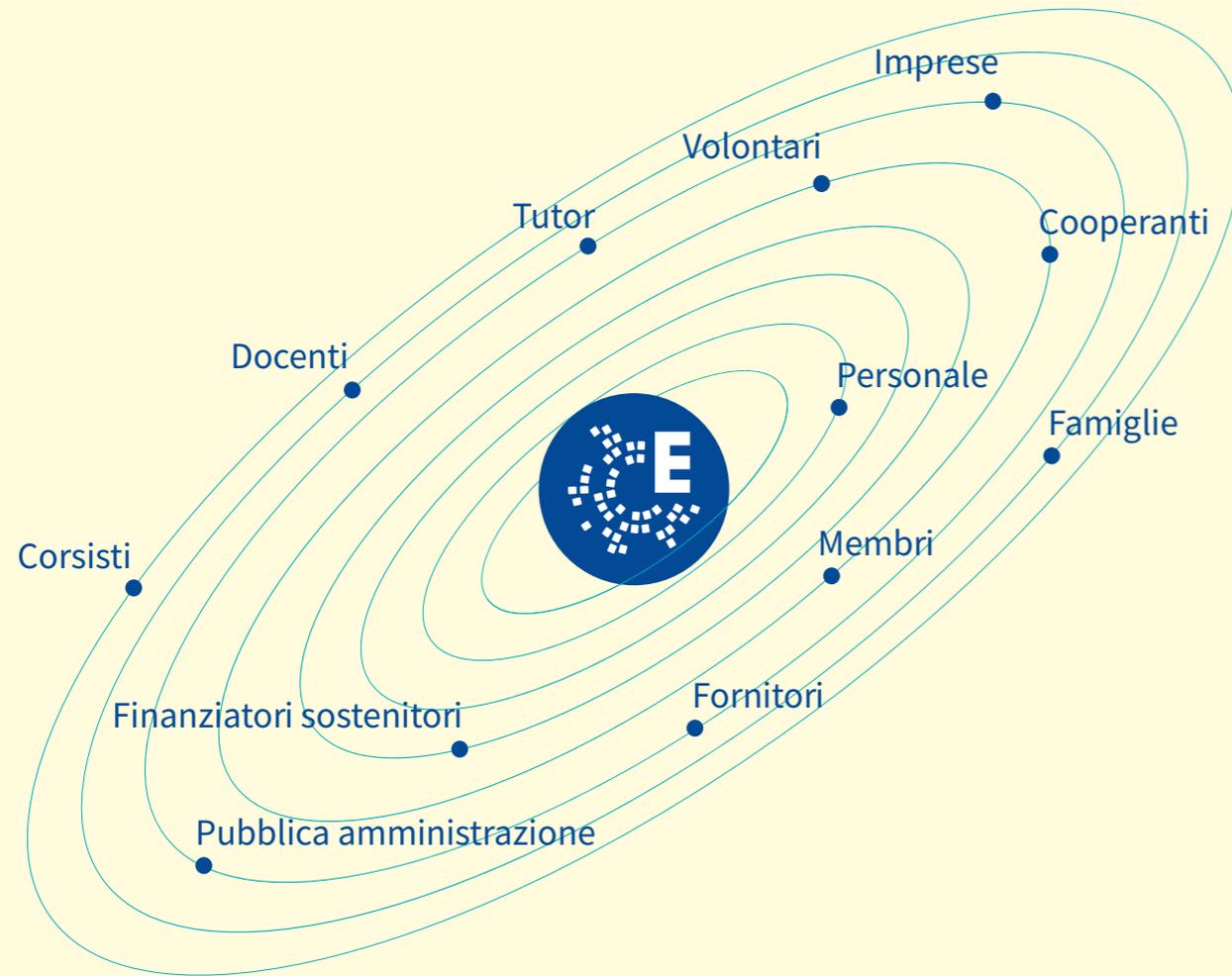
11



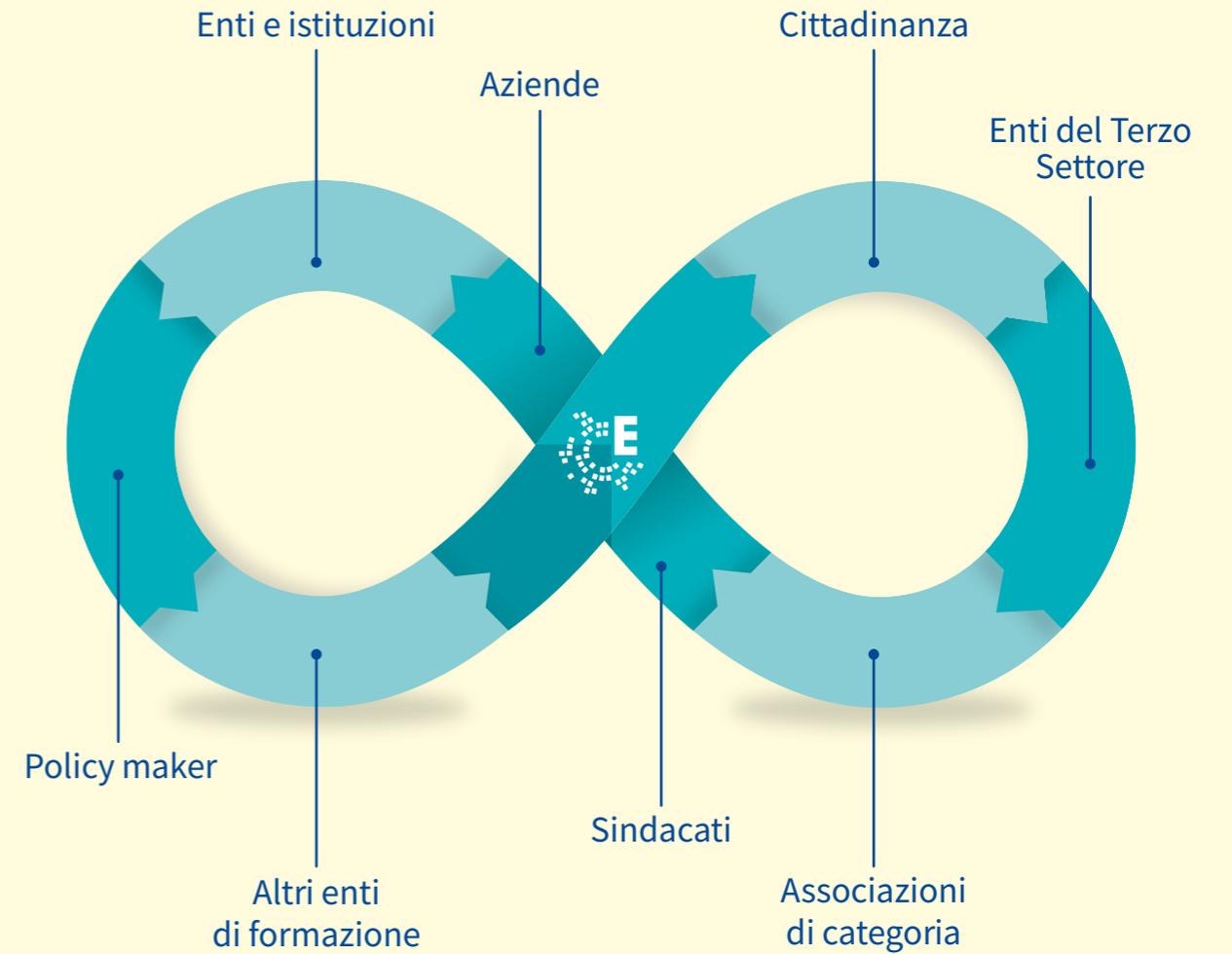
17



→ 4.1 Comunità di riferimento



Network



→ 4.2 Aziende partner

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

Si concretizza in:

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

Di seguito alcune delle nostre aziende partner:

VALBREMBO

Agriturismo Le Sorgive
 Associazione Castanicoltori di Averara
 Azienda Tre Faggi
 Biodistretto
 Comune di Brembate di Sopra
 Parco Avventura di Torre Boldone
 Sombreno
 Vivaio Valfredda

BREMBATE DI SOPRA - CENTRO

Bonaldi Auto
 CAIB
 Cantor Air Tech
 Confartigianato
 Coop Lombardia
 Idealmense
 Promoisola
 Ristorante Da Mimmo

BREMBATE DI SOPRA - GELLER

Aruba
 Bergamo Sviluppo
 Easytech
 Experim
 Gewiss
 Ipercoop
 Lovato Electric
 Schneider Electric
 Weelgo



I numeri della Fondazione Engim Lombardia

Dipendenti e collaboratori

Bilancio consuntivo

Composizione dei ricavi

Indice dei contenuti GRI

SDGs.

8



10



16



→ 5.1 Dipendenti e collaboratori

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Dipendenti	23	58,97%	16	41,03%	39
Lavoratori parasubordinati	0	0,00%	4	100,00%	4
Lavoratori autonomi con partita iva	21	38,18%	34	61,82%	55
Totale	44	44,90%	54	55,10%	98

Dipendenti per tipologia contrattuale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Tempo indeterminato	21	63,64%	12	36,36%	33
Tempo determinato	2	33,33%	4	66,67%	6
Totale	23	58,97%	16	41,03%	39

Dipendenti per tipologia di impiego

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Full -Time	18	64,29%	10	35,71%	28
Part - Time	5	45,45%	6	54,55%	11
Totale	23	58,97%	16	41,03%	39

Dipendenti per area funzionale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
1. Segreteria, logistica e servizi di supporto	4	50,00%	4	50,00%	8
2. Amministrazione	2	66,67%	1	33,33%	3
3. Erogazione*	16	61,54%	10	38,46%	26
4. Direzione	1	50,00%	1	50,00%	2

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

Dipendenti per fasce d'età

	Donne	%	Uomini	%	Totale
60 ≤	2	66,67%	1	33,33%	3
50 - 59	2	28,57%	5	71,43%	7
40 - 49	9	100,00%	0	0,00%	9
30 - 39	8	61,54%	5	38,46%	13
Minore di 30	2	28,57%	5	71,43%	7

Livello inquadramento contrattuale

	Donne	Uomini	Totale
Livello I	3	0	3
Livello II	0	2	2
Livello III	0	2	2
Livello IV	1	0	1
Livello V	14	10	24
Livello VI	4	1	5
Livello VII	1	0	1
Livello VIII	0	0	0
Livello IX	0	1	1

Tutela della maternità

	Donne	Uomini	Totale
Congedi parentali. L 53	0	0	0
Astensione obbligatoria maternità	3	0	3
Astensione facoltativa maternità	3	0	3
Permessi per assistere la prole	0	1	1
Congedo di paternità	0	0	0
Congedi parentali retribuiti	2	0	2
Telelavoro	0	0	0
Smart working	19	14	33

I dati sono espressi in giorni

Condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva

Condizioni contrattuali

Buoni pasto anche in Smart Working
 Superminimi non riassorbibili per un dipendente
 Superminimi riassorbibili per cinque dipendenti

Condizioni previdenziali

Previsione attivazione welfare aziendale

Formazione del personale

Formazione Legge 81/2008

n. partecipanti

Corso di sicurezza

1

Altri corsi di formazione

n. partecipanti

Cantiere ENGIM

21



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

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

COMPENSI DEI DIRIGENTI		
LIVELLO	NUMERO PERSONE	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA
IX	1	48.430,98 €
VII	1	*25.523,99€

*contratto part time

ORGANO DI CONTROLLO		
Presidente		3.000 €

All'Organo di Controllo è affidato l'esercizio della revisione legale dei conti

DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI		
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA	RAPPORTO
IX	48.430,98 €	2,69
I	18.017,56 €	

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



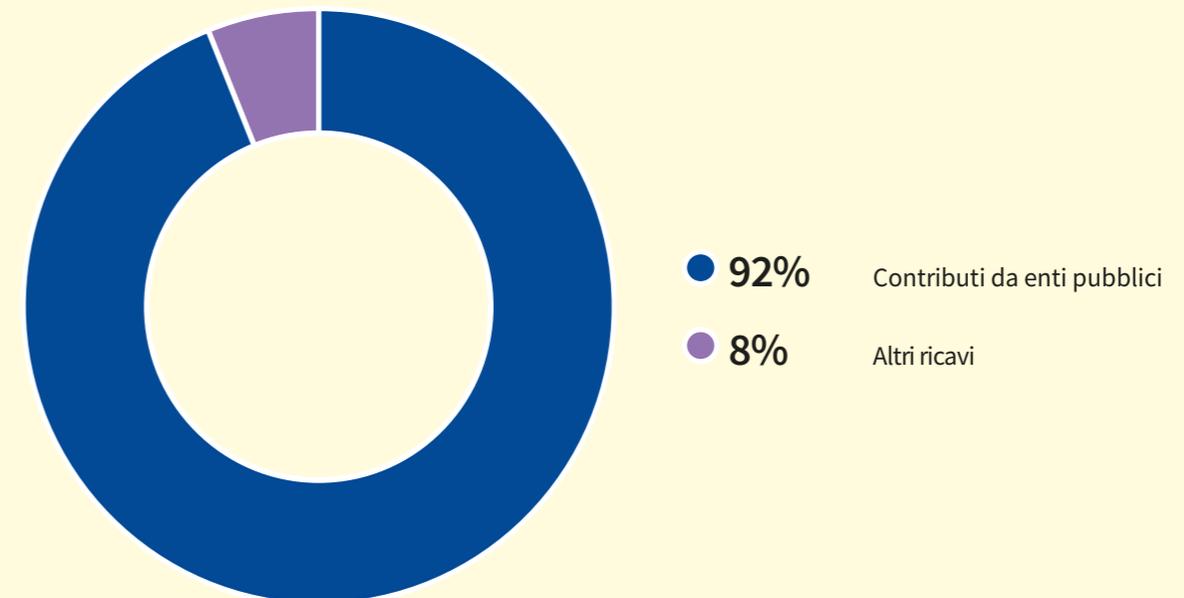
→ 5.2 Bilancio consuntivo

Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019
ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.217.810	2.481.214
altri ricavi e proventi	45.846	55.302
Totale valore della produzione	2.263.656	2.536.516
COSTI DELLA PRODUZIONE		
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	47.433	50.193
per servizi	854.225	798.077
per godimento beni di terzi	104.268	101.819
per il personale	1.193.975	1.304.204
ammortamenti e svalutazioni	69.435	74.224
oneri diversi di gestione	127.959	82.288
Totale costi della produzione	2.397.295	2.410.805
Differenza tra valore e costi della produzione	(133.639)	125.711
PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
altri proventi finanziari	12	22
interessi e altri oneri finanziari	(92)	0
Totale proventi e oneri finanziari	(80)	22
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	(133.719)	125.723
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		4.535
Utile (perdita) dell'esercizio	(133.719)	121.198

→ 5.3 Composizione dei ricavi

Contributi da enti pubblici	2.081.427
Altri ricavi	182.229
Totale	2.263.656



→ 5.4 Indice dei contenuti GRI Standard

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

GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Lombardia
102-2	Attività, prodotti e servizi	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-3	Luogo della sede principale	Via Sombreno 2, 24030 Valbrembo (BG)
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	1.6 - 3.4 - 5.1 - 5.2 - 5.3
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	1.6 - 5.1
102-9	Catena di fornitura	1.6
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	Nota metodologica - Lettera del Presidente - 1.4 - 1.6
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Nota metodologica - 2.4 - 6.1
102-13	Adesione ad associazioni	1.1 - 1.3 - 1.6

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

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

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

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

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

Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM

→ 6.1 Centri Pilota ENGIM

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

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

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

Bilancio di energia

Energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili	0-1	0	0	1	1	1
Partecipazione a comunità energetiche	0	0	0	0	0	1
Efficientamento energetico delle strutture	0	1	0	1	1	1
Mobilità						
Promuovere modalità di trasporto sostenibile per raggiungere i centri	0	0	0	0	0	0
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini	0	0	0	0	0	0
Negoziare con le aziende di TPL in modo da incrementarne l'utilizzo	2	0	0	0	3	1
Introdurre un mobility manager, incentivare il car pooling e car sharing per raggiungere il posto di lavoro	0-1	0	0	0	0	0

Comunità sostenibile

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

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Equità di accesso alle risorse e opportunità

La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa

Disponibilità supporti informatici per gli allievi per il superamento del digital divide	2	3	3	1	3	1
Promozione borse di studio	1	1	2	1	3	2
Inserimento di allievi bisognosi nell'apprendistato di primo livello	2	2	3	1	0	0
Prevenzione dispersione scolastica						
Orientamento in continuità con le scuole medie	3	1	3	3	3	0
Percorsi specifici per soggetti a rischio dispersione	2	2	3	2	3	0
Inclusione di soggetti fragili con adeguati progetti formativi e operatori specializzati	2	3	3	2	3	0
Superamento barriere architettoniche	2	3	2	1	3	1

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

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

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

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



Fondazione ENGIM Lombardia

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Direttore Generale

Giuseppe Cavallaro

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Raffaello Fortuna

Marco Muzzarelli

Giuseppe Cavallaro

Cristiano Re

Organo di Controllo

Gianluigi Castelli

Organismo di Vigilanza

Luca Rocchini

Responsabile di amministrazione

Chiara Rossi

Responsabile accreditamento e qualità

Iratxe Tellechea

Responsabile processi di miglioramento

Guido Dentella

Responsabili di sede

Sede regionale e sede operativa

Alberto Sorrentino

Sede Valbrembo - Colli

Pamela Peschini

Sede Brambate di Sopra - Geller

Silvia Vescovi

Sede Brambate di Sopra - Centro

Clementina Falchetti

→ Le nostre sedi

Fondazione ENGIM



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

Fondazione ENGIM Lombardia

Sede legale

Via Sombreno 2
 24030 Valbrembo (BG)
 info@engimlombardia.org
 lombardia.engim.org

Sede regionale

Viale Verdi 1
 23807 Merate (LC)
 tel. / fax 039 9419102

SEDI OPERATIVE

Valbrembo (BG) · Colli

Via Sombreno 2 – 24030
 tel. 035 527853

Brembate di Sopra (BG) · Centro

via IV Novembre 23 - 24030
 tel. / fax 035 332615

Brembate di Sopra (BG) · Geller

Via Donizetti 109/111D1 – 24030
 tel. / fax 035 332087

SEDE IN SICILIA

Sant'Agata di Militello (ME)

Via Biagio Pitillo 7 – 98076
 tel. 339 7115858

SEDI OPERATIVE SERVIZI AL LAVORO (SAL)

UNITÀ ORGANIZZATIVA VALBREMBO

Via Sombreno 2 – 24030
 tel. 035 527853
 fax 035 339595

UNITÀ ORGANIZZATIVA MERATE

Viale Verdi 1 - 23807
 tel. / fax 039 9419102

INTERNATIONAL POINT

Spagna

Colegio Ntra. Señora de la Antigua
 Foru Plaza 5
 48460 Orduña (BizKaia)
 tel. + 34 945 384830

Romania

Fundația Leonardo Murialdo
 Popești-Leordeni, Jud, Ilfov
 077160 Bucarest
 tel. + 40 021 3615080

FONDAZIONE ENGIM LOMBARDIA
Annual Report 2020

realizzato da
Gabriele Sepio

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

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

Credits Mattia Patelli

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

© luglio 2021

