



# **Bilancio Sociale 2021**

Fondazione ENGIM  
**Lombardia**



# **BILANCIO SOCIALE 2021**

FONDAZIONE ENGIM  
**Lombardia**

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

### We Are

#### LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	28
Missione e valori	38
Stakeholder	40
Scelte per un gioco di squadra	59
Strategia e obiettivi	68
Sostenibilità	72
ENGIM Impresa Formativa	74

#### ENGIM LOMBARDIA

Lettera del Direttore	81
La Fondazione	84
Governo e struttura	92
Risorse umane	98
Valori e tendenze del nostro personale	111
Sedi	120

### We Share

#### FARE IL BENE E FARLO BENE

Formazione	126
I numeri di ENGIM Lombardia	145
Le nostre filiere	152
Le nostre eccellenze	159
Orientamento e servizi al territorio	164
Orizzonti internazionali	169

### We Care

#### RISORSE ECONOMICHE

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

#### LA NOSTRA RETE

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

### Annex

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









## TRE VALORI IRRINUNCIABILI

### Padre **Antonio Teodoro Lucente** CSJ

Presidente Fondazione ENGIM



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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



## DENTRO IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO

### Avvocato **Gabriele Sepio**

giurista, esperto normative ETS



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

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

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

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

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



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

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

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

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


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



## IL 2021 IN NUMERI\*

### In Italia

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


 **8.656**  
allievi giovani e adulti

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

 **737**  
corsi attivi

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

 **30**  
sedi formative

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

 **13**  
sportelli servizi al lavoro

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

 **9**  
imprese formative in 5 regioni

## nel mondo

**71**   
progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 **33**  
sedi operative

**60**   
volontari in 4 Paesi

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

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

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



# We Are

## LA NOSTRA IDENTITÀ

**Chi siamo**

**Storia e cammino**

**Missione e valori**

**Stakeholder**

**Scelte per un gioco di squadra**

**Strategia e obiettivi**

**Sostenibilità**

**ENGIM Impresa Formativa**

SDGs.

1



4



5



8



10



16



## 1.1. CHI SIAMO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Le nostre Fondazioni

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

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

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

ENGIM nel suo insieme e nelle sue diverse articolazioni opera:

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

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

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

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

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

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

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



## Cosa facciamo

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

### Formazione

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

### Orientamento

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

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

### Servizi al lavoro

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

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

### Servizi alle imprese

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

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

### Cooperazione internazionale

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

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

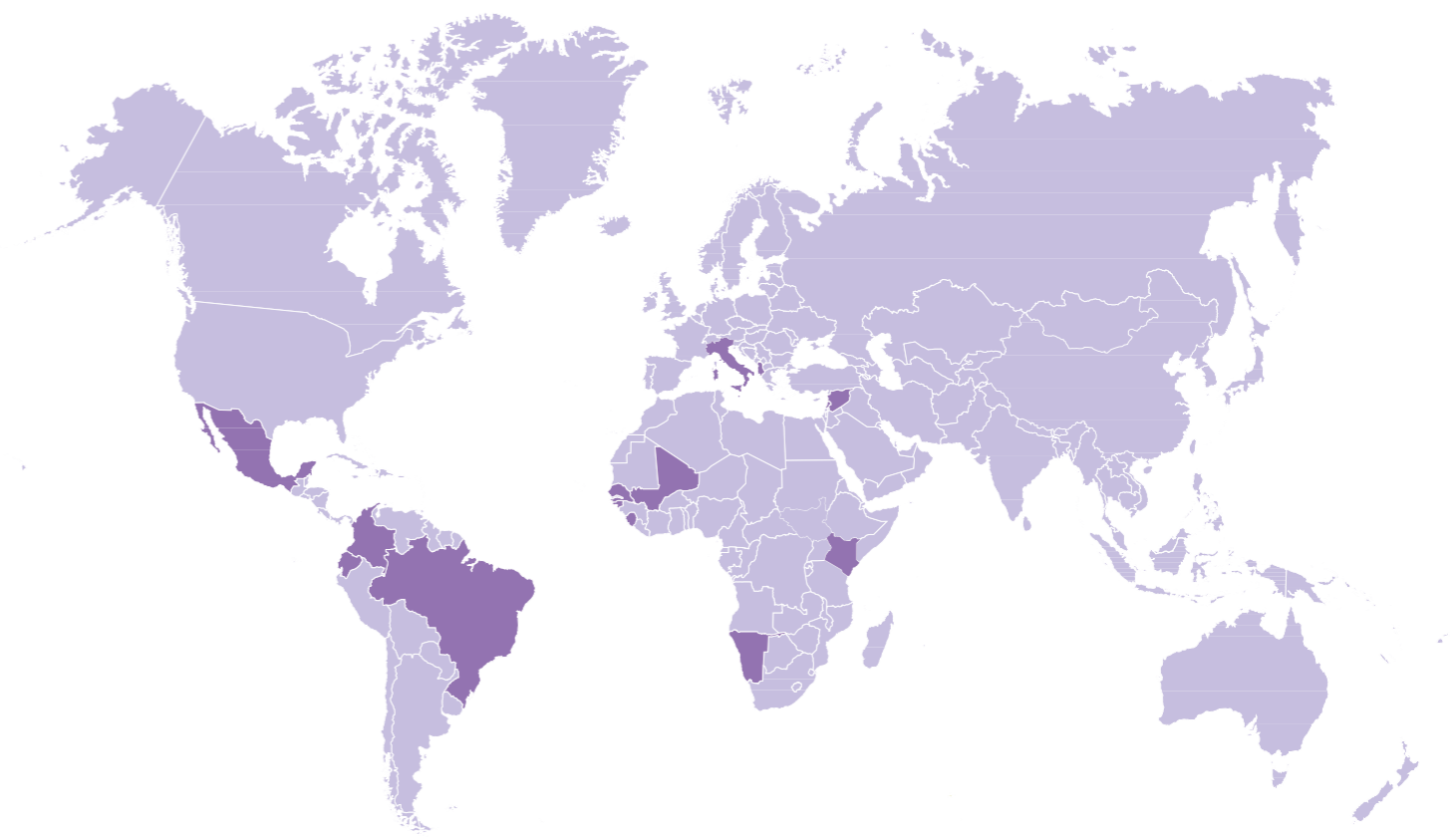
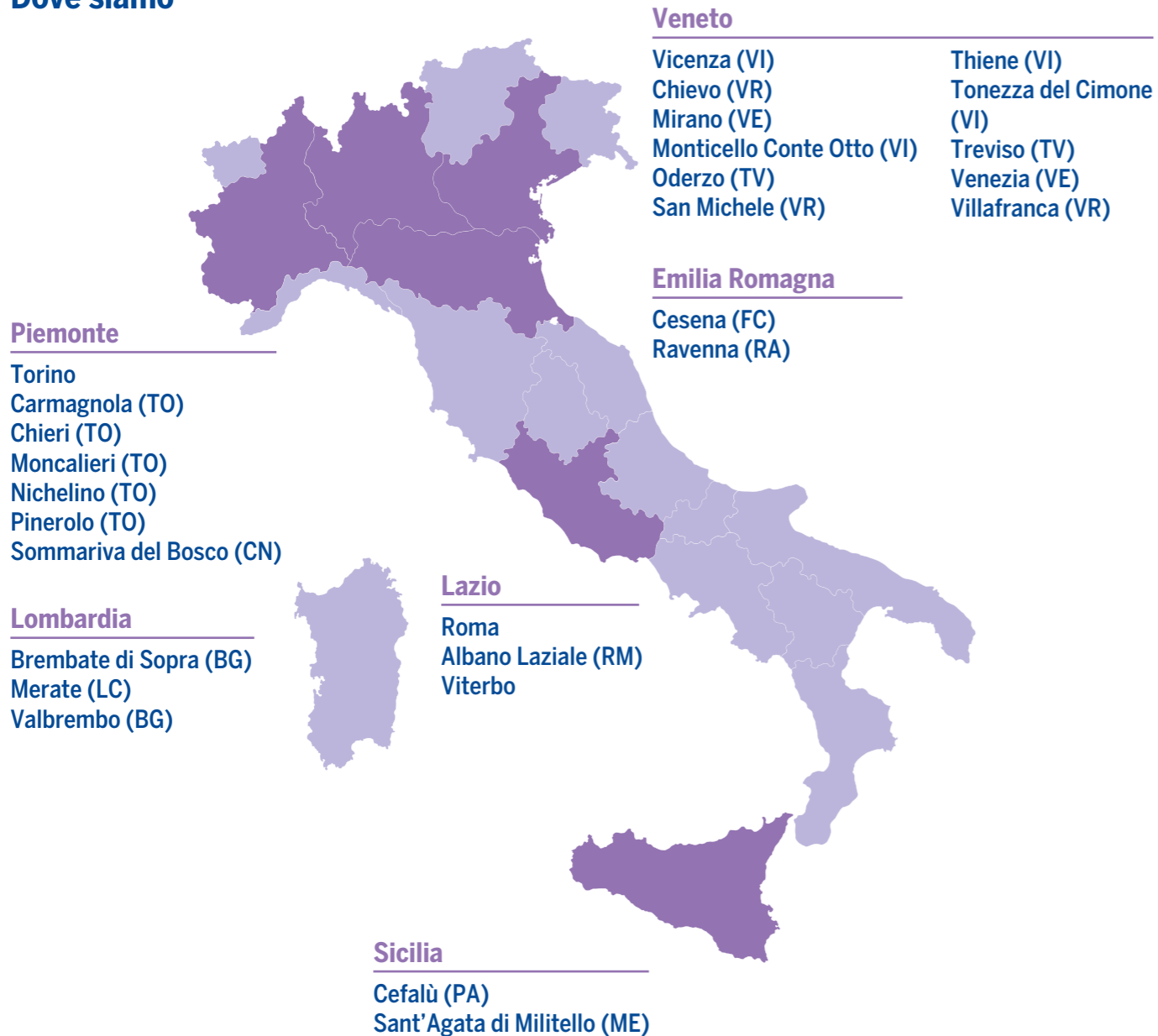
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

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

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

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

## Dove siamo



### ASIA

Libano  
Siria

### AFRICA

Guinea Bissau  
Kenya  
Mali  
Namibia  
Senegal  
Sierra Leone

### AMERICA

Brasile  
Colombia  
Ecuador  
Messico

### EUROPA

Albania  
Italia



## 1.2. STORIA E CAMMINO

### San Leonardo Murialdo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Giuseppini del Murialdo

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

I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.

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

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

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

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

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

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

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



## Cronologia

1977

nasce ENGIM

1978

avvio delle attività in Emilia Romagna

1979

avvio delle attività in Piemonte

1987

prima attività di cooperazione internazionale in Sierra Leone

1988

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

1989

si costituisce a Roma la sede di coordinamento nazionale

1990

ENGIM aderisce all'Assemblea delle ONG Italiane

1992

ENGIM entra nei benefici della legge 40/87

1994

prima attività di cooperazione internazionale in Albania

1996

avvio dell'attività in Lombardia

1998

prima attività di cooperazione internazionale in America Latina

2000

riconoscimento del Ministero Affari Esteri (legge 49/87)

## Cronologia / 2

2001

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

2003

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

2005

avvio delle attività in Sicilia

2007

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

2009

ENGIM si accredita in Ecuador e in Argentina

2012

si costituisce ENGIM Calabria  
prime attività in Libano

2014

avvio attività di emergenza umanitaria

2015

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

2016

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

2017

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

2019

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

2020

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





**ENGIM**

Formazione Orientamento  
Cooperazione

## 1.3. MISSIONE E VALORI

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

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

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

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

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

### dall'inclusione all'appartenenza

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

### dal lavoro ben fatto al bene comune

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

### dalle relazioni al fare rete

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

### dalla reciprocità alla sostenibilità

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

### per la persona e il lavoro

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

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

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

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

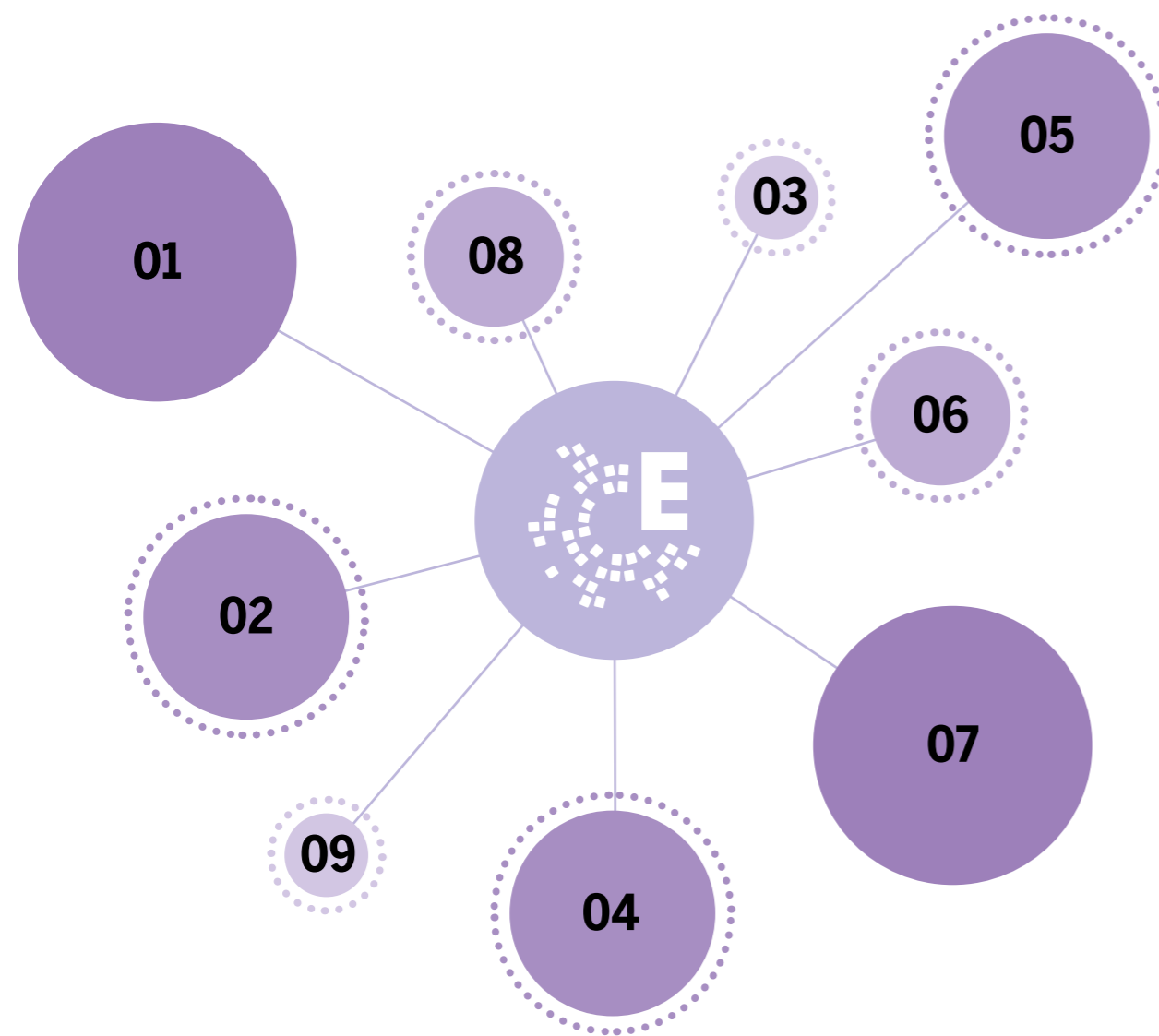
### una visione solidale e sinergica

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

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



## 1.4. STAKEHOLDER



.....  
Prospettive di miglioramento

### 01

#### Beneficiari delle attività

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

#### Modalità di coinvolgimento:

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

### 02

#### Risorse umane

**chi sono:** dipendenti e collaboratori

#### Modalità di coinvolgimento:

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

### 03

#### Volontari

**chi sono:** giovani e adulti

#### Modalità di coinvolgimento:

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

### 04

#### Organizzazione di appartenenza

**chi sono:** Congregazione di appartenenza, Fondazioni ENGIM

#### Modalità di coinvolgimento:

Riunioni dei Consigli direttivi  
Collaborazioni su progetti specifici  
Seminari

### 05

#### Sistema produttivo e del lavoro

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

#### Modalità di coinvolgimento:

Iniziative Sistema Duale  
Laboratori  
Impresa formativa  
Coprogettazione  
Tavoli di lavoro  
Apprendistato

### 06

#### Sistema della formazione

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

#### Modalità di coinvolgimento:

Attività di orientamento  
Attività di coprogettazione  
Dialogo continuo

### 07

#### Istituzioni e sostenitori

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

#### Modalità di coinvolgimento:

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

### 08

#### Terzo settore

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

#### Modalità di coinvolgimento:

Progetti/iniziative  
Dialogo costante  
Coprogettazione  
Sito web  
Canali social

### 09

#### Comunità

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

#### Modalità di coinvolgimento:

Sito web  
Canali social  
Iniziative di coinvolgimento  
Bilancio sociale



## Relazioni e connessioni di sistema

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT E RILEVANZA

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

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

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

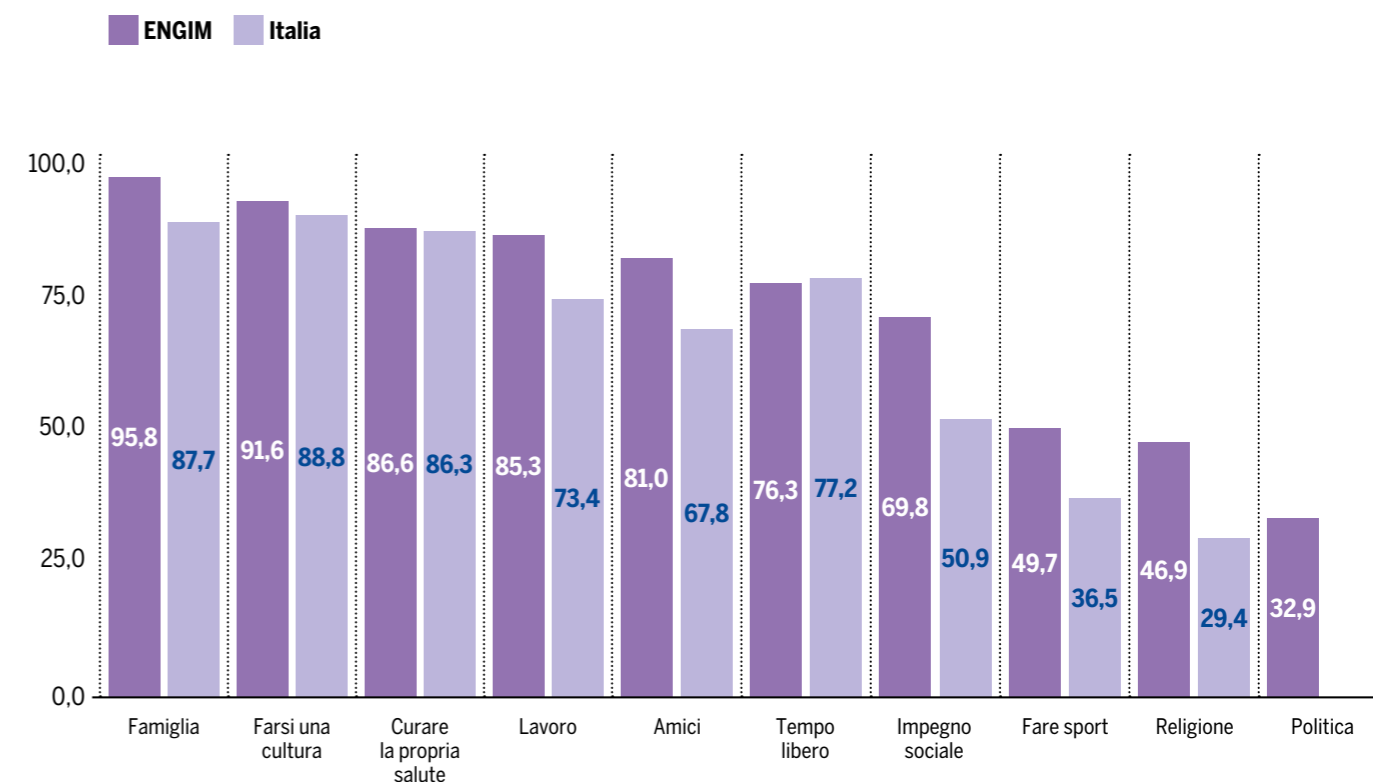
In particolare sono state raffrontate parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

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

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

### I valori di riferimento

**Grafico 1**

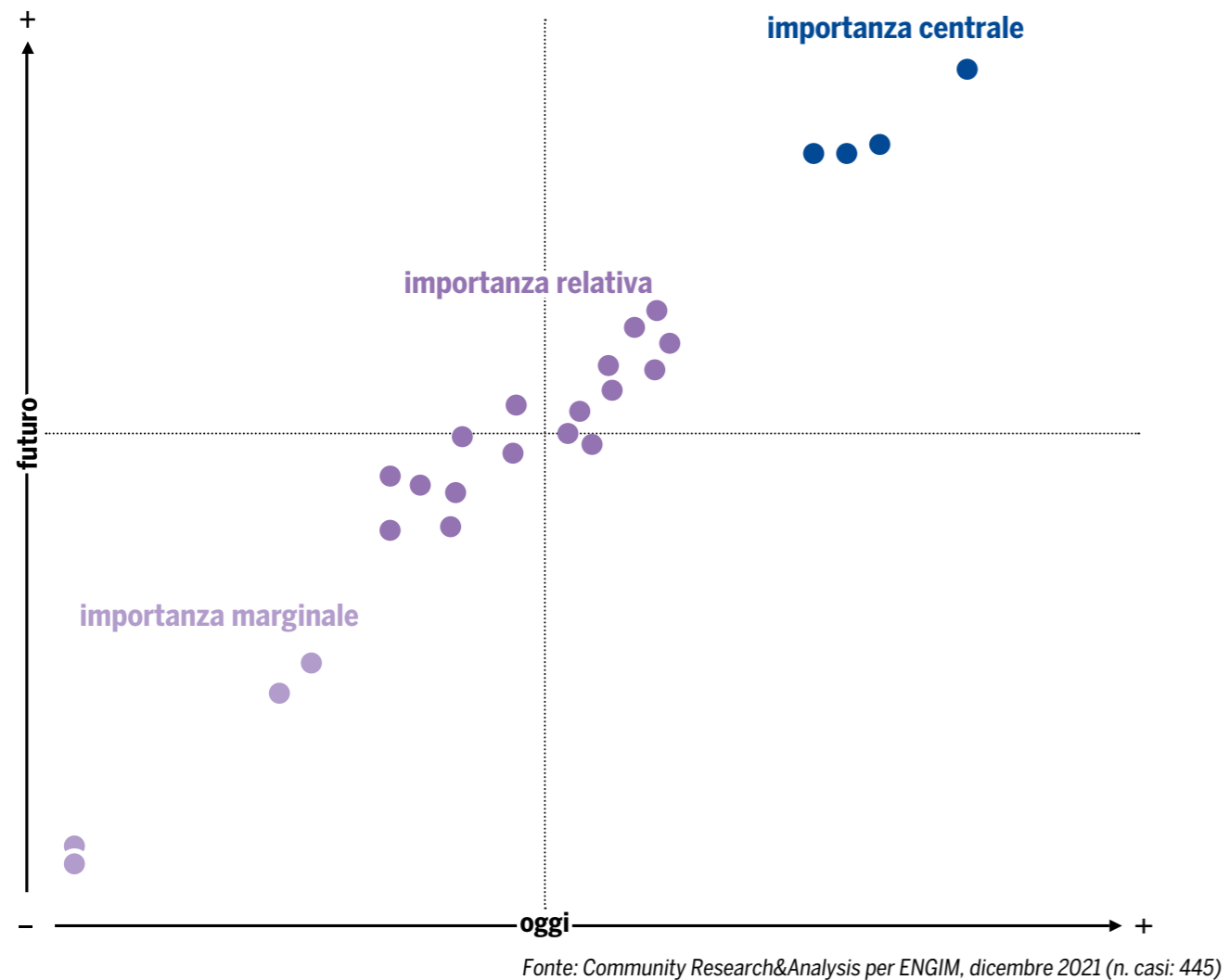


Fonte: Community Research&Analysis per ENGIM, dicembre 2021 (n. casi: 445). Italia: Community Research&Analysis, 2018 (n. casi 1.655)



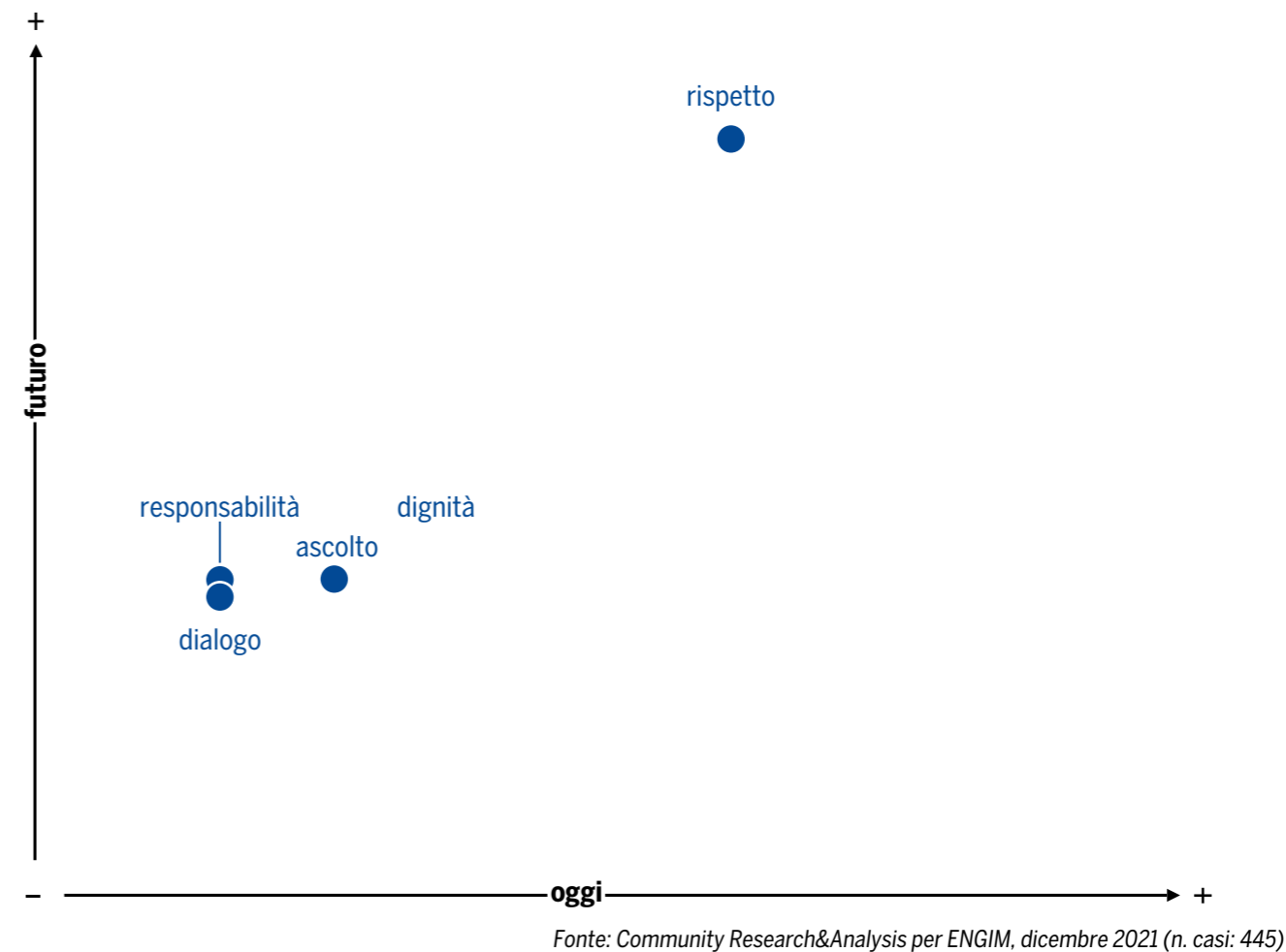
## I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



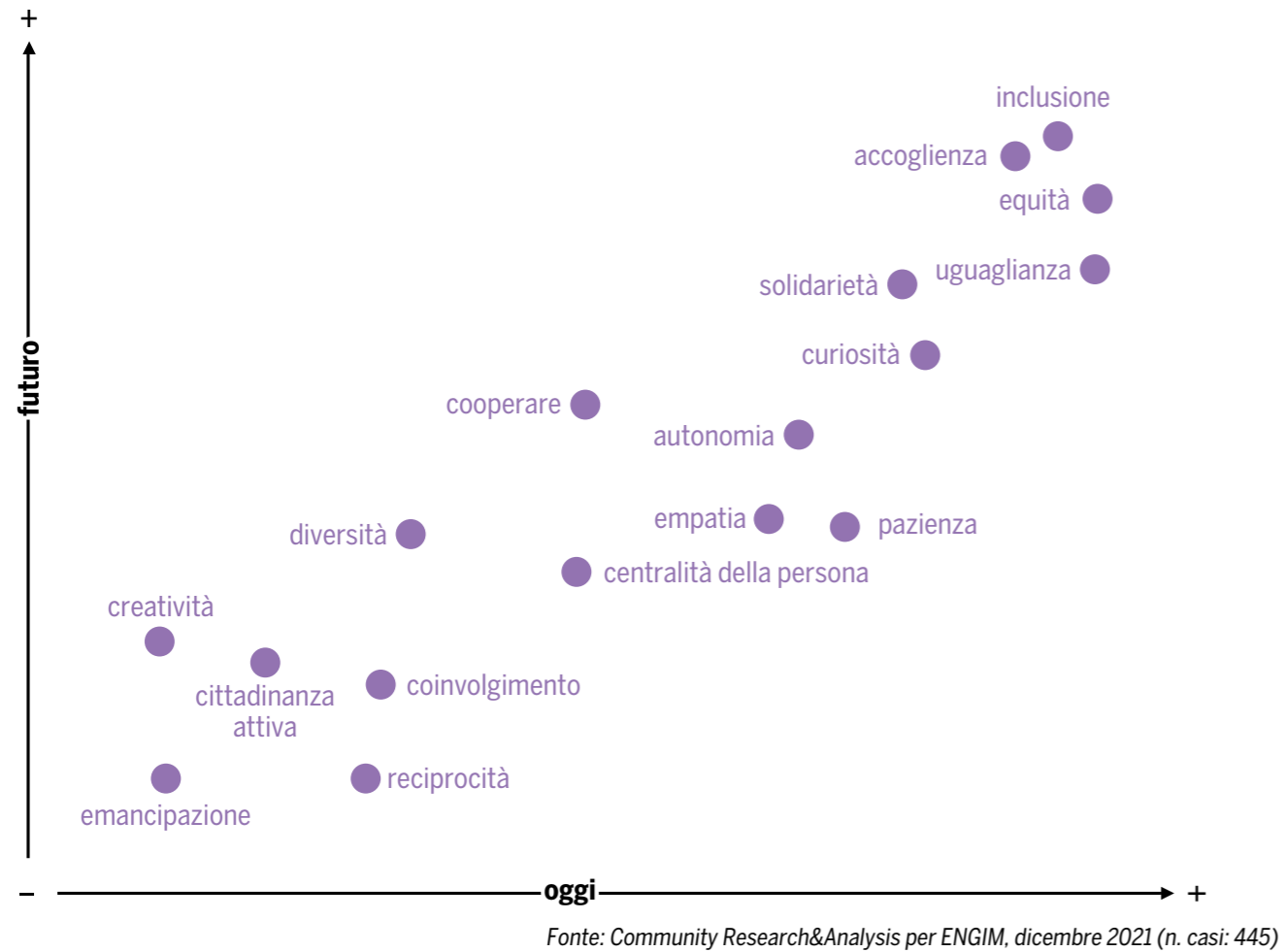
Matrice 2

importanza centrale



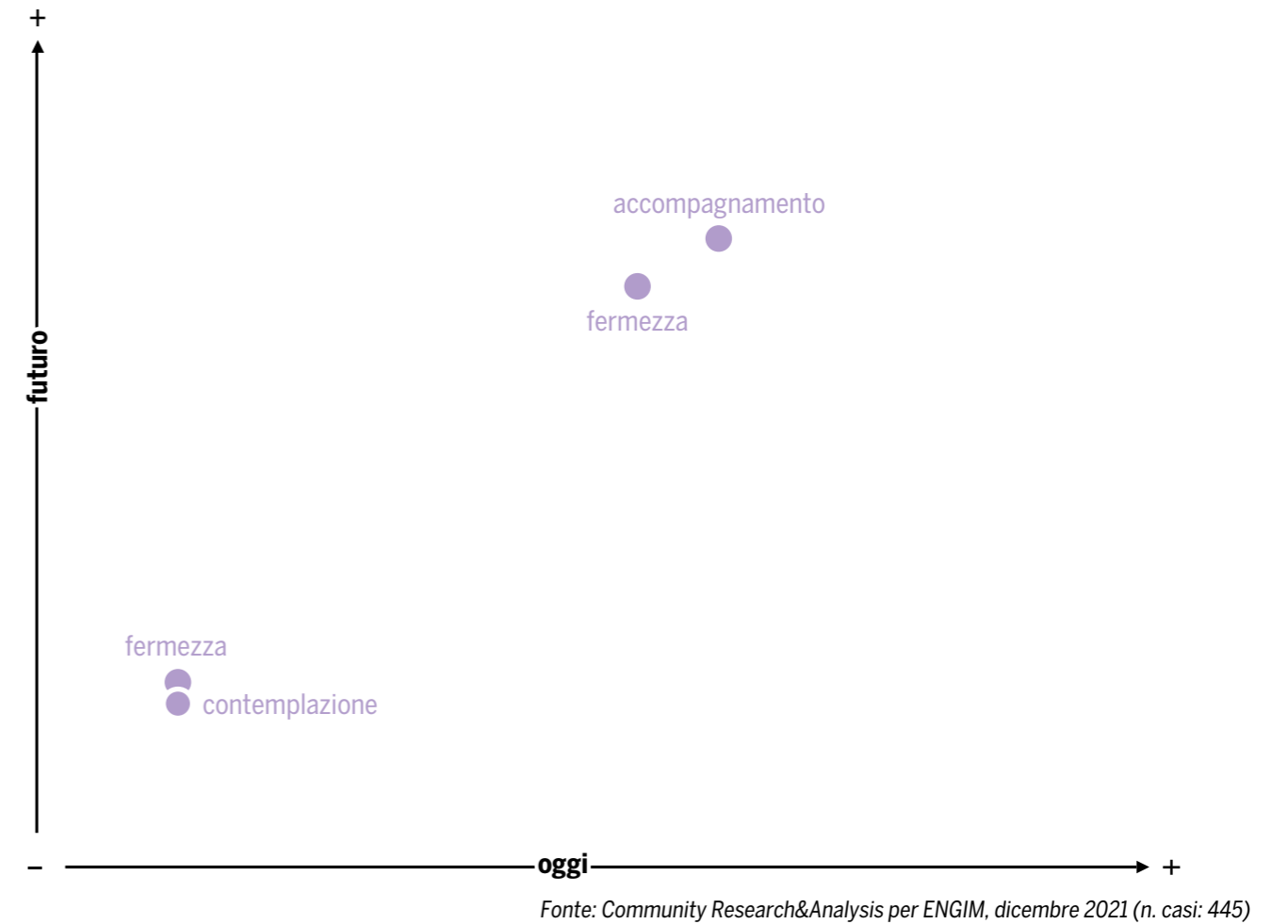
### Matrice 3

importanza relativa



### Matrice 4

importanza marginale





## SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

### Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### una proposta di legge per l'apprendistato formativo

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

#### sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

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

#### diffusione di [lets.engim.org](https://lets.engim.org) come infrastruttura digitale delle relazioni

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

#### nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **definire il profilo del tutor e delle figure chiave delle sedi**

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

#### **sperimentare modelli di organizzazione agile e resiliente**

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

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

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

#### **tracciare in modo univoco e migliorare le performance**

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



## INNOVAZIONE/CREATIVITÀ/RESILIENZA ESPLORANDO NUOVI CONTESTI.

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

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

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

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

### accrescere le nostre competenze internazionali

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

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

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

### misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

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

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

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

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

## 1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

### I Centri Pilota

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

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

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

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

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

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

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

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



### La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

#### Bisogni/Sfide

#### Sviluppo/Azioni

Apprendimento in contesto lavorativo



Imprese formative e Company Academy

Accelerazione al modello duale



ENGIM Competence Centers

Sviluppo di proposte formative modulari



Percorsi formativi personalizzati e modulari

Strumenti digitali per la formazione professionale



Contesti di apprendimento aumentati

Internazionalizzazione



ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

## Le imprese formative ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

### AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

### BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

### FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

### FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

### LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

### OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

### SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

### SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

## Orizzonti internazionali

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

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

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

### Erasmus+

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

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

## Progetti europei

### WISE

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

### Dual ECOsystem

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

### HOWL

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

### FETI

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

### VERITAGE

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

### SEAL

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



## 1.6 SOSTENIBILITÀ

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

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

### attività svolte nel 2020

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

### attività svolte nel 2021:

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

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

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

#### PERSONE

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

#### PROSPERITÀ

garantire vite prospere e piene in armonia con la natura

#### PACE

promuovere società pacifiche, giuste e inclusive

#### PARTNERSHIP

implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership

#### PIANETA

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

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

**Papa Francesco**

## Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs



## 1.7 ENGIM IMPRESA FORMATIVA

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

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

In particolare, ENGIM IF opera nei settori:

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

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

### → THIENE

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

### → TORINO

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

### → VICENZA

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

### → ROMA

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

### → ROMA

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

## Organigramma struttura ENGIM IF

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

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

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

Sino al 20.08.2021 il CdA è stato così strutturato:

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

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

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

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

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

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

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

## stakeholder

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

### INTERNI

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

### ESTERNI

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

## personale

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

### → TORINO

1 dipendente (apprendista di 1° livello)

### → THIENE

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

### → ROMA

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

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

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

## strategie e obiettivi

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

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

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

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

## modelli diversi

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

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

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

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

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

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



# We Are

## ENGIM LOMBARDIA

[Lettera del Direttore](#)

[La Fondazione](#)

[Governare e struttura](#)

[Risorse umane](#)

[Valori e tendenze del nostro personale](#)

[Sedi](#)

SDGs.





## SIAMO TUTTI IN FORMAZIONE

### GIUSEPPE CAVALLARO

Direttore ENGIM Lombardia



**Stiamo compiendo una profonda trasformazione che ci fa sentire parte di un cammino da realizzare tutti insieme.**

È già passato un anno dalla pubblicazione del nostro primo annual report. Anche in questo caso il documento è frutto di un **lavoro di squadra** tra gli operatori di ENGIM Lombardia e i colleghi delle altre regioni e nazioni in cui opera la grande famiglia ENGIM.

Sin dall'inizio siamo stati mossi non solo dalla volontà di adempiere agli obblighi di legge cui deve sottostare una Fondazione Ente di Terzo Settore, quanto *in primis* dal desiderio crescente di comunicare, a noi e ai diversi soggetti del territorio, cosa facciamo e come lo stiamo facendo a fronte dei rapidi e sempre più imprevedibili cambiamenti.

Mi piacerebbe che dai testi, dai numeri e dalle immagini possiate sentire la nostra passione, cogliere **dove volge il nostro sguardo** ed individuare immediatamente in cosa e **dove vogliamo migliorare**.

Siamo una fondazione che silenziosamente e a testa bassa sta operando una trasformazione unica e profonda. Per me che ho avuto il privilegio di esserci sin dai suoi primi passi in via Santa Lucia a Bergamo nel 1998, lo stupore e la meraviglia per quanto stiamo facendo e come lo stiamo facendo accompagnano la consapevolezza crescente della responsabilità che abbiamo nei confronti delle nostre e altrui vite per riuscire a educare ed educarci allo sguardo umile, dolce e misericordioso che San Leonardo Murialdo ci ha insegnato ad avere, su di noi e sugli altri, anche e soprattutto quando siamo in difficoltà e quando sembra che i problemi stiano per prendere il sopravvento.

Siamo nati come centro di formazione professionale “mono servizio” per diventare **un'associazione “multi servizi”** orientata a rispondere ai bisogni di giovani e adulti sia in formazione sia alla ricerca di un lavoro. Adesso siamo proiettati verso una fondazione **“agente per la comunità”** di cui noi stessi ci sentiamo parte integrante: in passato noi della formazione ci sentivamo altro dalle persone che dovevano essere formate. Ora ci consideriamo tutti dalla stessa parte: tutti in formazione e alla ricerca del benessere personale, professionale e lavorativo, senza più alcuna “asimmetria” o interruzione. Siamo sempre più consapevoli di essere parte di un sistema più ampio e interconnesso.



Cerchiamo un nuovo sguardo che sappia guidarci – sia al nostro interno che all'esterno – nella profondità della ricerca di senso. Che sappia rinnovare la nostra messa a fuoco sulla centralità delle relazioni umane tra di noi e con i differenti *stakeholder*. Che sappia orientare le nostre azioni all'utilizzo sempre più efficace di strumenti e metodologie duali, dove **i confini tra formazione e lavoro sono sempre più sfumati**.

Vogliamo sì essere conosciuti per la qualità della formazione, per la varietà e l'originalità delle imprese formative, per l'efficacia dei percorsi di apprendistato, per la capacità di collaborare con le imprese in *academy*, per il saper attivare alleanze permanenti di scopo – anche oltre confine – per diventare tutti più capaci di aggiornarci e a acquisire nuove competenze.

Ma soprattutto **vogliamo essere testimoni credibili** che alla felicità e al benessere si arriva tutti insieme e che per farlo non bisogna mai perdere la motivazione e lo slancio a conoscere e ad imparare, a servizio l'uno per l'altro.





## 2.1 LA FONDAZIONE

### Profilo dell'organizzazione

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.

L'8 aprile 2008, dando continuità all'attività svolta nella regione da ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, 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 l'apertura in Sicilia della sede sperimentale di **Sant'Agata di Militello** (Messina) e di due International Point in **Spagna** e in **Romania**.

Nel 2020 ENGIM Lombardia, il Comune di Brembate di Sopra e la Diocesi di Bergamo avviano il progetto **Città di Leonardo**. Sei le parole chiave: persona, impresa, territorio, città, circolarità, sfericità.

Il **24 luglio 2020** si conclude la **trasformazione di ENGIM Lombardia in Fondazione**. Nel nuovo assetto delineato dalla riforma, infatti, la forma giuridica di fondazione si è rivelata la più idonea ad interpretare le sfide della formazione professionale, dell'orientamento e dei servizi al lavoro.

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

Nello stesso anno parte in Sicilia la partnership con Experim, l'innovativa azienda informatica di Grassobbio (Bergamo).

Nel dicembre 2021 è stata avviata dalla sede di Brembate di Sopra - Centro la realizzazione del progetto **CRS Academy**.

#### Denominazione

ENGIM Lombardia

#### Forma giuridica

Fondazione

#### Sede legale

Via Sombreno 2, 24030 - Valbrembo (BG)

#### C.F./P.IVA

03485690162

#### Numero REA

BG 384158

#### Accreditamenti

Regione Lombardia: Servizi di Formazione Albo A - Servizi al Lavoro (intermediario ANPAL). Regione Sicilia: Formazione professionale Macrotipologie A, B, D - Servizi al Lavoro obbligatori SGO e facoltativi SSF (intermediario ANPAL). Forma.Temp.: Sezione A degli elenchi. Fondimpresa: Ente qualificato per la partecipazione agli avvisi del Conto Sistema

#### Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore

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

#### Attività di interesse generale

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

Molti dei nostri allievi hanno una scarsa autostima, anche in riferimento al percorso formativo intrapreso. Esempio nell'aneddoto che segue. Settembre 2021, classe 1<sup>a</sup>: è il momento delle presentazioni. Racconto brevemente quello che ho fatto in questi anni (dal 2008 in ENGIM, prima di quell'anno in altre scuole statali o in enti privati); i ragazzi capiscono che è stata una mia scelta quella di fare il formatore. Un allievo alza la mano e chiede: "Prof, ma se le piace insegnare, perché è venuto ad ENGIM?". Rispondo, di getto: "Proprio perché mi piace!". Lavoro come formatore in un centro di formazione professionale di ispirazione cattolica. Le mie giornate sono piene e tutte diverse l'una dall'altra: per quello che avviene in classe, per le persone che vedo, per i problemi che incontro, per le soddisfazioni che ricevo. Inviterei ogni interlocutore a passare del tempo con noi.

**Paolo Baroni**

Abbiamo accolto, a Curno, l'arrivo della "staffetta" che ha percorso la tratta italiana della rotta balcanica. Un gesto di sensibilità e attenzione ai temi socio-politici, un messaggio di speranza. Il nostro lavoro mira alla maturazione dei ragazzi attraverso la crescita delle relazioni territoriali ed extra-territoriali. Solo così, le opportunità possono aumentare: lavorando tutti insieme con un obiettivo comune.

**Stefano Remuzzi**

Al colloquio, prima dell'assunzione, mi fu chiesto dal direttore di poterci dare del tu, che in ENGIM funzionava così. Voleva dire che mi si chiedeva di entrare in una grande "famiglia", nonostante la mia mansione di semplice ausiliaria. Sono un piccolo pezzo ma faccio parte di un grande ingranaggio che ha bisogno di tutti i suoi componenti per funzionare al meglio.

**Monica Rotondari**

Il mio lavoro è una sfida continua ogni giorno: è cercare di superare i diversi ostacoli (linguistici, culturali, di ogni genere) per portare ogni alunno al suo traguardo in un clima sereno e di collaborazione.

**Silvia Forlani**

## convenzioni e adesioni

ADAPT  
 AEF Lombardia  
 APAForm  
 BioDistretto Agricoltura Sociale di Bergamo  
 FONDIMPRESA  
 Forma.temp  
 Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP  
 SEAS South East Aviation Services  
 ARCRAFT Engineering Academy  
 Bongiorno Antinfortunistica  
 Diocesi Bergamo · Ufficio Pastorale sociale e del lavoro  
 Associazione Giovani Idee  
 Fondazione Don Milani  
 Il Mosaico e Namastè società cooperative sociali  
 ITS Lombardo Mobilità Sostenibile  
 ITS Angelo Rizzoli  
 ITS Biotechnology per le nuove tecnologie della vita  
 Università di Bergamo e di Catania  
 Comuni di Brembate di Sopra, Treviolo,  
 Provincia di Lecco  
 Comunità Montana Valle Brembana

## Cronologia

1996

a Bergamo si tengono i primi corsi per apprendisti

1998

progetto interregionale ed europeo *Formarsi per riuscire* per meccanici d'auto

2000

primi corsi annuali in ambito leFP e IFTS

2001

progetto *Integrazione Possibile* per immigrati extracomunitari

2003

certificazione Sistema Qualità Iso 9001

2004

apre la sede di Valbrembo

2008

si costituisce ENGIM Lombardia

2010

inaugurata la prima sede a Brembate di Sopra

2012

inaugurata la seconda sede a Brembate di Sopra

2015

apre la sede di Merate

2019

ENGIM Lombardia avvia il percorso di trasformazione in Fondazione e apre la sede di Sant'Agata di Militello (Messina)

2020

si avviano il progetto Città di Leonardo e la partnership con Experim (in Sicilia)







## 2.2 GOVERNO E STRUTTURA

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

### Consiglio direttivo regionale

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

### Presidente

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

### Organo di controllo

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

### Comitato di indirizzo

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

### Collegamento con l'Ente Promotore

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

### DELEGATO NAZIONALE

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

### Affiliazione alla Fondazione ENGIM

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

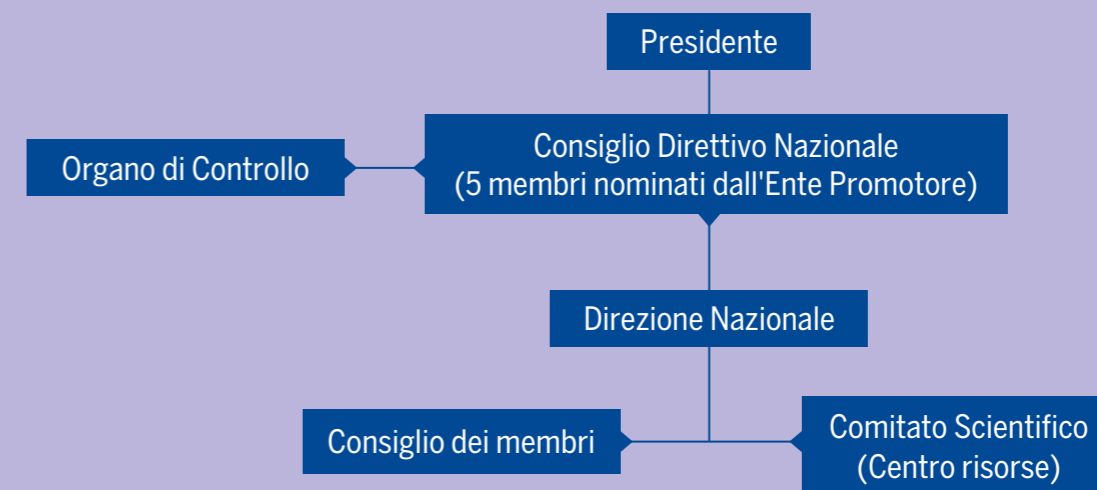
### COMITATO SCIENTIFICO NAZIONALE

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

### CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

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

## Fondazione ENGIM nazionale



## Fondazione ENGIM Lombardia



## Composizione degli organi

### CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

		data prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	24/07/19	1
Francesco Farnesi	Vice Presidente	17/09/2021	1
Giuseppe Cavallaro	Consigliere	24/07/19	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	24/07/19	1
p. Cristiano Re	Consigliere	24/07/19	1

*Raffaello Fortuna ha ricoperto la carica di Vice Presidente dal 24/07/2019 al 17/09/2021*

### PRESIDENTE

	data di prima nomina	numero mandato
P. Antonio Teodoro Lucente	24/07/19	1

### ORGANO DI CONTROLLO

	data prima nomina	numero mandato
Salvatore Calcagno	15/12/2021	1

*Giuanluigi Castelli ha ricoperto la carica di Presidente dal 24/07/2019 al 09/06/2021*

### DELEGATO NAZIONALE

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

### ORGANO DI VIGILANZA

		data prima nomina	numero mandato
Luca Rocchini	Presidente	24/11/2010	4

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

### DIRETTORE GENERALE

nominativo	data prima nomina	numero mandato
Giuseppe Cavallaro	24/07/19	1

## Funzionamento e controllo

### RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE

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

data	argomenti principali all'ordine del giorno
12/03/2021	Bilancio previsionale 2021 - Progetto welfare ENGIM - Assunzioni - Aggiornamento iniziative in corso
09/06/21	Dimissioni del Revisore dei conti - Approvazione aggiornamento del Codice etico
17/09/21	Accettazione nomina del nuovo membro del Consiglio - Nomina del vicepresidente
15/12/21	Nomina del Revisore dei conti - Previsionale bilancio di chiusura 2021 - Iscrizione al RUNTS - Aggiornamenti sugli accreditamenti in Sicilia

### SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

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

### ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Luca Rocchini	Presidente	09/12/20

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



## 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 o di omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o dell'Unione Europea
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti



## 2.3 RISORSE UMANE

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

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

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

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

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

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

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

Al 31 dicembre 2021, il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM Lombardia risulta composto da **38 dipendenti e 36 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

74

dipendenti a tempo indeterminato

87%

dipendenti e collaboratori coinvolti nella formazione

76%

presenza femminile nell'organizzazione

63%

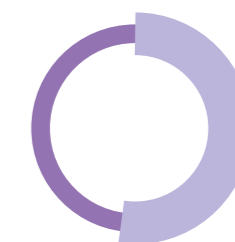
## Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Lombardia

### Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	39	38
Collaboratori *	55	36
<b>Totale</b>	<b>94</b>	<b>74</b>

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

2021

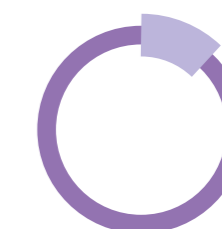


● Dipendenti **51%**  
● Collaboratori **49%**

### Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	5	5
Tempo indeterminato	34	33
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>38</b>

2021



● Dipendenti a tempo determinato **13%**  
● Dipendenti a tempo indeterminato **87%**

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	8	6
Amministrazione	6	10
Erogazione*	24	20
Direzione	1	2
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>38</b>

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

2021



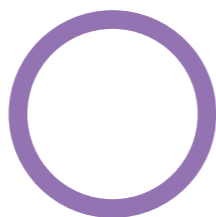
● Erogazione\* 53%  
● Altre funzioni 47%

Collaboratori per area funzionale

	2020	2021
Collaboratori non docenti	15	0
Collaboratori docenti *	40	36
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>36</b>

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

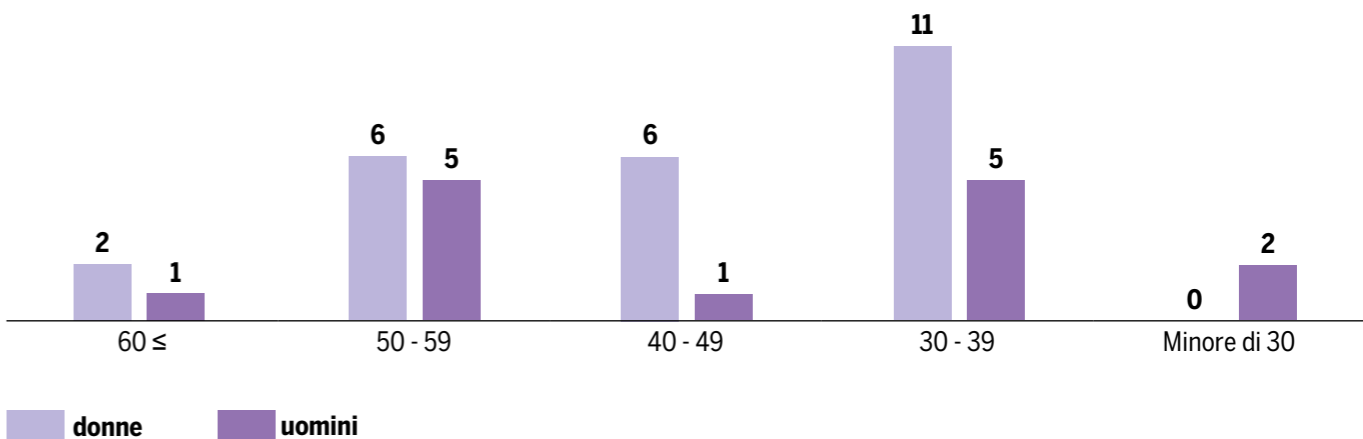
2021



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

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	2	1	3
50 - 59	6	5	11
40 - 49	6	1	7
30 - 39	10	5	15
Minore di 30	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>





## Compensi e retribuzioni

### Differenza retributiva lavoratori dipendenti

livello inquadramento contrattuale	retribuzione annua lorda	importo (euro)
IX Livello	massima	48.431
I livello	minima	18.018

### Compensi agli apicali

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

### Compensi ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti (in carica fino al 30/06/22)*	2.643
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti (in carica dal 15/12/21)*	3.500

*\*L'Organo di controllo della Fondazione è monocratico*

### Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	3.000

### Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
IX Livello	48.431
VII Livello	25.524





## Formazione e innovazione continua del personale

### Piano formativo nazionale 2019-2021

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

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

### CANTIERE ENGIM

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

### SUMMER SCHOOL 2021

*We Are - We Share - We Care*

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

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



### Area Soft Skills

<b>Inclusione e disabilità</b>	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
<b>Formazione socio politica</b>	sviluppare metodologie e strumenti di intervento per la lettura dei contesti socio politici di riferimento

### Area Innovation Skills

<b>Innovazione didattica</b>	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
<b>Competenze per lo sviluppo e la resilienza</b>	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

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

### Altre iniziative di formazione e coinvolgimento

#### PAROLE INCONTROSENZO

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

#### SKILLATI PER LA VITA

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

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

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

#### PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

## Aggiornamento WIKI 2021

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

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

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

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

## Competenza personale, sociale e imparare ad imparare

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



## VALORI E TENDENZE DEL NOSTRO PERSONALE

### Daniele Marini

Università di Padova, Community Research&Analysis



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

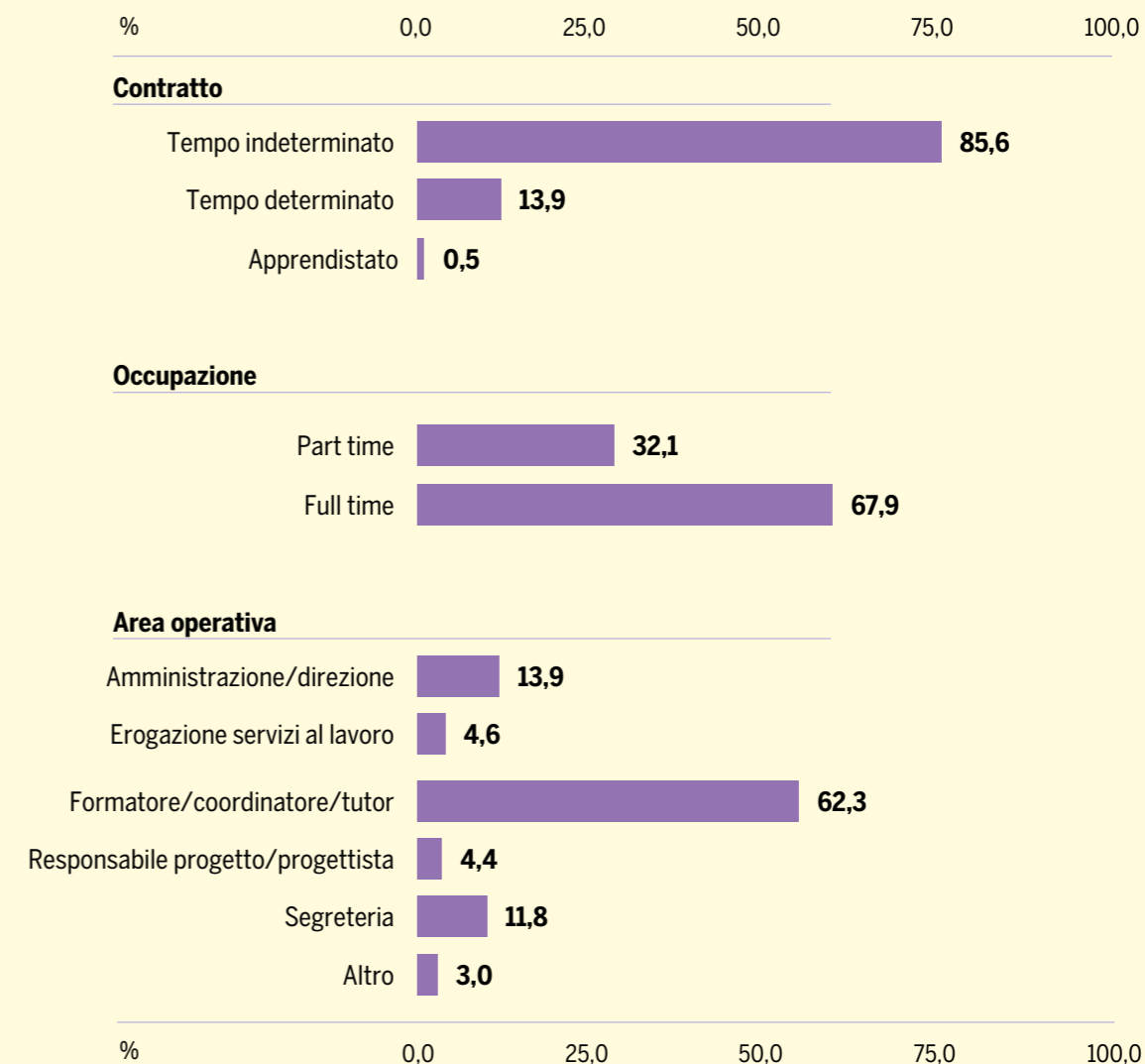
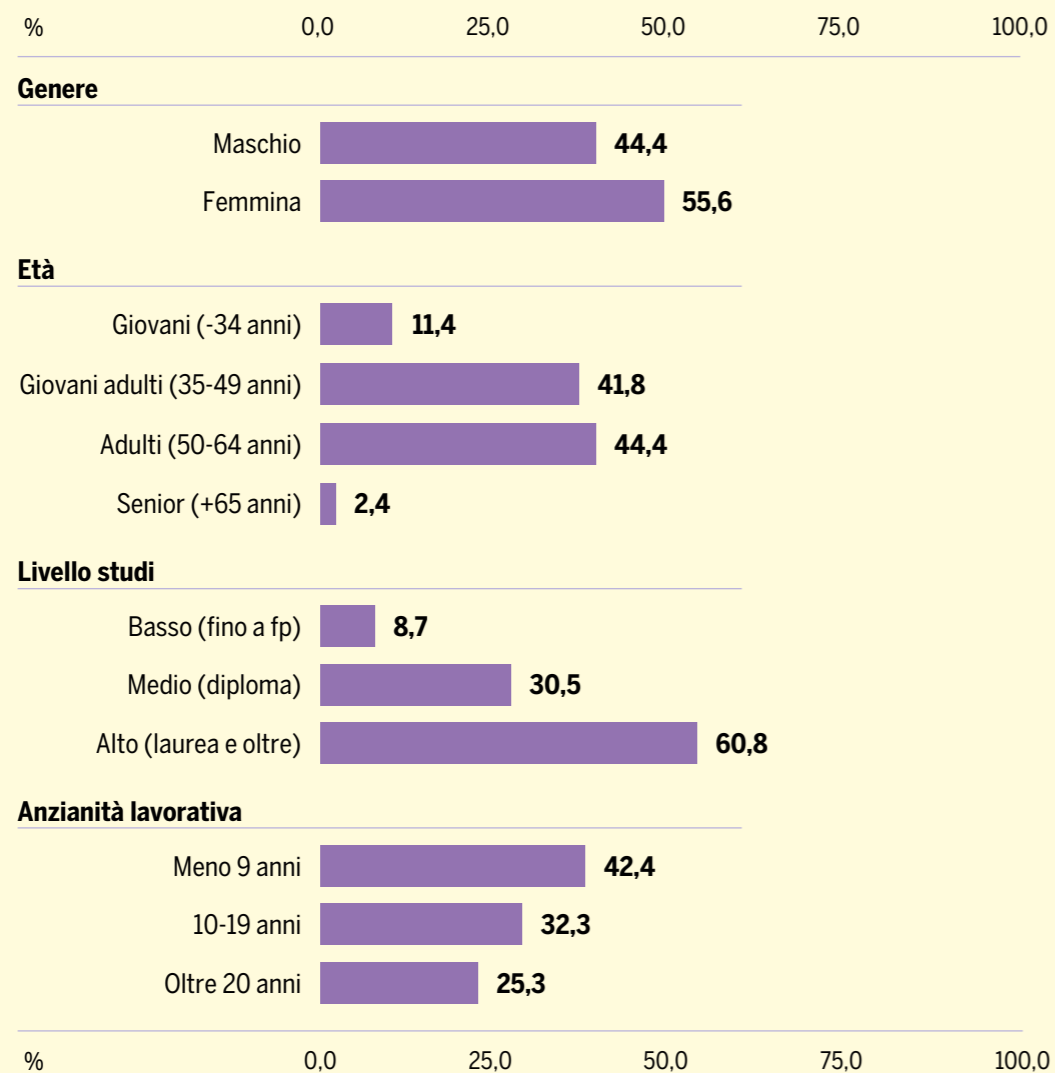
Il contesto sociale è oggi caratterizzato da almeno **due fenomeni strutturali**: le grandi narrazioni ideali si sono indebolite e sfarinate, lasciando spazio ai processi di differenziazione che espongono progressivamente l'individuo a una relazione diretta col mondo; l'introduzione e la diffusione delle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

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

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

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

## Il profilo dei collaboratori



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### generazioni allo specchio

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

### valori di ENGIM e l'identificazione

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

### gerarchia delle professioni

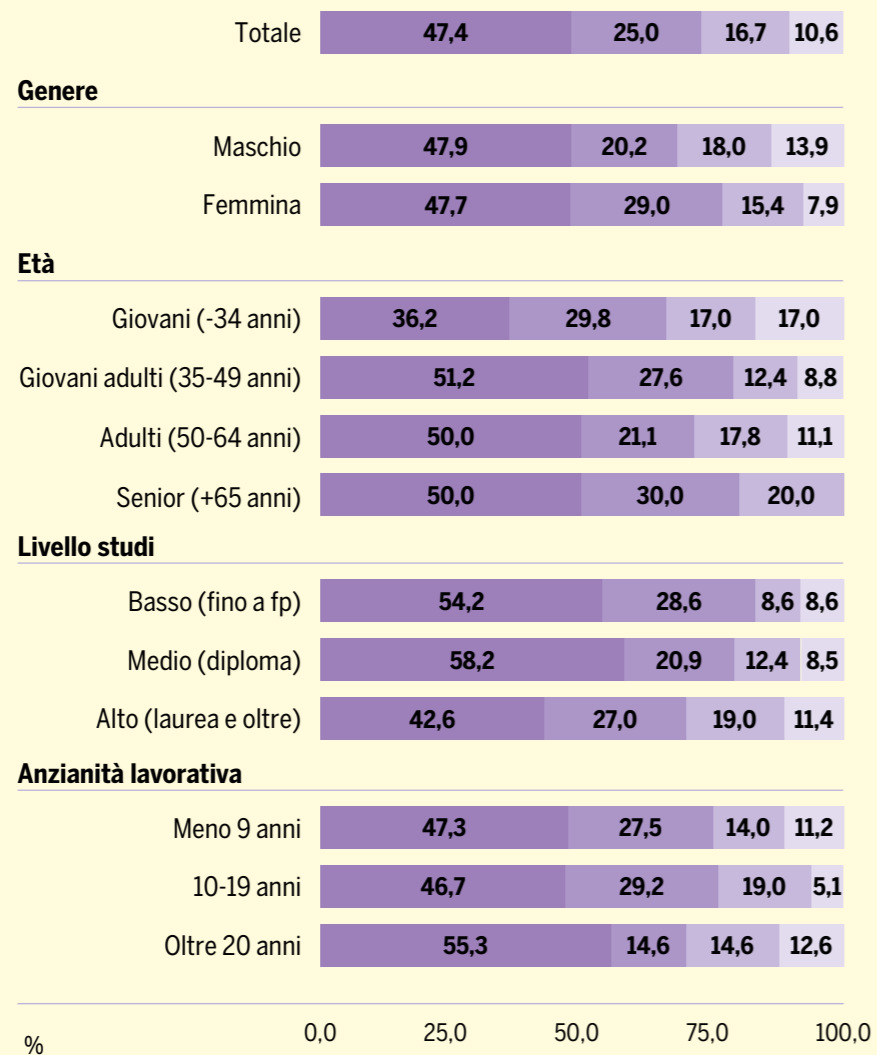
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collocano nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscono di essere più simili. Al primo posto c'è la figura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

### lavoro come garanzia o carriera, come vocazione o professione?

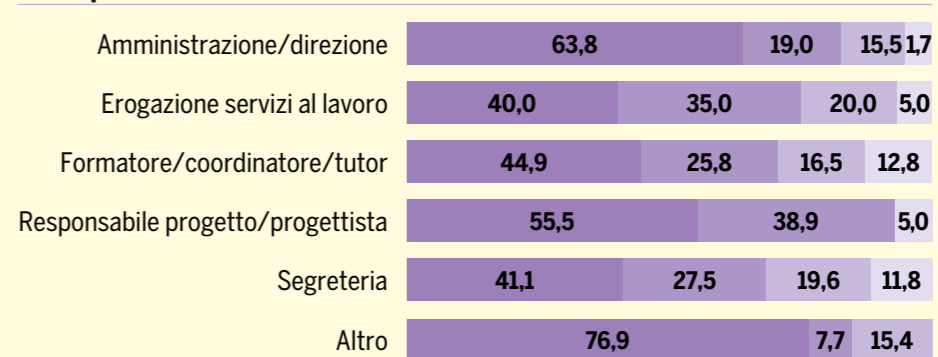
Gli interpellati, nel lavoro, cercano l'aspetto della “garanzia” o un “percorso di carriera”? L'opinione prevalente è la seconda. Il 58,5% ambirebbe a migliori opportunità professionali e di stipendio, anche a scapito di una maggiore certezza di occupazione. Quanto al valore assegnato al “merito”, il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

## Indice di identificazione dei collaboratori di ENGIM

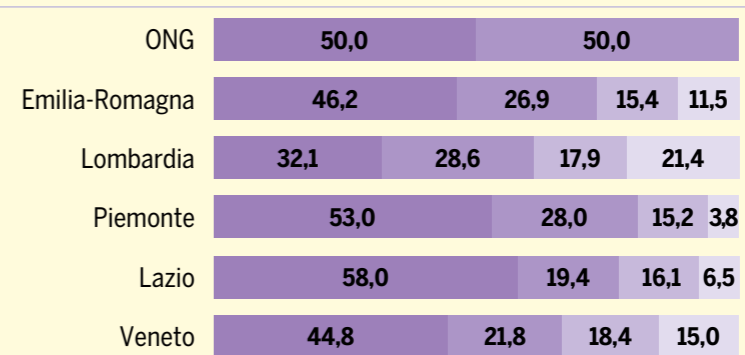
● identificati ● parzialmente identificati ● incerti ● non identificati



### Area operativa



### Sede



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



## 2.4 SEDI

### Valbrembo - Colli

#### AREE FORMATIVE

- agricola, boscali e forestali
- agricola coltivazioni

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 - Centro

#### AREE FORMATIVE

- ristorazione
- impianti termici
- veicoli a motore
- sociosanitaria

ID Sede: 1725245  
 Codice MIUR: BGCF00700R  
 Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi di Formazione Albo A

### Brembate di Sopra - Geller

#### AREE FORMATIVE

- informatica reti e sistemi
- elettrica impianti civili e industriali

ID Sede: 808577  
 Codice MIUR: BGCF026006  
 Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi di Formazione Albo A

### Merate

ID Sede: 2367985  
 Codice ANPAL: L545S012876  
 Sede accreditata Regione Lombardia - Servizi al Lavoro

### Sant'agata di Militello (Me) - Sacro Cuore

#### AREE FORMATIVE

- informatica reti e sistemi
- elettrica impianti civili e industriali

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

*La cosa più bella che mi porto a casa è la riconoscenza del mio valore soprattutto da parte dei collaboratori esterni.*

**Giuseppe Daghetta**

*Ho desiderato fare la formatrice e ho passato momenti davvero felici e appaganti in ENGIM. Inizialmente avevamo tanti momenti di condivisione e ciò si rifletteva positivamente in aula perché i ragazzi percepivano un team coeso e molto collaborante. Eravamo tutti dipendenti. Con gli anni alcuni colleghi hanno cambiato lavoro e al loro posto sono stati assunti dei collaboratori a partita IVA, con i quali collaborazione e coesione piena sono più difficili. Sogno un ENGIM come quello dei primi anni.*

**Silvia Sonzogni**

*Il 2021 ha visto un lavoro davvero importante e meticoloso, al di là dell'emergenza sanitaria. Peccato che venga poco riconosciuto a livello di soddisfazione: la figura di ausiliaria va oltre l'uso di un attrezzo per la pulizia, ci vuole testa, esperienza e consapevolezza nel dare un servizio eccellente anche al singolo ragazzo che ti cerca per una buona parola. Dobbiamo adottare sempre e comunque la linea del successo. È questo il vero dettaglio che fa la differenza in un contesto così rappresentativo e delicato.*

**Simona Carminati**

*Quando sono arrivata mancava poco all'inizio dell'anno scolastico, la sede brulicava di persone che ruotavano intorno ai due spazi ufficio disponibili. La mia prima settimana è stata dedicata a conquistare una sedia. L'ho presa con un sorriso.*

**Rosa Crespolini**

Tutte le nostre sedi hanno l'accreditamento per partecipare agli Avvisi del Conto di Sistema di **Fondimpresa**.





# We Share

## FARE IL BENE E FARLO BENE

**Formazione**

**I numeri di ENGIM Lombardia**

**Le nostre filiere**

**Le nostre eccellenze**

**Orientamento e servizi al territorio**

**Orizzonti internazionali**

SDGs.





## 3.1 FORMAZIONE

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

### Istruzione e formazione professionale (leFP)

#### qualifica triennale

I nostri **corsi triennali** di leFP sono **rivolti ai giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado** (scuola media) e si sviluppano nell'ambito del sistema educativo nazionale e di quelli regionali.

Sono gratuiti, consentono l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e portano al conseguimento di un attestato di qualifica professionale riconosciuto a livello nazionale ed europeo, immediatamente spendibile nel mondo del lavoro. Grazie al **sistema duale**, il percorso formativo si intreccia con l'esperienza lavorativa in apprendistato permettendo agli allievi di acquisire le competenze tecnico-professionali più aggiornate e le *soft skills* necessarie per un inserimento efficace in azienda.

#### diploma professionale

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

### Formazione superiore (IFTS)

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

### Formazione continua

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

### Formazione per disoccupati

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

### Formazione per persone svantaggiate

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

## Offerta formativa 2021 di ENGIM Lombardia

### Istruzione e Formazione Professionale (leFP)

In attuazione della D.G.R. 1177/2019, i percorsi leFP conducono i giovani in uscita dalla terza media alla specializzazione tecnica 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. I percorsi di ENGIM Lombardia in obbligo formativo sono **in contesto lavorativo**. È possibile frequentare tali percorsi nella modalità tradizionale (in aula e con alternanza scuola/lavoro), **oppure in apprendistato** già assunti da un'azienda. I nostri corsi leFP 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**
- **spendibilità nel lavoro e negli studi delle certificazioni ottenute che hanno valore universale di credito**
- **formativo in ingresso**

### PERCORSO TRIENNALE

#### contenuti:

2.970 ore totali in 3 anni di cui

1.188 ore area base

1.069 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

#### contenuti:

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

## Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) / 2 per giovani 14-18 anni di età

### SETTORE MECCANICO E IMPIANTI TERMOIDRAULICI

#### **Operatore termoidraulico**

Brembate di Sopra · Centro  
durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1.000 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 1.000 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 1.000 ore  
alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)

#### **Operatore agricolo - coltivazioni**

Valbrembo · Colli  
durata: 990 ore annue (nel triennio fino a 1.000 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 1.000 ore  
alternanza scuola/lavoro, con esperienza all'estero)



## Nasce a Gorle la CRS Academy

**Il 21 dicembre 2021** ENGIM Lombardia ha toccato un importante traguardo: è stato firmato l'accordo con CRS Impianti per l'avvio dall'11 gennaio 2022 della **CRS Academy**: un percorso formativo rivolto ai nostri allievi fortemente orientato alle richieste del mercato del lavoro nel settore termoidraulico.

Parte così un progetto unico nel territorio, espressione del comune interesse di imprese e sistema formativo, finalizzato a perfezionare le competenze delle figure di **operatore termoidraulico** e di **tecnico di impianti termici** in tema di procedure produttive e tecnologiche. Figure difficilmente reperibili nella Bergamasca, a fronte di una domanda da parte delle imprese che rimane spesso non sufficientemente soddisfatta.

Gli allievi del corso di qualifica in operatore termoidraulico e del corso di diploma professionale in tecnico di impianti termici saranno coinvolti, da gennaio a maggio, in un percorso formativo che li impegnerà un giorno a settimana, per un totale di **oltre 100 ore**, nella sede di CRS Impianti a Gorle (BG).

Seguiranno **lezioni teoriche e pratiche**, tenute da tecnici di CRS Impianti e figure qualificate messe a disposizione da alcuni partner fornitori dell'azienda, secondo un piano formativo progettato per rafforzare le competenze più richieste dalle imprese operanti nel settore.

Nata trentuno anni fa, CRS realizza tra l'altro impianti speciali per il **trattamento acqua/aria** di edifici residenziali e industriali, con particolare attenzione per la salubrità degli ambienti, la sicurezza sul lavoro e il contenimento dei costi energetici.

Per garantire il corretto funzionamento degli impianti realizzati, CRS ha negli anni potenziato un professionale staff dedicato al post-vendita e alla manutenzione, con una cinquantina di persone a queste funzioni dedicate.

**Dal 2005** ha integrato i settori tradizionali con competenze in quello elettrico e nella realizzazione di impianti per la produzione di biogas da reflui di allevamenti suini e bovini.

Negli ultimi anni il **mercato estero** è stata la grande scommessa dell'azienda bergamasca. Opera oggi anche all'estero: in Spagna, Polonia, Repubblica Ceca, Messico e Ghana (dove ha oltre cento dipendenti).

*In trent'anni di attività, consapevoli che il valore più importante per un'impresa sono le persone che vi lavorano, abbiamo dedicato molte energie per formare i nostri collaboratori e, insieme con loro, migliorare professionalità e rapporti umani sul posto di lavoro. Idraulici, elettricisti, saldatori: sono competenze sempre più richieste, anche alla luce della maggior sensibilità al risparmio energetico e ai temi ambientali. Non possono prescindere da un'adeguata conoscenza tecnica da affiancare alle capacità manuali. La forte richiesta e la carente reperibilità di giovani da assumere, unitamente alla passione per il nostro lavoro, ci ha portati a trovare un'unità di intenti con ENGIM Lombardia e a mettere a punto un progetto formativo al quale CRS Impianti dedicherà tempo, energie e risorse.*

**Stefano Civettini**  
fondatore e amministratore unico di CRS Impianti

*Riuscire a trovare sempre nuove imprese disposte a fare la loro parte nella formazione dei futuri lavoratori è la conferma di un territorio molto attento ai giovani e proiettato al benessere economico e occupazionale della Bergamasca. L'incontro con un'impresa leader nel settore degli impianti come CRS Impianti, con la piacevole scoperta della condivisione di molti valori, conferma che la collaborazione tra azienda ed ente formativo è la strada giusta per accompagnare i giovani verso il mondo del lavoro, con spirito di corresponsabilità e impegno reciproco.*

**Giuseppe Cavallaro**  
direttore di Fondazione ENGIM Lombardia





Driver in a yellow and black racing suit, wearing a blue face mask, standing with hands on hips.

Support crew members standing behind the car, wearing various jackets and face masks.

24H SERIES  
726  
PB RACING  
Hankook  
88  
GARDAR

FIRENZE

4



## PB Racing Lotus ed ENGIM Lombardia per un tirocinio extracurricolare

### INSIEME PER FAR CRESCERE RAGAZZI E RAGAZZE NEL MONDO DEI MOTORI

È sempre più stretta la collaborazione tra ENGIM e PB Racing: grazie all'azienda – **concessionaria ufficiale Lotus Cars**, assistenza e unico centro motorsport in Italia – dei diplomati tecnici in "riparazione di veicoli a motore" della nostra sede bergamasca hanno svolto un tirocinio extracurricolare finalizzato all'inserimento lavorativo con sbocco professionale ad alto livello nel **settore automotive e motorsport**.

Hossam Hassan Ibrahim Hassan, classe 1998, è stato il primo ragazzo che dopo il percorso formativo teorico ad ENGIM ha accettato di intraprenderne uno ulteriore all'interno di PB Racing, dove oggi ricopre una posizione importante. Dal 2017, quando entrò nell'officina Lotus di Lallio, è cresciuto incredibilmente a livello professionale diventando uno dei punti di riferimento tra il personale qualificato nell'assistenza di autovetture, sia stradali che da competizione. Ed ora ha accolto altri due giovani apprendisti meccanici, formati da ENGIM, che hanno scelto proprio PB Racing per avviare la loro personale carriera lavorativa, in officina e nelle competizioni nazionali e internazionali.

**Massimo Rocca e Samihra Tanli Pare** sono entrati a far parte dello staff tecnico. Massimo ha potuto unirsi alla squadra per un evento della caratura della **12 Ore del Mugello**, cui PB Racing ha partecipato con una Lotus Exige e una Lotus Elise. Samihra ha avuto invece il suo battesimo "in pista" al primo appuntamento del trofeo **Lotus Cup Italia**. Entrambi nati nel 2001, hanno subito palesato ottime attitudini lavorative ma soprattutto precisione e passione, dimostrando di saper reggere ai ritmi non facili di un weekend di gare.

*Massimo e Samihra sono subito entrati a far parte dello staff assistenza PB Racing, dove sono stati accolti con entusiasmo e si sono integrati egregiamente.*

*Al Mugello si sono comportati entrambi in maniera esemplare: sottoposti a momenti di tensione e concitazione, hanno retto alla grande e mostrato una forza d'animo incredibile con cui hanno affrontato ogni situazione in modo egregio, in un contesto ad alto livello.*

*Sia in campo gara che in officina, sono pro-attivi e rivelano un grande interesse per le auto, a trecentosessanta gradi.*

**Stefano d'Aste**  
presidente PB Racing

*L'inserimento lavorativo degli allievi in uscita dai nostri percorsi formativi è motivo di gioia e di orgoglio. Insieme alle istituzioni e alle imprese del territorio più attente ai giovani, stiamo cercando di costruire una rete che li accompagni verso il mondo del lavoro. Attraverso l'apprendistato o le politiche attive come Garanzia Giovani possiamo facilitarne l'occupazione, che non deve essere intesa solo come un successo professionale personale ma come un processo che produce ricadute positive su tutto il territorio. Come ente di formazione professionale crediamo ci sia bisogno di imprese entusiaste come PB Racing per accompagnare assieme i giovani verso la piena occupazione e, nel prossimo futuro, per supportare chi, a causa della pandemia, perderà il lavoro e dovrà ricollocarsi. Noi siamo pronti.*

**Giuseppe Cavallaro**  
direttore ENGIM Lombardia

*Dopo Hossam, che è qui con noi dal 2017 e che ha già accumulato una notevole esperienza, sono contento dell'opportunità che come azienda, insieme ad ENGIM, possiamo offrire ad altri due giovani di poter crescere professionalmente. ENGIM è una realtà affermata ed estremamente valida in termini di formazione, consolidata sul territorio. Con la sede di Bergamo abbiamo instaurato un ottimo rapporto di collaborazione, che contiamo di ampliare nel tempo, così da offrire ai giovani possibilità concrete per potersi integrare al meglio nel mondo del lavoro.*

**Stefano d'Aste**  
presidente PB Racing



## Formazione superiore

### percorsi post diploma di abilitazione

- operatore sociosanitario

### 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)

## SPECIALIZZAZIONE IFTS

### contenuti:

percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore successivo al IV anno, 800-1000 ore totali di cui fino 400 stage in azienda, 40 all'estero, 120 in lingua straniera, 40 in laboratori aziendali virtuali

**titolo conseguito:** specializzazione tecnica

### per giovani in uscita dal triennio leFP

#### SETTORE RISTORAZIONE, TURISMO E SPORT

##### **Tecnico di cucina**

Brembate di Sopra · Centro

destinatari: giovani in DDIF che non abbiano compiuto 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 compiuto 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



## Formazione continua

Dal 2005 formiamo ausiliari socioassistenziali (ASA) e operatori sociosanitari (OSS), dal 2018 manutentori del verde e dal 2020 esperti nell'uso di motosega.

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 1.000 (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 1.000 (400 stage in azienda, 40 all'estero, 120 in lingua straniera, 40 in laboratori aziendali virtuali)

allievi adulti iscritti ai corsi di formazione

122

### 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

### 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)



## ENGIM Lombardia in Sicilia

### Sant'Agata di Militello (ME) Sacro Cuore

#### Progetto "Academy for job"

La partnership tra ENGIM Lombardia ed Experim è il cuore delle attività che realizziamo in Sicilia con 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. Ha come oggetto sociale l'attività di consulenza nella **Information Tecnology** su hardware, software ed altre tecnologie dell'informatica. Nostro partner consolidato, come ENGIM Lombardia partecipa all'ecosistema locale **APS - Alleanza Permanente di Scopo** e collabora alla coprogettazione 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 di acquisire il titolo di "specializzazione tecnica superiore".

#### Percorso di formazione permanente

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 realizzando così **percorsi formativi gratuiti per giovani e adulti disoccupati o inoccupati**, co-progettati con l'azienda, tali da fornire le competenze richieste e creare occupazione.

Il corso – della durata di **120 ore di lezione, più 36 ore di tirocinio** in azienda – ha conferito ai **15 allievi** anche l'affinamento di *soft skills* e lo sviluppo di metodologie di *team building* utili a cogliere concrete opportunità lavorative nel settore IT.

ENGIM ha attivato i suoi partner territoriali ed ha presentato ad Experim giovani e adulti in possesso delle competenze richieste e nell'ottobre 2020 l'azienda **ha assunto sul posto 6 nuovi sistemisti di rete**. Nell'estate 2020 ENGIM Lombardia ed Experim hanno presentato un progetto alla Regione Sicilia che nel 2021 ha portato alla formazione, e conseguente occupazione presso la stessa ditta, di **altri 4 disoccupati** del territorio di Sant'Agata, con un contratto a tempo determinato di almeno 5 mesi.

Durante il tirocinio tutti gli allievi sono stati ospitati dall'azienda Experim e seguiti da tutor dell'impresa. Nelle attività formative, tutti i materiali predisposti sono stati condivisi su **piattaforma online**, per renderli fruibili anche dopo l'erogazione. Si sono svolte anche esercitazioni di project work, oltre alla formazione teorica. Ciascun allievo è stato dotato di pc portatile dedicato, collegato alla rete wifi. All'interno del modulo "Igiene e sicurezza sul luogo di lavoro" sono state erogate 4 ore di base e 4 ore specifiche in relazione ai rischi connessi alla professione di **system administrator**. Tra le attività accessorie, un incontro divulgativo sulle politiche attive del lavoro, un altro con un esperto di HR e due visite con imprenditori del territorio.

*Dall'apertura della nuova sede ad oggi abbiamo conosciuto tantissimi nuovi profili professionali pronti ad intraprendere un percorso formativo e lavorativo nel mondo dell'information technology.*

*Continuiamo a credere nel valore della formazione e del lavoro, con percorsi ad hoc, orientati a creare nuovi professionisti e a completare il ventaglio di conoscenze e competenze.*

**Andrea Romano**  
direttore generale Experim Srl

*Abbiamo scelto di avviare questo progetto in Sicilia per dare continuità all'opera storica di ENGIM in questa regione favorendo l'incrocio tra la continua ricerca di figure specializzate nel settore IT da parte di società informatiche nostre partner e la presenza in loco di molti giovani con le competenze richieste, senza che debbano lasciare questo splendido territorio.*

**Giuseppe Cavallaro**  
direttore di ENGIM Sant'Agata di Militello





## Mobilità all'estero

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.

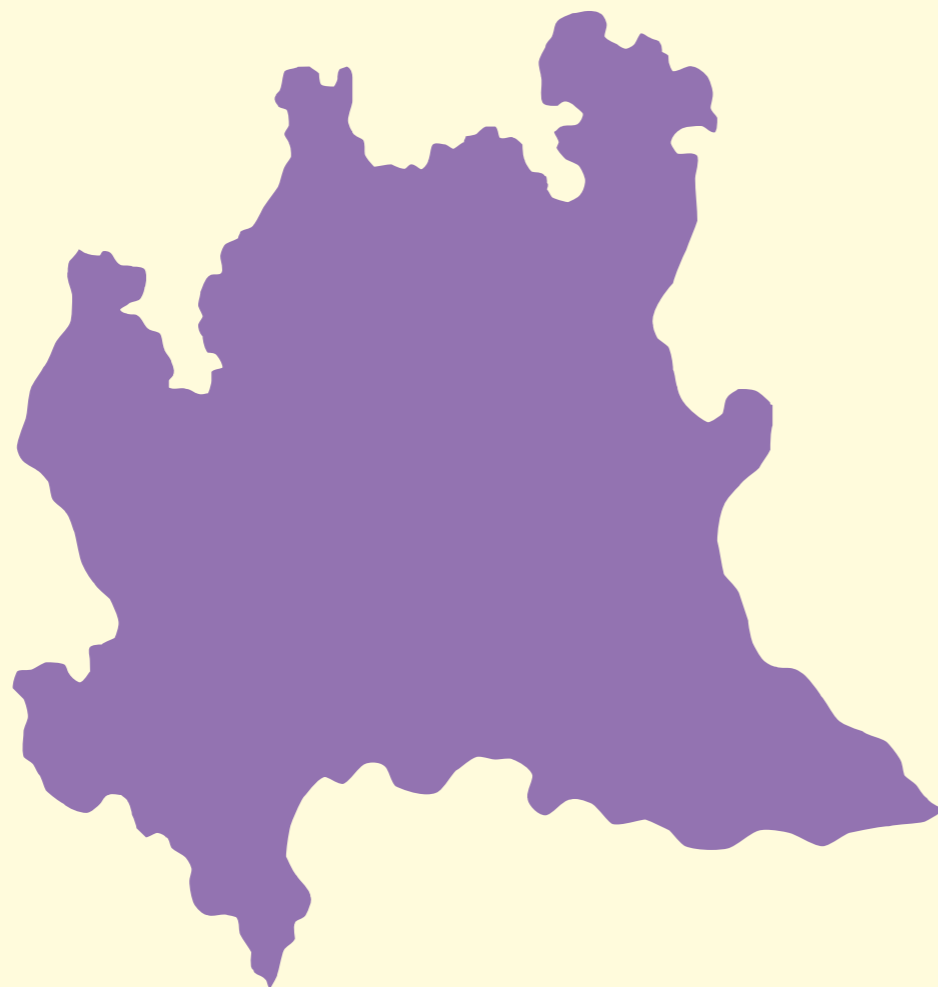
ENGIM Lombardia, in collaborazione con le altre realtà ENGIM in Italia, nel corso del 2020 ha partecipato ai seguenti progetti europei:

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





**3**

**Centri di Formazione Professionale**

Brembate di Sopra (BG)  
 Merate (LC)  
 Valbrembo (BG)

**2**

**Sportelli Servizi Al Lavoro**

Merate (LC)  
 Valbrembo (BG)

**2**

**Imprese formative**

Facciamo Quello Che Potiamo  
 Food Culture & Love Truck

**I numeri della formazione in Lombardia**

allievi giovani e adulti iscritti ai corsi di formazione

**510**

qualifiche e diplomi conseguiti

**177**

allievi occupati a due anni dalla qualifica

**76%**

totale corsi erogati per giovani e adulti

**50**

allievi assunti con contratto di apprendistato

**10**

allievi occupati a due anni dal diploma

**68%**

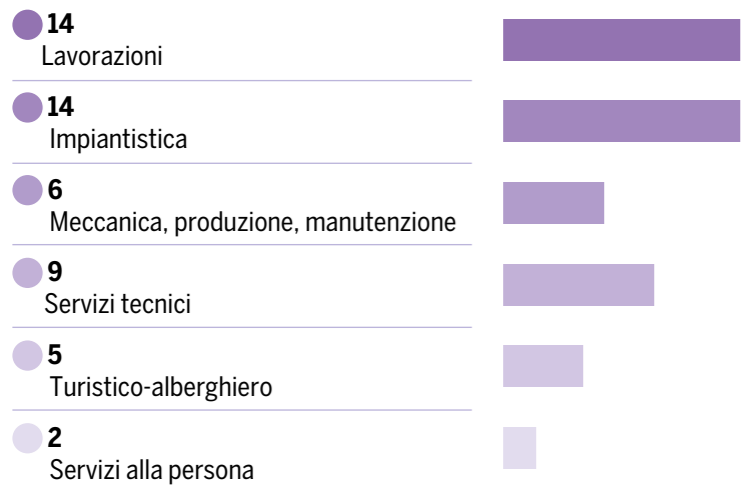
**Attività e beneficiari 2021**

	<b>Corsi</b>	<b>Allievi</b>
Corsi per giovani e adulti nell'ambito delle filiere formative di ENGIM	50	489
Corsi per lo sviluppo di competenze trasversali	6	21
<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>510</b>

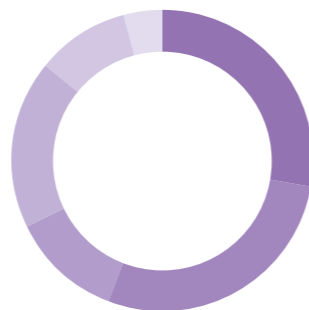
## Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

### Corsi erogati nel 2021

Filiere formative	n. corsi
Lavorazioni	14
Impiantistica	14
Meccanica, produzione e manutenzione	6
Servizi tecnici	9
Turistico alberghiero	5
Servizi alla persona	2
<b>Totale</b>	<b>50</b>



### Distribuzione percentuale dei corsi per filiera formativa



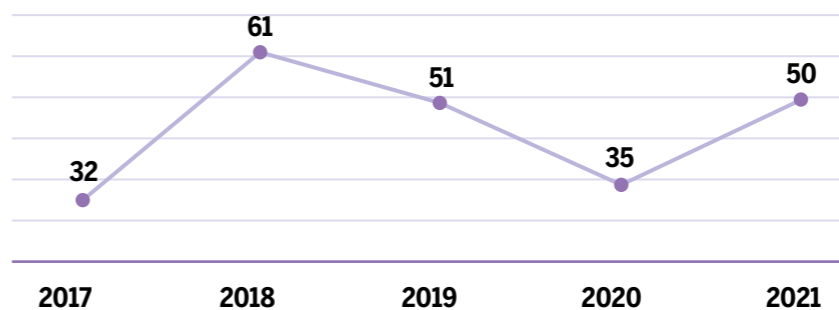
Lavorazioni	28%
Impiantistica	28%
Meccanica, produzione e manutenzione	12%
Servizi tecnici	18%
Turistico alberghiero	10%
Servizi alla persona	4%

totale corsi erogati nel 2021

**50**

### Corsi erogati dal 2017 al 2021

#### Andamento delle attività: numero corsi per anno



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

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	9	17	18	13	14
Impiantistica	14	26	16	12	14
Meccanica, produzione e manutenzione	4	9	4	5	6
Servizi tecnici	0	0	0	1	9
Turistico-alberghiera	5	7	13	4	5
Servizi alla persona	0	2	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>50</b>

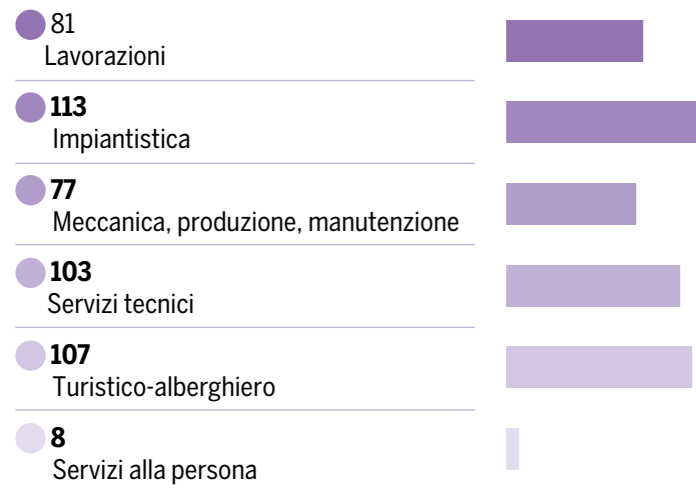
corsi erogati negli ultimi 5 anni dalla Fondazione ENGIM Lombardia

**229**

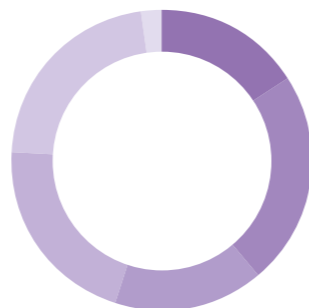
## Filiere formative ENGIM: analisi dei risultati

### Beneficiari delle attività nel 2021

Filiere formative	n. allievi
Lavorazioni	81
Impiantistica	113
Meccanica, produzione e manutenzione	77
Servizi tecnici	103
Turistico alberghiero	107
Servizi alla persona	8
<b>Totale</b>	<b>489</b>



### Distribuzione percentuale degli allievi per filiera formativa



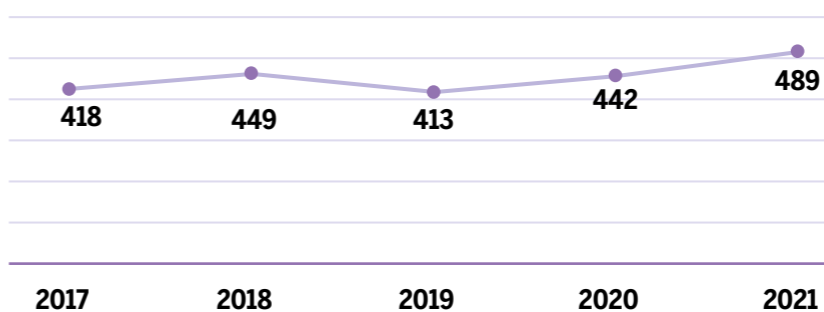
Lavorazioni	16%
Impiantistica	23%
Meccanica, produzione e manutenzione	16%
Servizi tecnici	21%
Turistico alberghiero	22%
Servizi alla persona	20%

totale allievi formati nel 2021

**498**

### Beneficiari delle attività dal 2017 al 2021

#### Andamento delle attività: numero allievi per anno



allievi iscritti ai corsi di formazione negli ultimi 5 anni

**2.211**

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Lavorazioni	123	104	105	99	81
Impiantistica	119	168	138	146	113
Meccanica, produzione e manutenzione	72	58	65	79	77
Servizi tecnici	0	0	0	19	103
Turistico alberghiero	104	103	105	99	107
Servizi alla persona	0	16	0	0	8
<b>Totale</b>	<b>418</b>	<b>449</b>	<b>413</b>	<b>442</b>	<b>489</b>



## Obiettivi strategici europei e risultati di ENGIM Lombardia

### Numero qualifiche e diplomi conseguiti per filiera formativa

	Esiti formativi 2021	
	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	30	22
Impiantistica	48	19
Meccanica, produzione e manutenzione	12	8
Servizi tecnici	0	0
Turistico alberghiero	26	12
Servizi alla persona	0	0
<b>Totale</b>	<b>116</b>	<b>61</b>

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

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

qualifiche e diplomi conseguiti

**177**

allievi assunti con contratto di apprendistato nei percorsi di quarto anno

**10**

### Inserimenti lavorativi per filiera formativa

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	78%	90%	100%	62%
Impiantistica	44%	65%	100%	76%
Meccanica, produzione e manutenzione	63%	80%	-	60%
Servizi tecnici	-	-	-	-
Turistico-alberghiera	45%	78%	80%	63%
Servizi alla persona	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>55%</b>	<b>76%</b>	<b>94%</b>	<b>68%</b>

allievi occupati a due anni dal conseguimento della qualifica

**76%**

allievi occupati a due anni dal conseguimento del diploma

**68%**

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

**0**

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

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

### 3.2 LE NOSTRE FILIERE

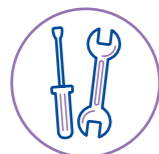
#### Settori formativi e corsi erogati in Italia



**Lavorazioni**  
72 corsi in Italia



**Impiantistica**  
58 corsi in Italia



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



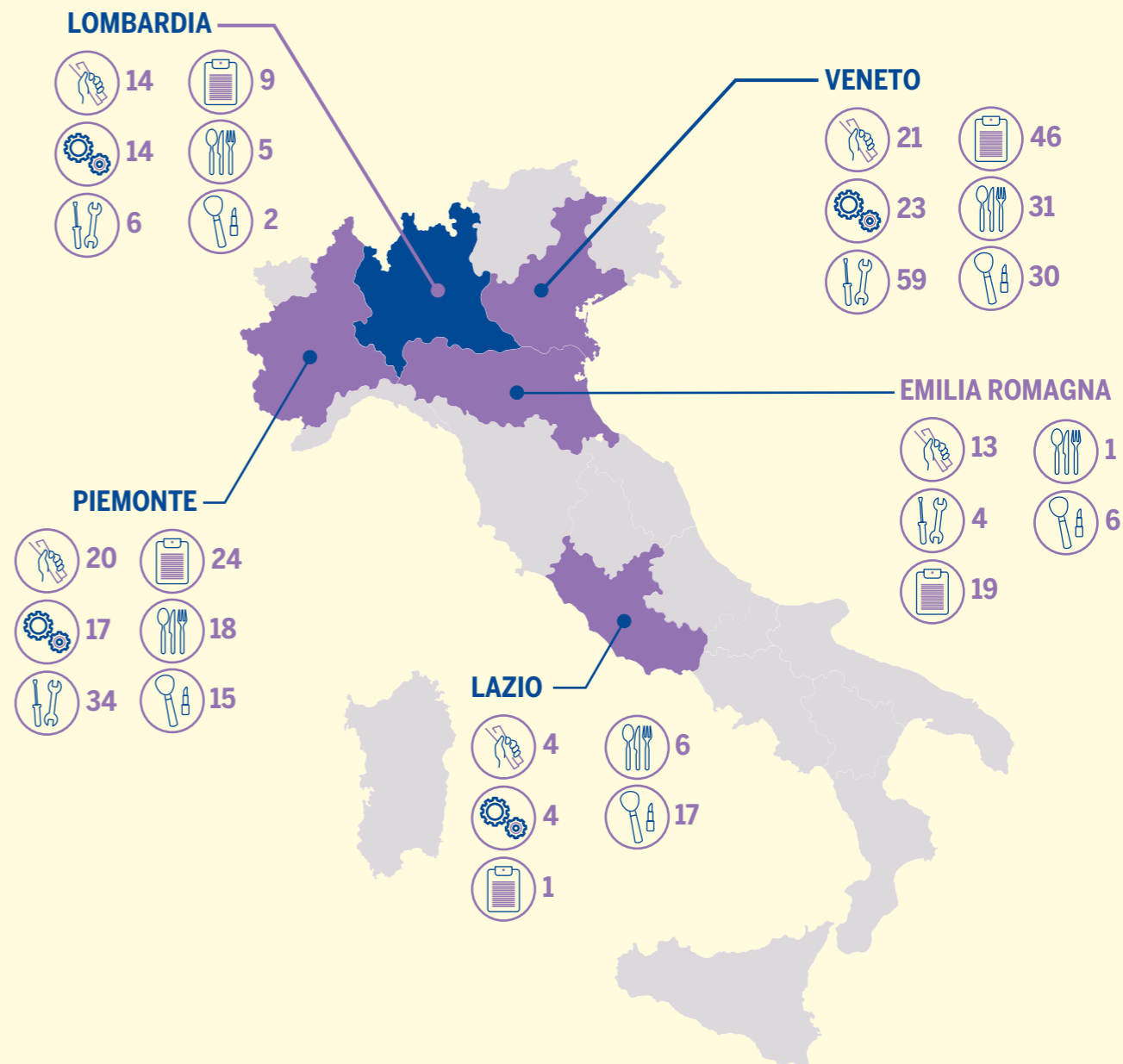
**Servizi tecnici**  
99 corsi in Italia



**Turistico-alberghiero**  
61 corsi in Italia



**Servizi alla persona**  
70 corsi in Italia



## Settori formativi e corsi ENGIM 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 14 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 161).



### Impiantistica 14 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

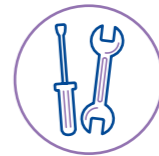
#### → tecnico elettronico

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

#### → operatore impianti termoidraulici

#### → tecnico impianti termici

- impianti di refrigerazione



### Meccanica, produzione, manutenzione 6 corsi

#### settori

- manutenzione aeromobili e veicoli a motore
- mecatronica
- 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

9 corsi

### 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

5 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 160).



### 3.3 LE NOSTRE ECCELLENZE

#### I modelli innovativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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:

- realizzazione della Living Chapel di Milano e presa in carico della manutenzione triennale del sito
- 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.







## 3.4 ORIENTAMENTO E SERVIZI AL TERRITORIO

*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 2021**, 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 scuole medie, delle famiglie 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**. Servizi 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.

A large banner with a yellow background and a perspective view of server racks. The text 'OPEN DAY INCONTRIAMOCI IN ENGIM LOMBARDIA' is written in large, white, bold, sans-serif capital letters, centered on the banner.

OPEN DAY  
INCONTRIAMOCI IN  
ENGIM LOMBARDIA

## Città di Leonardo (CdL)

Nato nel luglio 2020 da un'idea e da un confronto comune tra ENGIM Lombardia, il Comune di Brembate di Sopra e l'Ufficio Pastorale sociale e del lavoro della Diocesi di Bergamo, il progetto *Città di Leonardo* ricerca una visione innovativa e un sistema complesso e completo di opportunità per il territorio ispirandosi a cinque linee chiave: l'economia di Francesco, l'economia circolare, l'Agenza 2030, il Green Deal europeo, il Sistema Duale italiano.

**Le encicliche del Papa** indicano le direzioni etiche, morali, religiose e antropologiche: un'economia che punti sulla ricchezza ma senza farne un'idolatria, una ricchezza che sia distribuita, ne generi altra e non si alimenti della cultura dello scarto e della disparità. **Un'economia circolare** fa sì che i rifiuti siano anche nutrimento, che la diversità è forza, che l'energia non si perde né si disperde nei diversi "salti" tra ecosistemi. **L'Agenda 2030** e il programma d'azione dell'Onu datato 2015 fondono le dimensioni economiche, sociali e ambientali in obiettivi di sviluppo sostenibile.

**Il Green Deal** europeo punta ad un'economia che non esaurisca le risorse, non causi 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** chiama scuole e aziende ad operare sempre più congiuntamente condividendo la responsabilità della formazione e dell'inserimento lavorativo di giovani educati e competenti, con un'attenzione crescente alla formazione terziaria non accademica (IFTS e ITS).

Perché abbiamo dato questo nome al progetto? Contiene un duplice richiamo: a **San Leonardo Murialdo**, santo mite e silenzioso, capace di valorizzare nella sua pastorale ogni potenzialità del giovane perché diventi un cittadino onesto e laborioso; e a **Leonardo da Vinci**, testimone della genialità di essere scultore e scienziato, operaio e ingegnere allo stesso tempo.

**Il 24 aprile 2021**, nella sala conferenze del Parco Astronomico "La Torre del Sole" di **Brembate di Sopra**, i diversi attori del territorio dell'Isola bergamasca e regionale hanno condiviso, approfondito e sviluppato un primo bagaglio di idee, spunti e suggestioni frutto del confronto intessuto nei mesi precedenti nei contatti promossi da *Città di Leonardo*.

Hanno partecipato tra gli altri:

- Centro Servizi per il Volontariato
- Circolo ACLI di Prezzate
- Cooperative Alchimia, Il Segno, Lavorare Insieme, Pugno Aperto, Ecoisola
- Imprese Roncelli Costruzioni e Vanoncini
- Scuola Edile di Bergamo
- UNIGENS
- Parrocchie di Brembate di Sopra e di Valbrembo

*Città di Leonardo* vuole offrire una visione e una risposta concreta ai fattori di crisi e di disagio che sono stati **particolarmente acuiti dalla pandemia**, mettendo in evidenza la necessità di un modo nuovo per vivere la comunità, la produzione, l'erogazione dei servizi, l'educazione e la formazione dei nostri giovani, il rapporto con l'ambiente e una nuova centralità della persona.

La prima fase di analisi delle esigenze territoriali ha fatto emergere la volontà di affidare a *Città di Leonardo* la messa a sistema, attraverso il dialogo e la co-progettazione, di un ecosistema capace di fare sintesi tra il mondo del lavoro, della formazione, delle istituzioni e del sociale.

L'attenzione principale sarà dedicata al concetto e alle progettualità di **ecologia integrale**, declinate all'interno del grande processo dell'economia circolare. Non solo intesa come scambio e utilizzo di scarti materiali ma anche come circolarità di tutti quei passaggi mirati a rendere la comunità espressione di modelli virtuosi che non producano "scarti umani".

Perciò, bisogna mettere in connessione individui, imprese, enti di formazione e società civile, che troppo **spesso faticano a dialogare**.

*Città di Leonardo rappresenta per noi uno strumento concreto, un'azione responsabile "del" e "per" il territorio, volta alla creazione di un sistema economico secondo i principi della collaborazione e nel segno del bene comune.*

**Amministrazione comunale di Brembate di Sopra**



## 3.5 ORIZZONTI INTERNAZIONALI

### 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 skills 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 di 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.

APS ha portato alla co-progettazione del percorso formativo **IFTS Junior System Administrator per apprendisti** delle aziende partner. Il percorso consente di specializzarsi in sicurezza delle reti e dei sistemi informatici e di acquisire competenze sia seguendo il Centro di formazione professionale sia lavorando in azienda e ottenendo al tempo stesso un **titolo di studio di IV livello EQF**.

Nel 2021 il confronto e la collaborazione tra i partner è proseguita sul fronte dell'apprendistato e dell'attivazione di percorsi formativi terziari ancora più specializzati.

### Mobilità internazionale

#### FORMAZIONE IN EUROPA

ENGIM Lombardia, grazie ai finanziamenti ricevuti con i progetti *Erasmus+* e *Move* all'estero, offre **gratuitamente** ai suoi studenti un soggiorno di studio e lavoro in una città europea.

Un'esperienza di sviluppo personale e di arricchimento professionale e linguistico progettata per valorizzare e arricchire i percorsi di istruzione e formazione, sia in termini di crescita professionale e occupazionale sia di equità e inclusione sociale.

#### LAVORARE E IMPARARE IN UN'AZIENDA STRANIERA FIN DALLA SCUOLA

Il tirocinio formativo interessa più destinazioni in diversi Paesi europei e porta i ragazzi a confrontarsi con le aziende straniere che li ospitano, consolidare le loro competenze linguistiche e tecniche ma soprattutto a conseguire di nuove acquisendo quelle competenze trasversali (*soft skills*) tanto richieste oggi nel mondo del lavoro.

Si tratta di abilità strategiche assimilabili nell'intera fase di mobilità e in grado di innescare un processo di maturazione personale da spendere per valorizzare il proprio curriculum professionale.

#### VANTAGGI DI UN'ESPERIENZA ALL'ESTERO

- crea un bagaglio di competenze che favoriscono la transizione scuola/impresa e l'incontro con le richieste delle aziende, molto interessate alle capacità personali e trasversali
- rafforza le competenze in lingua straniera
- accresce, con metodi innovativi, la capacità di apprendimento degli studenti in contesti non formali o informali, aumentando la capacità di relazione in un contesto lavorativo e con gli altri
- incrementa la fiducia in sé stesso, le capacità di sviluppare appieno il potenziale personale e lavorativo, promuovendo l'interesse per un apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- aumenta il numero di studenti, apprendisti e aziende interessati a partecipare ad attività di mobilità

#### PROGETTO ERASMUS+

Nelle nostre sedi è attivo il Progetto Erasmus+ che consente ad alcuni dei nostri studenti di svolgere **gratuitamente** l'attività formativa all'estero. Un'esperienza che, oltre alla conoscenza di una lingua straniera, arricchisce gli studenti di una serie di competenze legate alla flessibilità e all'adattabilità, all'autonomia e all'intraprendenza, che fanno parte di un bagaglio di valore spendibile nel mondo del lavoro.

# We Care

## RISORSE ECONOMICHE

Bilancio di esercizio

## LA NOSTRA RETE

Aziende partner e rapporti istituzionali

SDGs.

8



9



10



11



16



17

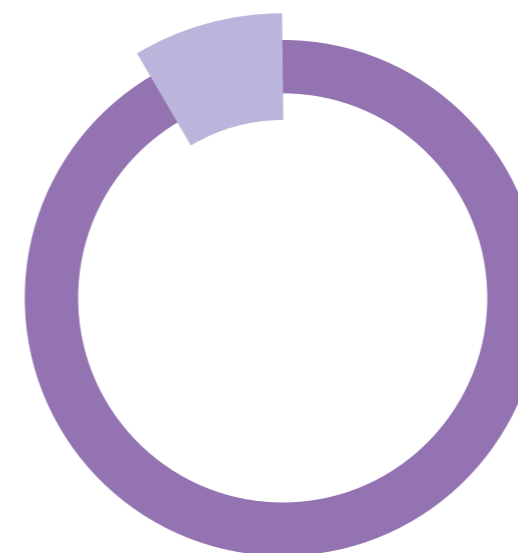


## 4. RISORSE ECONOMICHE

### 4.1 Bilancio di esercizio

#### Conto economico ENGIM Lombardia

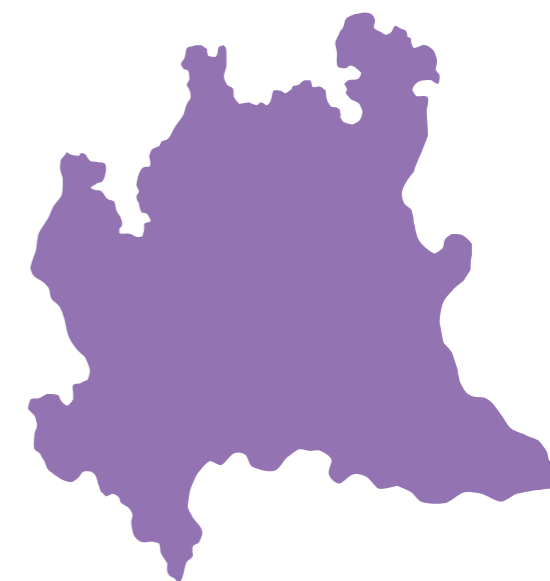
	2021	2020
<b>A Valore della produzione</b>		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.577.741	2.217.810
3) variazione dei lavori in corso su ordinazione	0	0
5) altri ricavi e proventi	20.384	45.846
<b>Totale valore della produzione</b>	<b>2.598.125</b>	<b>2.263.656</b>
<b>B) Costi della produzione</b>		
6) per materie prime sussidiarie e di consumo	31.559	47.433
7) per servizi	1.040.935	854.225
8) per godimento beni di terzi	110.607	104.268
9) per il personale	1.282.041	1.193.975
10) ammortamenti e svalutazioni	54.120	69.435
11) variazione delle rimanenze	0	0
12) accantonamenti per rischi	0	0
14) oneri diversi di gestione	55.935	127.959
<b>Totale costi della produzione</b>	<b>2.575.197</b>	<b>2.397.295</b>
Differenza tra valore e costi della produzione	22.928	(133.639)
<b>C) Proventi e oneri finanziari</b>		
16) altri proventi finanziari	11	12
17) interessi e altri oneri finanziari	6	(92)
<b>Totale proventi e oneri finanziari</b>	<b>5</b>	<b>(80)</b>
Risultato prima delle imposte	22.933	(133.719)
20) imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	12.911	0
21) <b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>10.022</b>	<b>(133.719)</b>



Contributi da enti pubblici	94%
Altri ricavi	6%

#### Valore della produzione ENGIM Lombardia

Contributi da enti pubblici	2.449.683
Altri ricavi	148.442
<b>Totale</b>	<b>2.598.125</b>



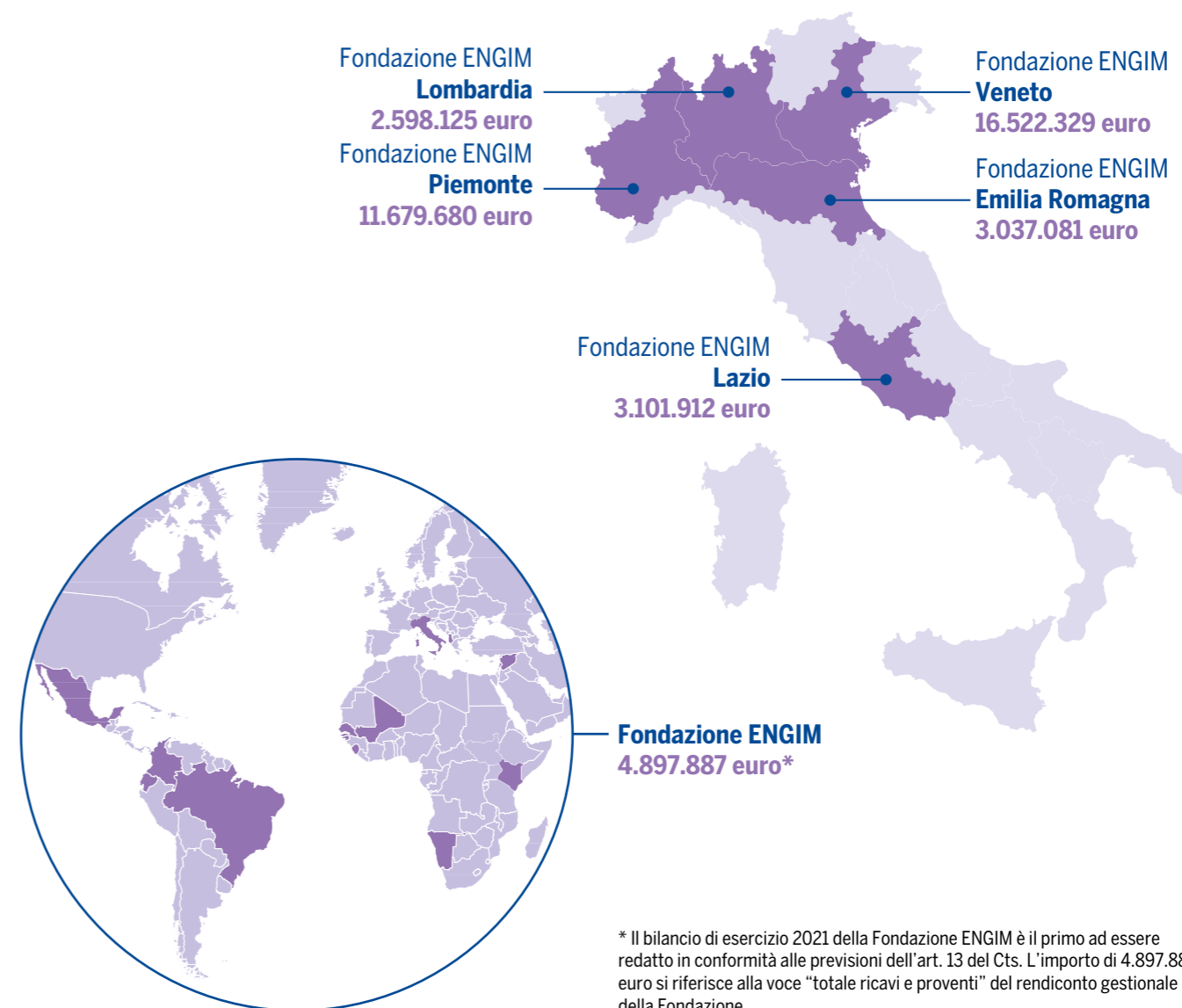


## I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

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

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

## Valore della produzione 2021



\* Il bilancio di esercizio 2021 della Fondazione ENGIM è il primo ad essere redatto in conformità alle previsioni dell'art. 13 del Cts. L'importo di 4.897.887 euro si riferisce alla voce "totale ricavi e proventi" del rendiconto gestionale della Fondazione.

## 5. LA NOSTRA RETE

### 5.1 Aziende partner e rapporti istituzionali

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

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

Agriturismo Le Sorgive

Aruba

Associazione Castanicoltori di Averara

Azienda Tre Faggi

Belfast College

Bergamo Sviluppo

Bodistretto

Bonaldi Auto

CAIB

Cantor Air Tech

Co.A.Fra Società Agricola Cooperativa Sociale

Confartigianato Bergamo

Confindustria Bergamo

Coop Lombardia

Cooperativa Aretè

Easytech

EXPERIM

FORMAZIENDA

Gewiss

HETEL

Idealmense

Ipercoop

ITB Bremen

Lovato Electric

Maristak Durango

Parco Avventura di Torre Boldone

Promoisola

Ristorante Da Mimmo

Schneider Electric

Scuola Centrale Formazione

Società Consortile Ass.for.seo

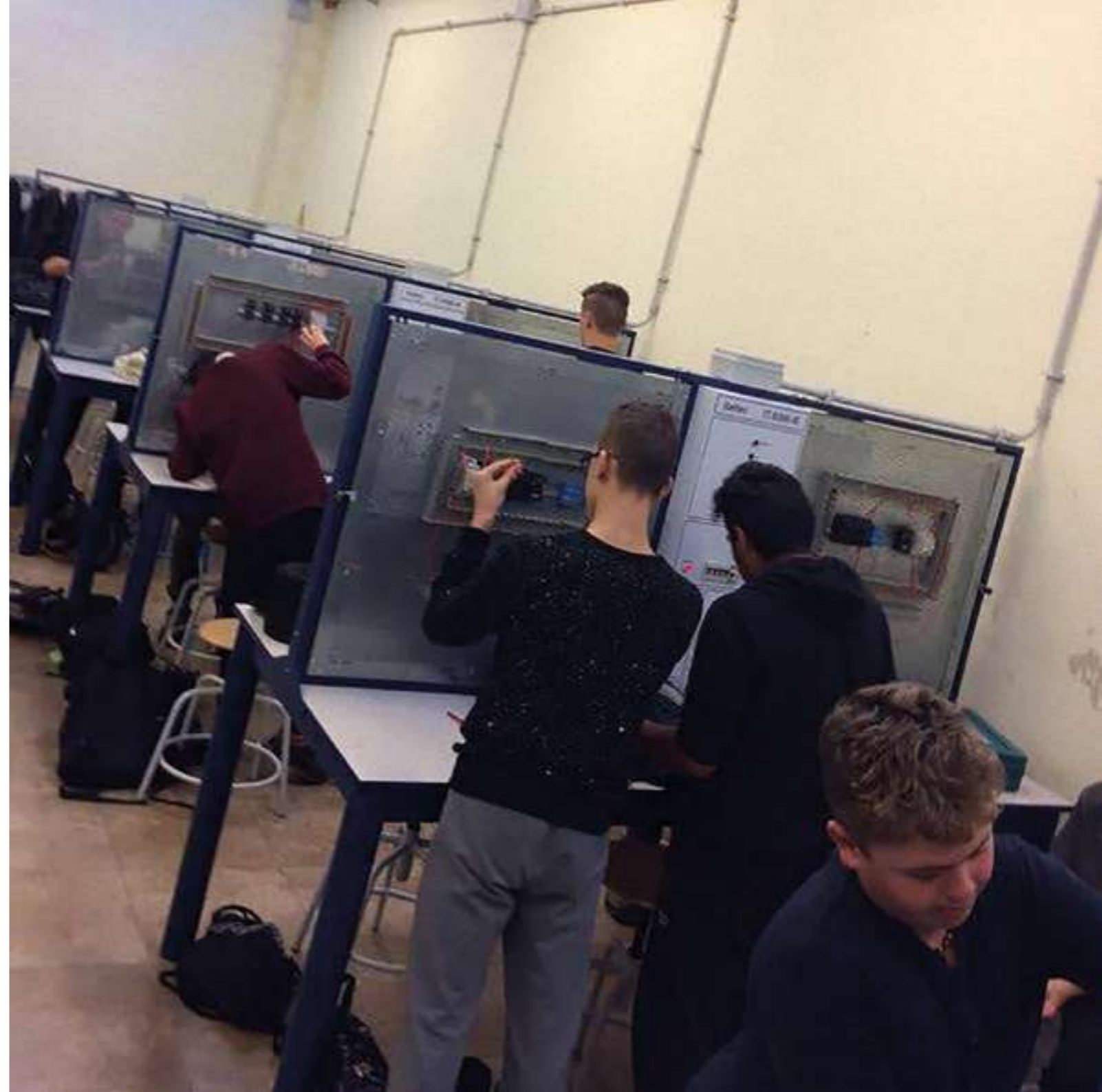
Sombreno

Università di Mondragon

Valeo Studio

Vivaio Valfredda

Weelgo



# Annex

## ANNEX

**Azioni sostenibilità nei Centri Pilota**

**Indice contenuti GRI**

**Contenuti minimi Bilancio Sociale**

**Organigramma**

**Indirizzario**



## Sostenibilità: dalle parole ai fatti.

### Obiettivi e azioni di sostenibilità definiti dai 6 Centri Pilota ENGIM

#### 1. RIDURRE DISTANZE SOCIALI E DISUGUAGLIANZE

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

Attivare borse di studio con aziende partner

Attivare contratti di apprendistato di primo livello per gli allievi bisognosi

##### Area d'azione dispersione scolastica

Realizzare attività di orientamento in continuità con le scuole medie

Attivare percorsi specifici per soggetti a rischio di dispersione

Attivare collaborazioni con operatori specializzati

##### Area d'azione parità di genere

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

Attivare sportelli di ascolto

##### Area d'azione disuguaglianze

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

Realizzare attività di accoglienza/integrazione dei migranti

Attivare percorsi di formazione/inserimento lavorativo per migranti

Attivare corsi di lingua italiana (livello A2)

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

Promuovere progetti/programmi di cooperazione nei PVS

##### Area d'azione educazione e formazione

Educazione allo sviluppo sostenibile

Percorsi per adulti contro l'analfabetismo funzionale

Educazione alla cooperazione interpersonale

Istituire percorsi ad hoc sulla parità di genere



#### 2. CREARE OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E IL LAVORO

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

Promozione imprese formative

Attivare contratti di apprendistato (anche all'estero)

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

Attivare percorsi di Garanzia Giovani

Attivare contratti di apprendistato in Italia

Attivare percorsi sull'autoimprenditorialità

Attivare servizi di placement

Attivare tirocini extracurricolari

Supporto nella costruzione del CV e del piano di autopromozione

##### Area d'azione innovare la formazione

Attivare percorsi formativi rispondenti alle nuove tecnologie

Digitalizzare la didattica

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

##### Area d'azione occupabilità/occupazione

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

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

Monitorare gli inserimenti lavorativi arco temporale almeno triennale

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

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



### 3. PROMUOVERE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI E SICURI

#### Area d'azione cura del personale

Questionari per la valutazione del clima organizzativo

Incontri formativi per dipendenti e collaboratori

Adeguare l'infrastruttura tecnologica e digitale delle sedi

Adeguamento delle competenze digitali del personale

Promuovere lo smart working

#### Area d'azione pari opportunità

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

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

#### Azioni

Educazione civica e alla cittadinanza

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

Promuovere percorsi di educazione alla pace e alla legalità

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

Promuovere progetti di cooperazione internazionale

Avviare/consolidare partnership con organizzazioni attive in ambito civico

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

Dare parametri di misurabilità alle azioni intraprese



### 5. RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE NOSTRE STRUTTURE

#### Area d'azione acqua

Ridurre il consumo di acqua

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

#### Area d'azione economia circolare

Attivare Officine del riuso

Sviluppare/usare piattaforme di scambio dell'usato

#### Area d'azione energia

Individuazione forniture da fonti rinnovabili

Partecipazione a comunità energetiche

Efficientamento energetico delle strutture

#### Area d'azione mobilità

Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini

#### Area d'azione rifiuti

Introdurre/migliorare la raccolta differenziata nei centri

Digitalizzare la didattica per ridurre il consumo di carta

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

#### Area d'azione educazione e formazione

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

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

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

Organizzare iniziative volte a promuovere i principi dell'economia circolare

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



## 6. PROMUOVERE STILI DI VITA SANI

### Area d'azione prevenzione/contrasto delle dipendenze

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

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare il consumo di alcol

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la dipendenza da internet

Attivare iniziative volte a prevenire/contrastare la ludopatia

Organizzare incontri con psicologi specializzati

Attivare sportelli di ascolto

Attivare sistemi di controllo e monitoraggio

### Area d'azione educazione/formazione

Educazione all'uso consapevole dei farmaci

Educazione emotivo sessuale

Educazione stradale

Educazione alla sicurezza sul lavoro

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

Contrastare ogni forma di bullismo



## 7. PROMUOVERE UN'ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE

### Area d'azione commercio E&S

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

Creare punti di distribuzione di prodotti E&S

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

### Area d'azione filiere corte

Creare punti di distribuzione biologici/provenienti da filiere corte

Attivare gruppi di acquisto

Autoproduzione agricola: orti dei centri

### Area d'azione educazione e formazione

Introdurre moduli formativi sull'educazione alimentare

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

Inserire moduli formativi dedicati al commercio E&S





## Indice contenuti GRI

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

GRI	INDICATORI	RIFERIMENTI NEL TESTO
<b>GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE</b>		
<b>Profilo dell'organizzazione</b>		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Lombardia
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di prudenza
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 -Pagine: 180-185
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
<b>Strategia</b>		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 59-67
<b>Etica e integrità</b>		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
<b>Governance</b>		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

## Coinvolgimento degli Stakeholder

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Pagine: 59-67

## Pratiche di rendicontazione

102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - Capitoli: 1.4
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine: 186-189
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna

## GRI 200 - ECONOMICO

### Performance economiche

201-1	Valore economico generato e distribuito	Capitoli: 4.1
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	La natura delle attività della Fondazione non comporta impatti significativi in relazione ai cambiamenti climatici
201-3	Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	In ottemperanza rispetto a quanto previsto dalla legge
201-4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Capitoli: 4.1

### Presenza sul mercato

202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento
-------	--	--

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

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

## Contenuti minimi del Bilancio sociale

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

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

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

## FONDAZIONE ENGIM LOMBARDIA

### Organigramma

#### Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

#### Direttore Generale

Giuseppe Cavallaro

#### Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente  
Francesco Farnesi (*vicepresidente*)  
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

*Valbrembo - Colli*  
Pamela Peschini

*Brambate di Sopra - Geller*  
Pamela Peschini

*Brambate di Sopra - Centro*  
Pamela Peschini



## 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

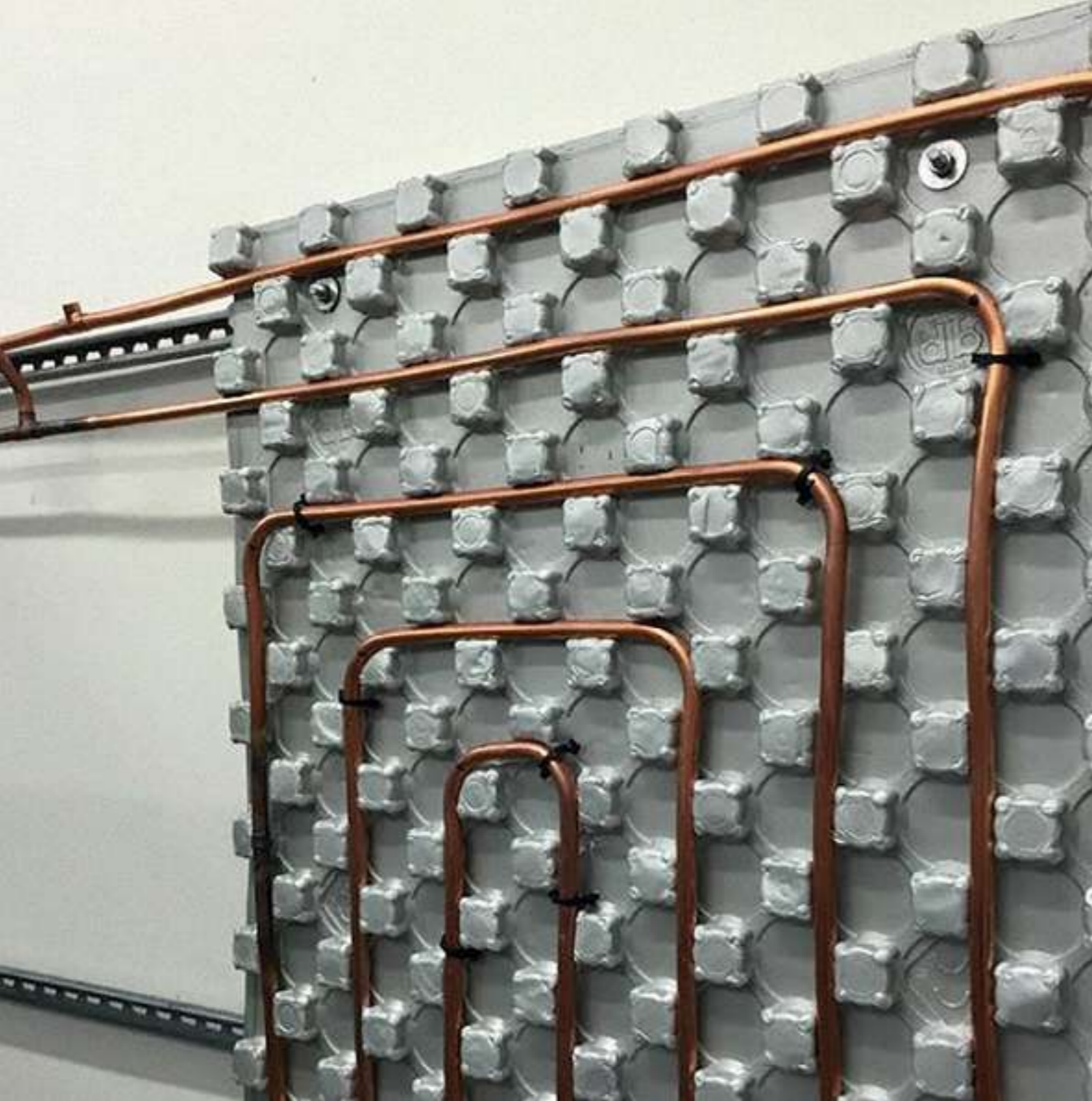
#### INTERNATIONAL POINT

##### Spagna

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

##### Romania

Funda ia Leonardo Murialdo  
 Pope ti-Leordeni, Jud, Ilfov  
 077160 Bucarest  
 tel. + 40 021 3615080



## FONDAZIONE ENGIM LOMBARDIA Bilancio Sociale 2021

*realizzato da*  
Avv. Gabriele Sepio / Studio Tributario e-IUS

*a cura di*  
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

*concept, impaginazione e grafica*  
Roberto Mattiucci

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

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:  
Chadi, allievo del corso di "Operatore della ristorazione - Servizi di sala e bar" presso la sede ENGIM Piemonte Artigianelli Torino.  
Nella foto come apprendista di primo livello presso il BARTigianelli di Torino, sede operativa di ENGIM ImpresaFormativa Srl Impresa Sociale.

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

© giugno 2022

