



Formazione Orientamento
Cooperazione Lavoro

Bilancio Sociale 2021

Fondazione ENGIM



BILANCIO SOCIALE 2021

Fondazione ENGIM

Lettera del Presidente	9
Nota metodologica	15

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo	22
Storia e cammino	28
Missione e valori	38
Stakeholder	40
Scelte per un gioco di squadra	61
Strategia e obiettivi	70
Sostenibilità	74
ENGIM Impresa formativa	76
Formazione. Le nostre filiere	81
Le nostre eccellenze	85

FONDAZIONE ENGIM

Lettera del Direttore	99
Fondazione ENGIM	103
Governo e struttura	112
Risorse umane	118
Valori e tendenze del nostro personale	131

We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Cooperazione allo sviluppo	147
Mobilità e volontariato internazionale	180
Centro solidarietà e inclusione	184
Educazione alla cittadinanza globale	193
Commercio equo e solidale	194
Campagne	196

We Care

SOSTENITORI E FINANZIATORI	204
RISORSE ECONOMICHE	206
MONITORAGGIO ORGANO DI CONTROLLO	
Rendicontazione delle attività	212

Annex

Azioni sostenibilità nei Centri Pilota	216
Indice contenuti GRI	222
Contenuti minimi Bilancio Sociale	226
Organigramma	227
Indirizzario	230





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

1.524

qualifiche conseguite

60%circa gli allievi occupati a due anni
dal conseguimento della qualifica**592**

diplomi conseguiti

12tirocinanti assunti con contratto di
apprendistato nei percorsi triennali di leFP**75**tirocinanti assunti con contratto di
apprendistato nei percorsi di IV anno leFP**nel mondo****71** 

progetti internazionali attivi in 15 Paesi

 **33**

sedi operative

60 

volontari in 4 Paesi

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

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

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

We Are

LA NOSTRA IDENTITÀ

Chi siamo

Storia e cammino

Missione e valori

Stakeholder

Scelte per un gioco di squadra

Strategia e obiettivi

Sostenibilità

ENGIM Impresa Formativa

Formazione. Le nostre filiere

Le nostre eccellenze

SDGs.



1.1. CHI SIAMO

ENGIM - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo **nasce a Roma come Associazione il 6 dicembre 1977**, come emanazione della Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) che fu fondata nel 1873 per iniziativa di San Leonardo Murialdo. Opera, in Italia e all'estero, principalmente nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e della cooperazione internazionale allo sviluppo.

Ispirandosi alla dottrina sociale della Chiesa e al carisma di San Leonardo Murialdo e perseguendo – senza scopo di lucro – finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, **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**.

Si pone **al servizio dei giovani e degli adulti** per lo sviluppo della loro professionalità e la loro crescita personale e sociale, accompagnandoli in un **percorso educativo integrato** che coinvolge anche le famiglie. La nostra proposta educativa è improntata ai valori pedagogici dell'incontro interpersonale, della valorizzazione delle diversità, dell'ascolto, della laboriosità, dell'accoglienza, della solidarietà e della giustizia sociale, come elementi fondanti di una **cittadinanza attiva e responsabile**.

Promuove **l'inclusione socio-lavorativa** attraverso una forte sinergia con il mondo del lavoro, così da rispondere ai bisogni educativi e 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 attivi 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 ed azioni concrete.

Le nostre Fondazioni

Oltre alla Fondazione Nazionale, con sede legale a Roma, fanno parte di ENGIM le cinque Fondazioni regionali presenti in Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto. ENGIM, nel suo insieme e nelle sue diverse articolazioni, opera quindi:

→ 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 sue molteplici e diverse espressioni organizzative e si costituisce quale punto di riferimento nella definizione di indirizzi unitari

→ a livello internazionale

come organizzazione non governativa (ONG) riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, 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 il 13 luglio 2020** con la trasformazione dell'ente nazionale e di quelli regionali da Associazione a Fondazione e con l'approvazione delle modifiche statutarie volte all'adozione della nuova qualifica di ente del Terzo Settore (**ETS**).

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

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 per noi anche l'occasione per un ripensamento dell'assetto organizzativo nell'ottica di rafforzare la ricaduta sociale dell'azione di ENGIM e di 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.

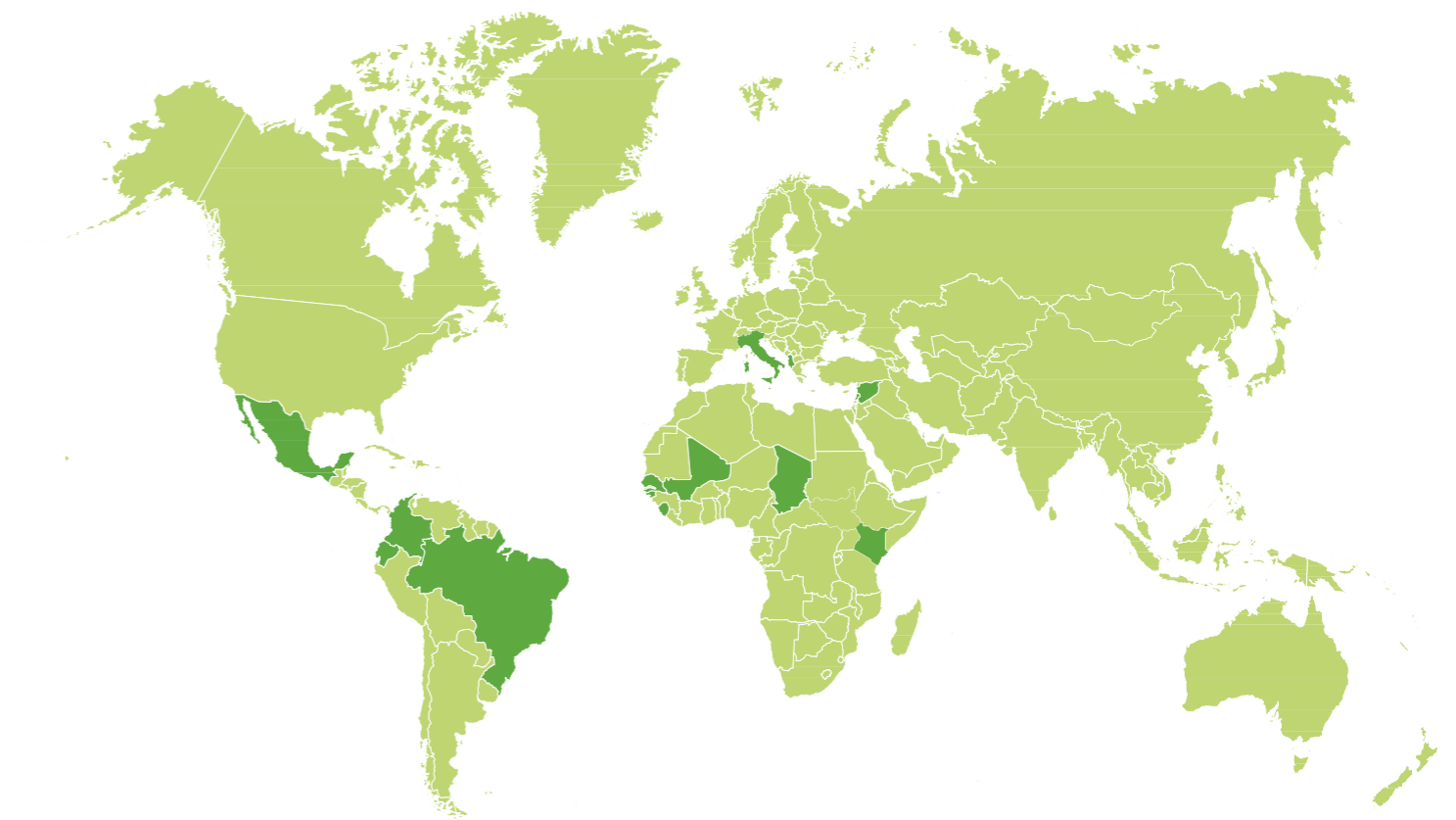
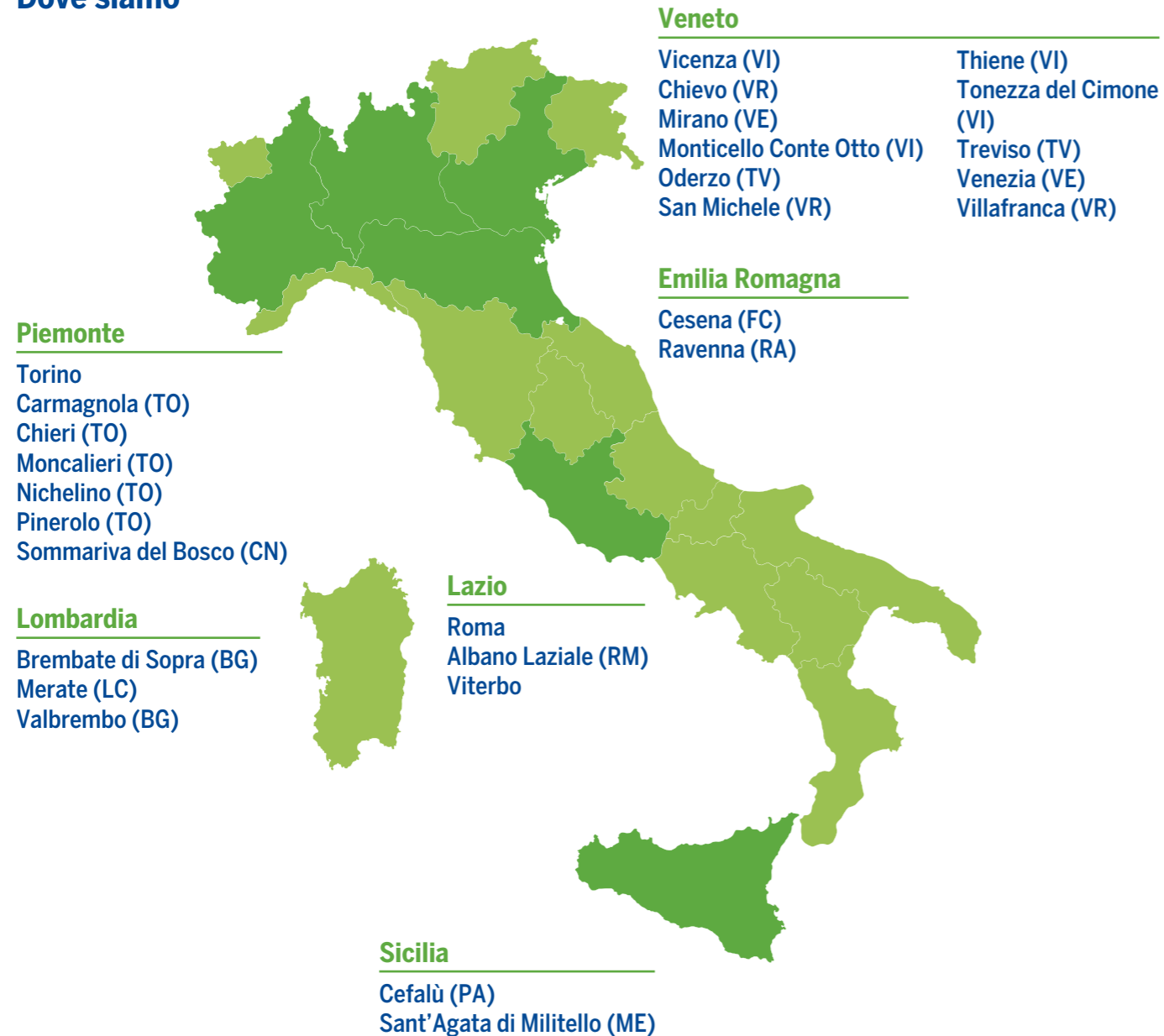
Organizza e cura **interventi di emergenza e solidarietà** verso le popolazioni colpite da calamità naturali, guerre o epidemie.

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

Ciad
Guinea Bissau
Kenya
Mali
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».

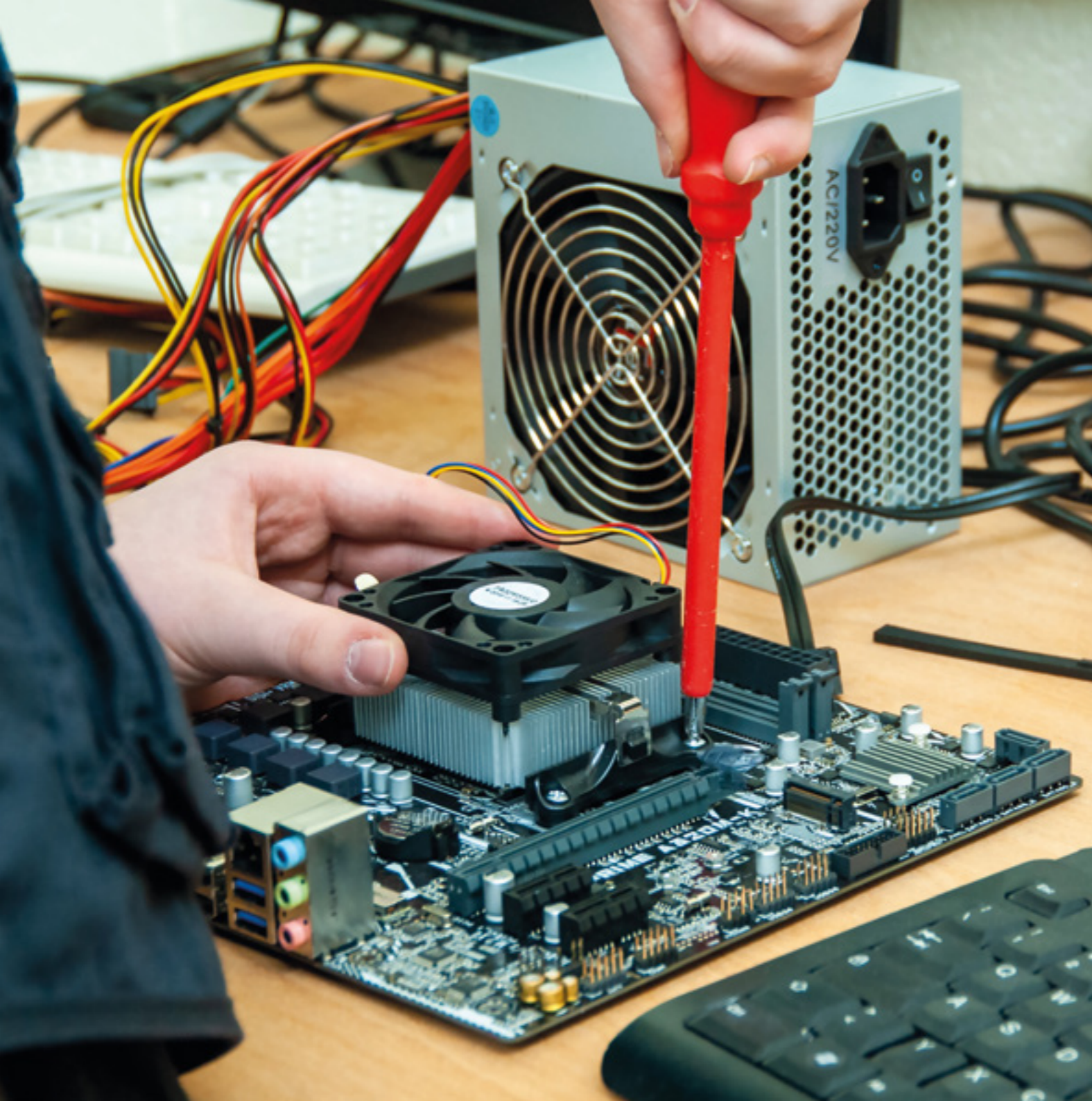
Resterà trentaquattro anni al timone del Collegio e della Congregazione, fino alla morte giunta il **30 marzo 1900**, avendo saputo edificare una multiforme comunità operosa, parimenti attenta alle dimensioni della fede e della giustizia sociale. Alcuni suoi traguardi, alcune sue proposte innovative (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.

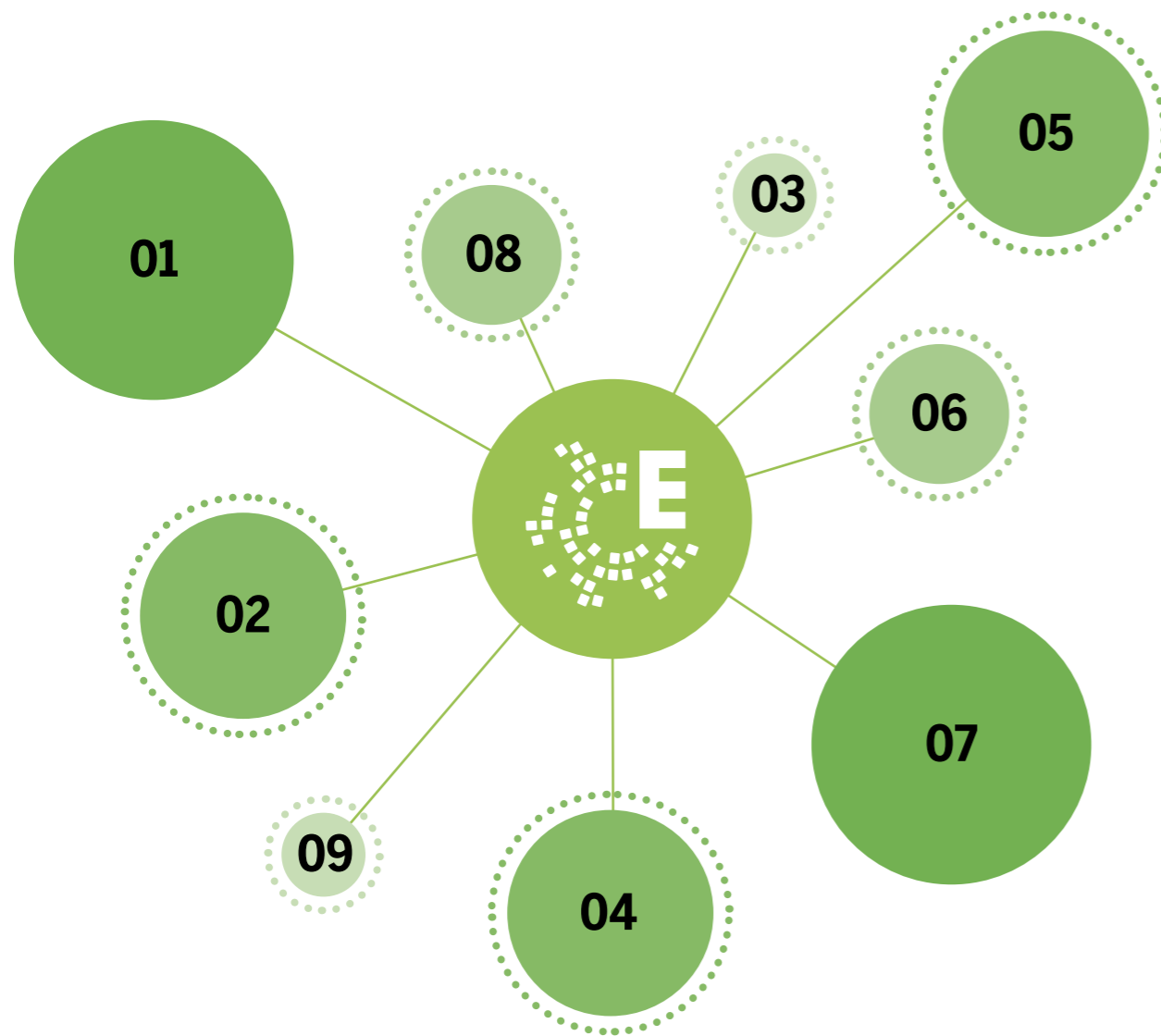
Noi crediamo che l'istruzione e la formazione di qualità debbano essere accessibili a tutti i giovani in età di obbligo scolastico e costituiscano un diritto-dovere inderogabile **indipendentemente dal luogo di nascita e di residenza.**

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
(durante la 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 (durante la 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.

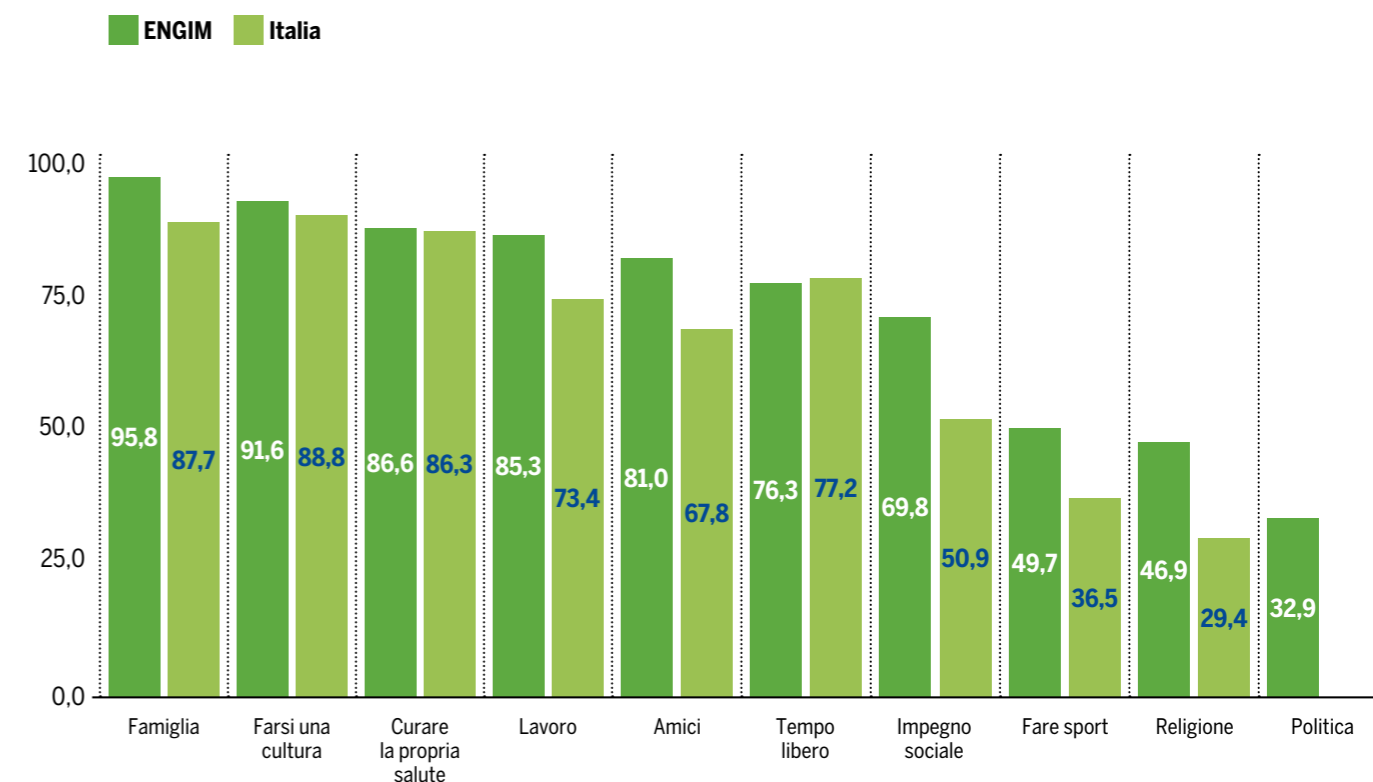
In particolare sono state raffrontate parte dei valori di riferimento provenienti della Carta dei Valori su cui si sono espressi i collaboratori di ENGIM, in relazione a dati nazionali (grafico 1).

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

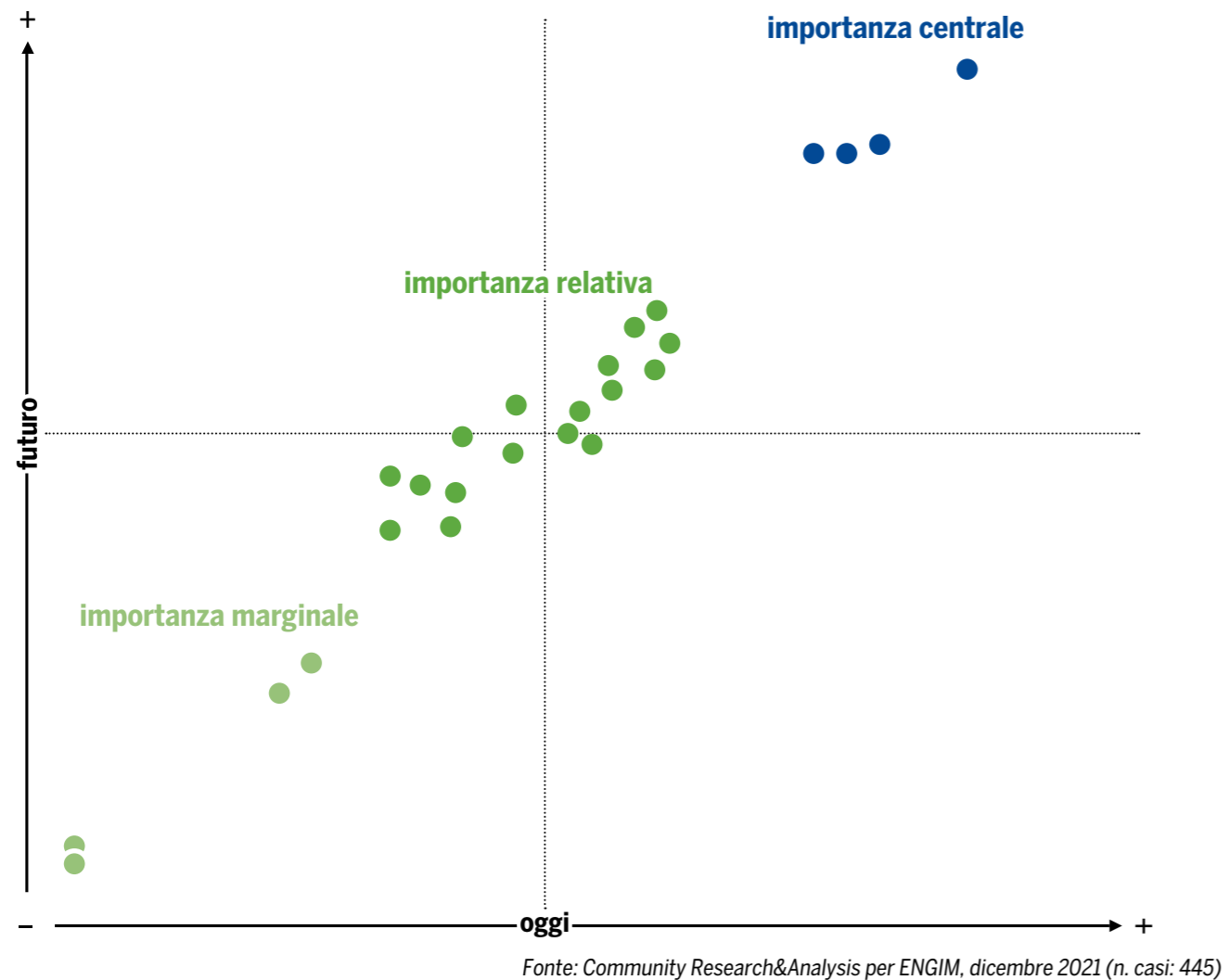
Grafico 1



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

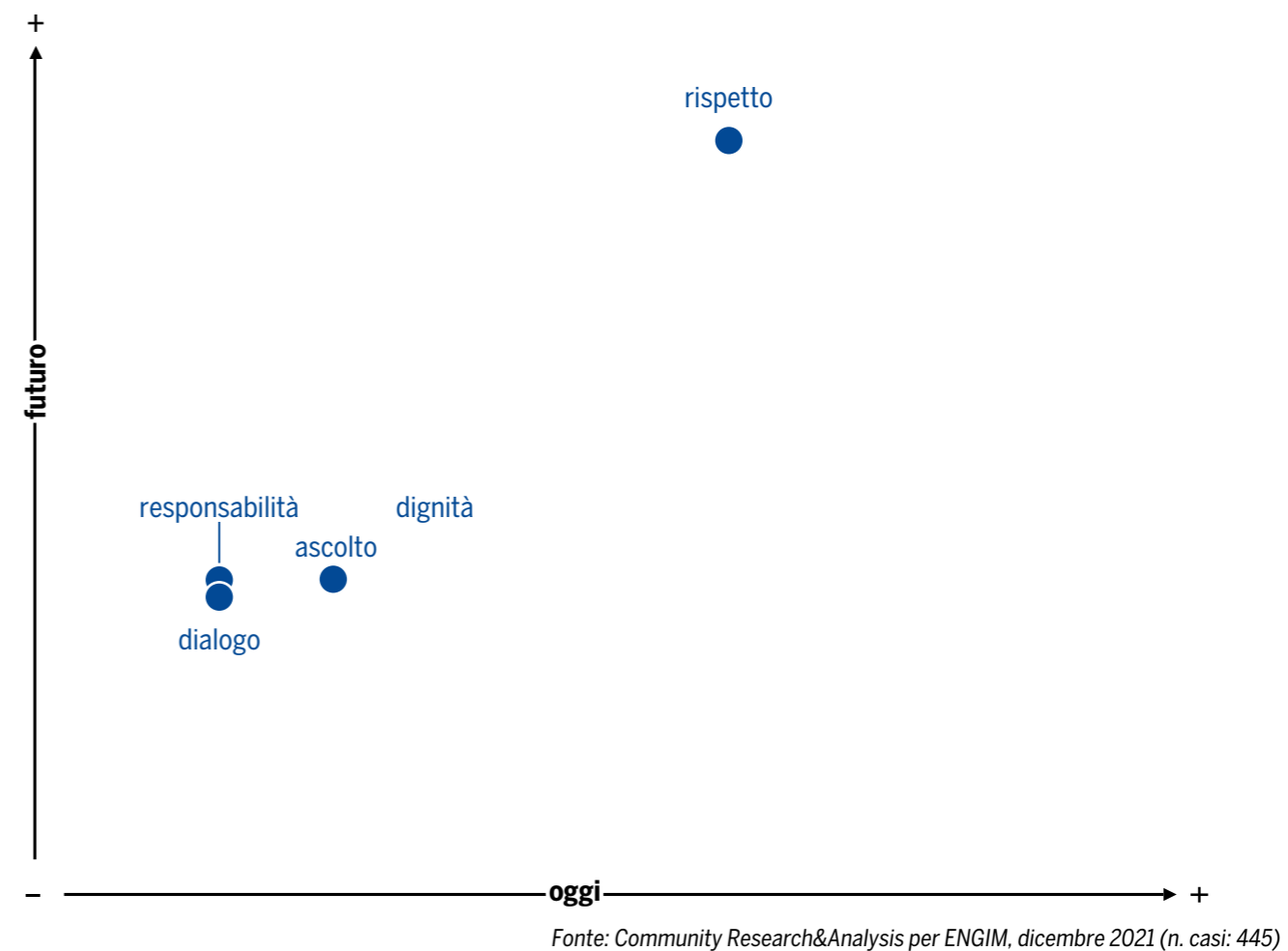
I valori educativi: quadro generale

Matrice 1



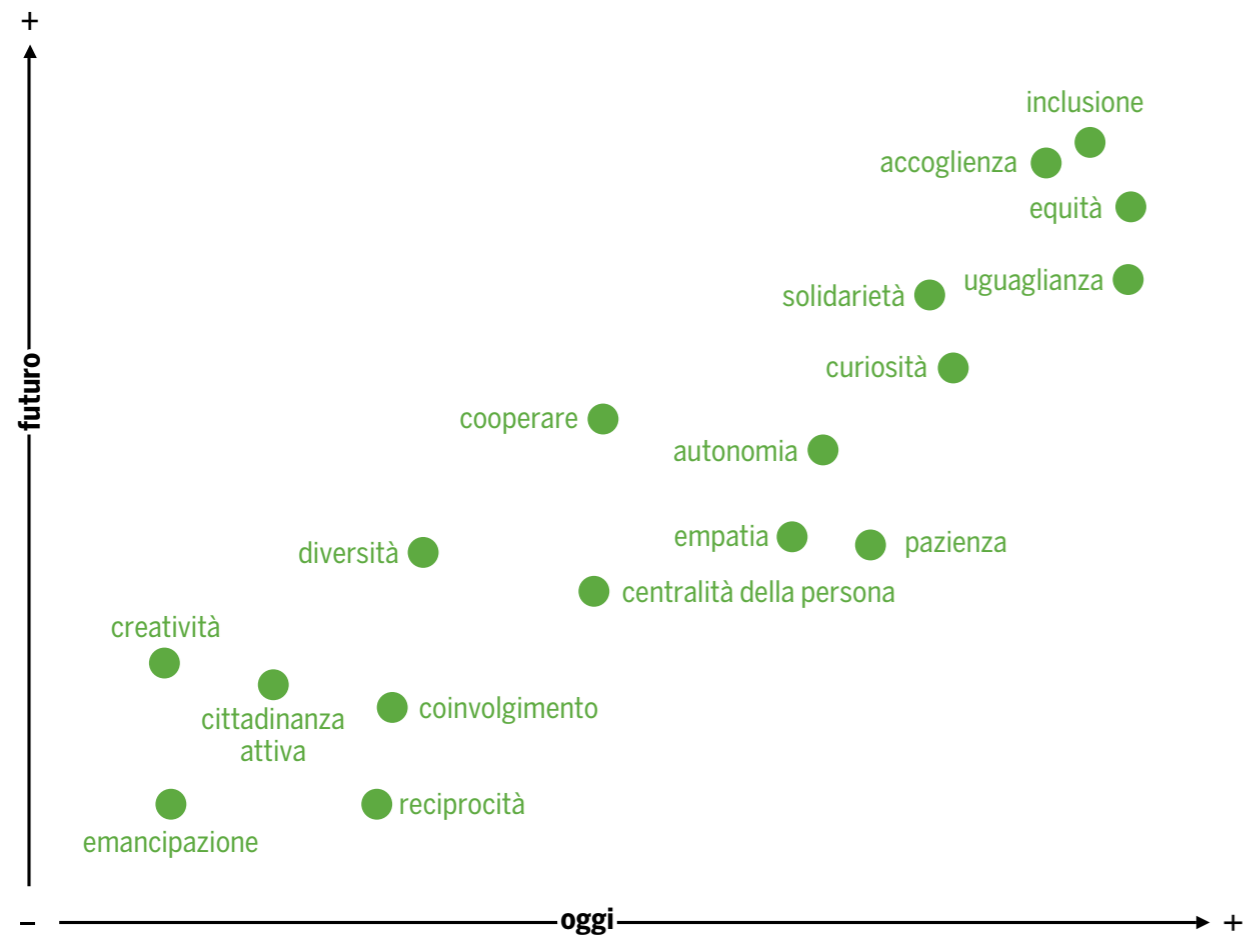
Matrice 2

importanza centrale



Matrice 3

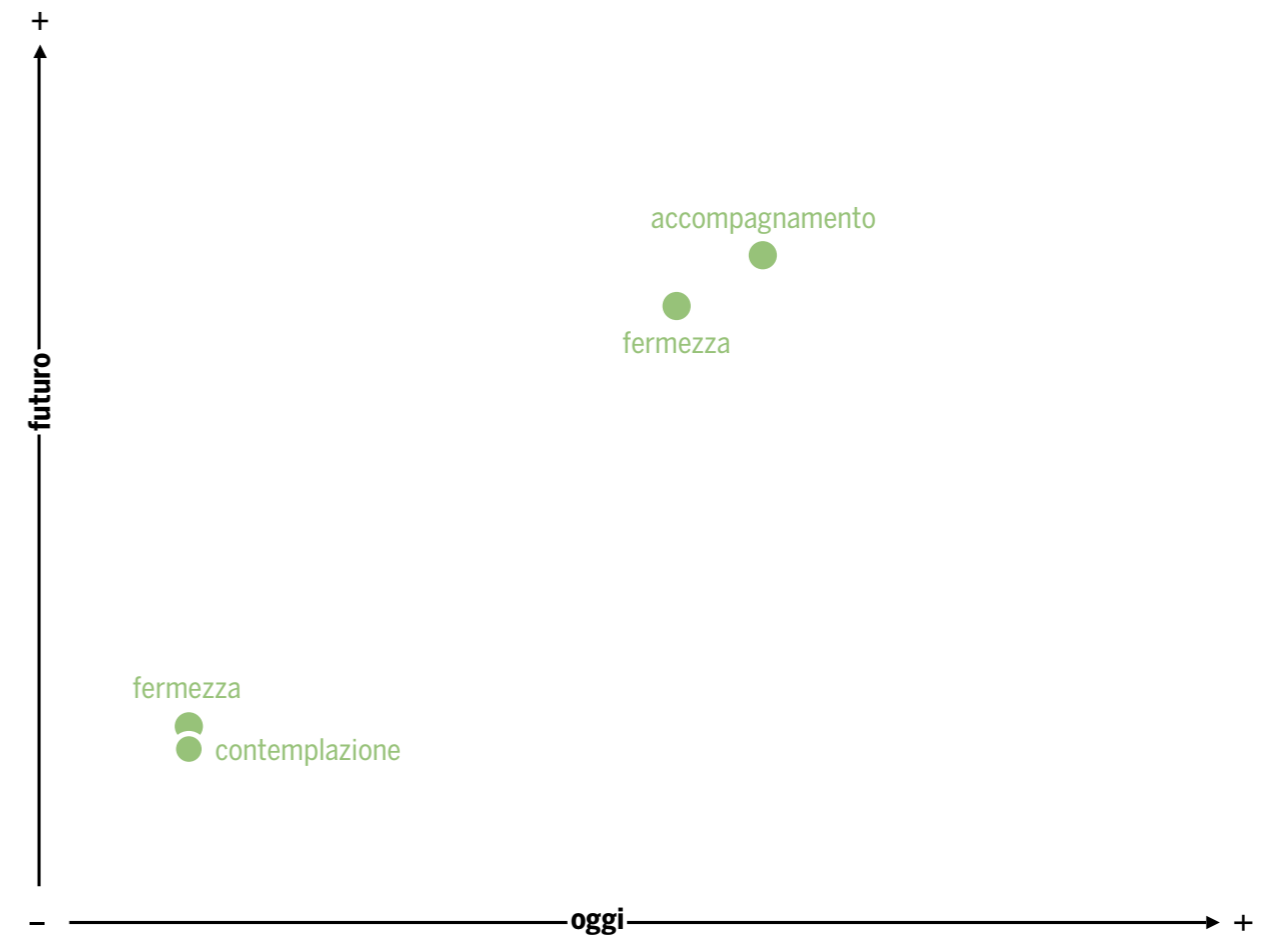
importanza relativa



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

Matrice 4

importanza marginale



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



20/200

ENGIM-Piemonte
ACQUARO

03
DST



SCELTE PER UN GIOCO DI SQUADRA

Marco Muzzarelli

Direttore nazionale ENGIM



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

The Last Dance è una miniserie in onda su Netflix. Racconta la carriera di Michael Jordan, leggendaria stella dello sport americano, che un giorno del luglio 1989 decise di cambiare la storia del basket. Presto la sua squadra decise di cambiare il modo di 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 skill*) l'ossatura principale delle richieste del mondo del lavoro. Competenze progressivamente evolvibili e declinabili a seconda dell'ambito professionale, della mansione, del territorio, dei contesti culturali. Gli imprenditori italiani evidenziano – ha rilevato una recente ricerca per Federmeccanica Umana - che nel futuro prossimo saranno prioritarie le abilità cognitive, di contenuto e relazionali. Un'attenzione specifica andrà alle capacità di gestione e di sistema:

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

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

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

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

una proposta di legge per l'apprendistato formativo

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

sistemi evoluti per valutare e accrescere le competenze

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

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

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

nuovi strumenti per monitorare e accompagnare gli utenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I nodi irrisolti sul complesso fronte scuola/lavoro: troppi giovani senza istruzione, senza formazione o senza impiego, i numeri 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, costruendoci mille scuse e maledendo chi ha il coraggio, o l'incoscienza, di cambiare davvero.

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

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

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

accrescere le nostre competenze internazionali

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

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

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

misurare e accrescere l'adesione ai nostri valori

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

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

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

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

1.5 STRATEGIA E OBIETTIVI

I Centri Pilota

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

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

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

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

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

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

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

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



La nostra proposta: un ecosistema delle eccellenze ENGIM

Bisogni/Sfide

Apprendimento in contesto lavorativo

Accelerazione al modello duale

Sviluppo di proposte formative modulari

Strumenti digitali per la formazione professionale

Internazionalizzazione

Sviluppo/Azioni

Imprese formative e Company Academy

ENGIM Competence Centers

Percorsi formativi personalizzati e modulari

Contesti di apprendimento aumentati

ENGIM Erasmus Plan 2021-2027

Le imprese formative ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

AGRIENGIM

produzione ortofrutticola e florovivaistica e trasformazione agroalimentare, Chieri

BARTIGIANELLI

laboratorio-bar, CFP Collegio degli Artigianelli, Torino

FACCIAMO QUELLO CHE POTIAMO

scuola impresa di agroalimentare, Valbrembo

FOOD CULTURE & LOVE TRUCK

scuola impresa itinerante di ristorazione e catering, Bergamasca

LIBERI DI ESSERE

salone di bellezza, Oratorio San Paolo di Roma

OFFICINA UBUNTU

bottega alimentare, Ravenna

SANGA-BAR

bistrot dell'inclusione, Thiene

SAPERI & SAPORI

bistrot formativo, Oratorio San Paolo di Roma

Orizzonti internazionali

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

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

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

Erasmus+

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

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

Progetti europei

WISE

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

Dual ECOsystem

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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

1.6 SOSTENIBILITÀ

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

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

attività svolte nel 2020

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

attività svolte nel 2021:

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

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

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

PERSONE

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

PROSPERITÀ

garantire vite prospere e piene in armonia con la natura

PACE

promuovere società pacifiche, giuste e inclusive

PARTNERSHIP

implementare l'Agenda 2030 attraverso solide partnership

PIANETA

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

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

Papa Francesco

Obiettivi di sostenibilità ENGIM e contributo agli SDGs



1.7 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.

1.8 FORMAZIONE. LE NOSTRE FILIERE

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

Istruzione e formazione professionale (leFP)

qualifica triennale

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

diploma professionale

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

Formazione superiore (IFTS)

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

Formazione continua

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

Formazione per disoccupati

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

Formazione per persone svantaggiate

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



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

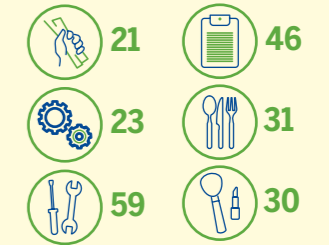


Servizi alla persona
70 corsi in Italia

ENGIM LOMBARDIA



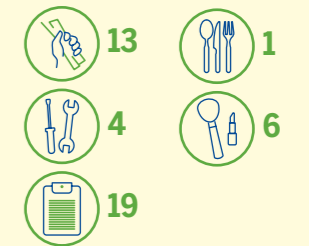
ENGIM VENETO



ENGIM PIEMONTE



ENGIM EMILIA ROMAGNA



ENGIM LAZIO



1.9 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.



ENGIM Emilia Romagna

Officina Ubuntu

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

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

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

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

Pizzeria sociale

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

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

Gli allievi acquisiscono le **competenze nella pratica**: attraverso un'esperienza non simulata ma calata in un vero contesto produttivo, con standard di qualità adeguati al mercato. Sono seguiti da formatori qualificati con l'ausilio di tutor formativi, e si avvalgono di servizi di supporto pedagogico e di accompagnamento socio-lavorativo. Il progetto esprime appieno l'idea di mutualismo e solidarietà attiva intrinseca a ENGIM Emilia Romagna, per cui le persone vengono prima di tutto e sono il perno attorno al quale si costruisce il benessere sociale. Oltre alla capacità inclusiva e all'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo, si prevedono percorsi partecipativi, pre-lavorativi e formativi, orientati alla **valorizzazione delle diversità** dei partecipanti.

Impresa formativa Officina RE.Bike

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

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

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

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

ENGIM Lazio

Bistrot Saperi & Saperi

Tra le forme innovative adottate da ENGIM per accompagnare i ragazzi della formazione professionale verso il mondo del lavoro, facendo acquisire loro le migliori competenze, c'è l'impresa formativa strumentale: una vera e propria "scuola-impresa" – si supera il concetto di "impresa formativa simulata" e di "bottega-scuola" – che integra e arricchisce le attività laboratoriali dei percorsi formativi di settore dei nostri CFP.

Il **Bistrot Saperi & Saperi** è un'impresa formativa di ENGIM Lazio che risponde totalmente ai criteri di mercato, ma allo stesso tempo diventa laboratorio per le energie di giovani che hanno voglia ed entusiasmo di crescere e di formatori capaci di trasferire i propri saperi. È un modello di impresa che unisce metodologie, processi formativi, competenze educative e professionali.

Situato all'interno del Pontificio Oratorio San Paolo, *Saperi & Saperi* ha come obiettivo specifico far sperimentare agli allievi dei corsi di leFP ENGIM un ambiente con **reali condizioni di lavoro**: qui vengono curati aspetti significativi quali il rapporto con il cliente, il rispetto dei tempi in funzione delle loro richieste, la rigorosa applicazione delle norme igienico-sanitarie imposte dalle normative di settore, l'esecuzione di operazioni di trasformazione, preparazione, confezionamento, conservazione e stoccaggio di prodotti alimentari, il coordinamento tra le diverse figure professionali che vi operano.

«*Sapere & Saperi* è un'impresa formativa reale - spiega **Roberto Sebastiani**, direttore di ENGIM Lazio – che permette ai ragazzi di operare in un ambiente protetto, coordinati da docenti, tutor e da un tutor aziendale, per acquisire competenze tali da consentire loro di intervenire nella valorizzazione, produzione, trasformazione, conservazione e presentazione di prodotti enogastronomici. I nostri allievi leFP, con quest'ultimo tassello, riescono ad avere consapevolezza di un percorso formativo completo: attività in aula, laboratoriale, stage in aziende, inserimento in un contesto lavorativo come l'impresa formativa che integra tutte e tre le esperienze e crea competenze "in uscita" uniche».

Le **competenze tecnico-professionali** sviluppate dagli studenti vanno dall'utilizzo di macchinari e attrezzature al servizio ai clienti, dalla preparazione dei pasti e dei dolci agli aspetti di gestione di un'attività commerciale.

Le **competenze trasversali** sollecitate, sviluppate e potenziate sono riconducibili alle capacità relazionali (rapporti con clienti e fornitori), all'autostima, al lavoro in gruppo, alla risoluzione delle eventuali problematiche e alle capacità creative.

Periodicamente vengono organizzati eventi esterni come pranzi o cene di degustazione "a tema", serate organizzate dagli studenti con la supervisione dei cuochi/docenti "interni" oppure sotto la guida di chef esterni, pranzi di lavoro su specifiche richieste, catering o banqueting anche presso sedi esterne al CFP.

Saperi & Saperi, anche nelle occasionali aperture agli utenti esterni, preserva la caratteristica di bistrot in cui consumare i menù preparati e serviti dagli allievi nel corso di esercitazioni didattiche di laboratorio di cucina.

In occasione dell'avvio delle attività didattiche per l'anno formativo 2020-2021, il bistrot ha ripreso la sua attività dopo la forzata chiusura dovuta al lockdown e dopo le vacanze di agosto; l'obiettivo è farlo tornare un punto di riferimento per l'attività didattica dei percorsi formativi del settore agroalimentare e cucina.

Sapere e Saperi (via **Temistocle Calzecchi Onesti 5, telefono 06 5534031**) racconta sé stesso a partire dal proprio nome: un bistrot, un bar-pasticceria, una piccola cucina con una proposta di piatti semplici ispirati alla tradizione italiana e non solo, visto le ben **trentaquattro nazionalità** rappresentate dagli allievi di ENGIM Lazio. Cappuccini, torte e biscotti, amatriciana e carbonara ma anche cous cous e tacos sono preparati e serviti dai ragazzi in formazione che animano il locale.

Salone di bellezza Liberi di essere

È l'ultimo arrivato nella famiglia di ENGIM, un salone di acconciatura e servizi estetici dove prendersi cura di sé, dei propri capelli e del proprio corpo. Uno spazio relax per una pausa di bellezza, che si rivolge sia al pubblico femminile che a quello maschile, nell'ottica *tailor made* della personalizzazione dei servizi: ciascuno è un pezzo unico e qui si punta ad essere *Liberi di essere... sé stessi*.

Si trova nella nostra sede di **via Temistocle Calzecchi Onesti 3, telefono 06 5534037**.

A vederli sembrano esercizi commerciali qualunque, ma sono qualcosa di più e quel di più è rappresentato dalla ricchezza di chi li abita e vi lavora: giovani allievi in formazione. Qui, i giovani possono sperimentare le proprie capacità e perfezionare le proprie competenze tecnico-professionali e trasversali attraverso il **learning by doing**, ossia l'imparare facendo: in un contesto reale, incontrando clienti reali e con la guida e la mediazione di un tutor formativo aziendale, o di un professionista del settore che supervisiona i processi e ne garantisce la qualità finale.

In un tempo di incertezza e crisi, in cui ci si scopre analfabeti nell'accompagnare gli altri, le imprese formative ENGIM vogliono essere **incubatrici di conoscenza**, in cui sostenere i giovani e mettere al centro due dimensioni fondamentali dell'essere umano: la cura e il lavoro che danno dignità ai nostri giorni.

ENGIM Lombardia

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.

ENGIM Piemonte

BARTigianelli

Nato a fine 2020 ed ospitato all'interno del Collegio Artigianelli a Torino, è gestito dagli allievi del **corso di operatore di sala e bar** e permette loro di apprendere in un ambito scuola/lavoro.

Dal febbraio 2021 ha ospitato due apprendisti, Aurora e Chadi, che hanno vissuto un'esperienza formativa a 360 gradi: l'apprendista è infatti coinvolto nella gestione e nell'organizzazione del lavoro del bar, sempre seguito dal docente responsabile dell'impresa.

Il *BArtigianelli* **apre alle 7.30** con il servizio di colazione rivolto agli ospiti della Residenza Universitaria Artigianelli e prosegue **fino alle 16**. È un luogo di incontro per i nostri allievi e formatori e più in generale per il personale e tutti coloro che frequentano il centro.

Il locale è allestito in condivisione con il Laboratorio Bar della nostra sede. Una parte delle attrezzature e delle forniture è utilizzata per le attività formative in atto, l'altra nel servizio di vendita.

Gerla Academy

Nata nel 2019 dalla collaborazione con **Gerla 1927**, la nostra Academy continua ad accompagnare i giovani dei corsi della ristorazione verso il mondo del lavoro.

Nel 2021 ha accolto 17 studenti del corso annuale di tecnico dei servizi di sala e bar (diploma professionale) che hanno avuto modo di svolgere il loro apprendistato nelle diverse sedi che l'azienda ha in città, nonostante l'emergenza Covid. Alcuni di loro sono andati in montagna a **Sansicario**: un assaggio delle stagioni, passaggio obbligato per un giovane che vuole affacciarsi al mondo della ristorazione. Attualmente diversi tra i responsabili di Gerla 1927 sono arrivati dal percorso dell'Academy di ENGIM Piemonte.

Prima company academy aperta all'interno di un centro di formazione professionale, Gerla Academy si è confermata una formula vincente di collaborazione tra azienda e scuola nell'accompagnare i giovani verso il mondo del lavoro, con spirito di corresponsabilità e impegno reciproco.

Dei 22 allievi diplomati nel 2019, 18 erano stati presi in apprendistato da Gerla durante il percorso formativo, e successivamente ne sono stati assunti 10 inclusi quelli occupati in altre aziende. Dei 27 allievi diplomati nel 2020, 14 hanno prestato servizio in apprendistato nei punti Gerla tra Sansicario e Torino e, in seguito, in 16 hanno trovato occupazione presso varie ditte.

AGRIENGIM

L'Impresa formativa della sede di Chieri impegna i nostri allievi e, tramite borse-lavoro, quattro persone svantaggiate, nella produzione ortofrutticola e florovivaistica e nella trasformazione agroalimentare su un **terreno di 4 ettari**. Il frutteto allinea **400 piante** da frutta e nocciolo. Il complesso serre con collettore di ingresso e due bracci occupa circa 800 metri quadrati.

I progetti di produzione in corso sono:

- **Piantini con OrMe (Orti Metropolitan):** fornitura agli orti pubblici di Torino e Chieri
- **Tavola Sociale (recupero invenduto)**
- **CSA (Comunità di Supporto all'Agricoltura):** soci e agricoltori uniti per regolare domanda e offerta di prodotti freschi e lavorati
- **Sperimentazione con l'Associazione produttori asparago di Santena e delle terre del Pianalto**
- **Progetto Fragole**
- **Gestione ciliegeto e nocciolo**

Le prime trasformazioni agroalimentari: passata di pomodoro, marmellate e succo di mela, composta di zucca.

ENGIM Veneto

Sanga-Bar di Thiene

È nato in piena pandemia, ottobre 2020, moltiplicando i motivi di orgoglio e le ambizioni di un progetto cui ENGIM Veneto tiene il particolare modo. *Sanga-Bar* non è un semplice caffè, perché in questo “bistrot dell'inclusione” cappuccini, torte e biscotti sono preparati e serviti dai ragazzi con disabilità cognitive inseriti nel progetto *Abilmente: un ponte tra scuola e lavoro per la disabilità* di ENGIM Thiene.

Ristrutturato grazie al supporto di **Julius Meinl** (l'azienda austriaca, ancora a conduzione familiare, ben radicata anche in Italia dove ha lo stabilimento di torrefazione principale e attenta alle strategie innovative) è uno spazio pensato per la condivisione in sicurezza di prodotti di qualità.

Sanga-Bar è un'impresa formativa che realizza un impegno sociale: dare una possibilità lavorativa ai disabili. In tempi di chiusure e paure, ENGIM Thiene ha deciso di ripartire con coraggio e audacia prendendo la gestione diretta del bar presso il **Patronato San Gaetano** di Thiene (Vicenza) con l'obiettivo di offrire opportunità di formazione sul campo ai ragazzi con disabilità e disturbi del neuro-sviluppo in attesa di occupazione.

Sanga-Bar rappresenta l'ultimo tassello del progetto **Officina del buono**, laboratorio produttivo inaugurato nel 2019 in sinergia con molte aziende del territorio e con l'impresa sociale **I bambini delle fate**, con l'obiettivo di realizzare prodotti da forno dolci e salati destinati proprio al bistrot. Il loro supporto e quello di Julius Meinl sono stati fondamentali per la sostenibilità economica dell'avvio del progetto e per la competenza ed il *know-how* nel settore caffè. Sono state individuate modalità adatte per riuscire a conciliare l'accessibilità degli strumenti di lavoro, in modo da renderli fruibili per ragazzi con disabilità, la qualità del prodotto e l'offerta ai clienti della migliore esperienza possibile.

Professioni del restauro

Il corso di tecnico del restauro di beni culturali ha durata triennale, mentre i corsi di specializzazione settoriale (per aziende) e gli incontri tecnici hanno diverse durate in base alla tematica.

Il tecnico del restauro dei beni culturali collabora con il restauratore eseguendo, con autonomia decisionale per le proprie competenze tecniche, determinate azioni volte a limitare i processi di degrado ed assicurare la conservazione dei beni e ne garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative e il controllo diretto del restauratore.

Possono iscriversi al **primo anno** formativo disoccupati o inoccupati, in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado, prioritariamente acquisito in indirizzi coerenti con il percorso formativo in oggetto o di diploma di qualifica professionale conseguito al termine del IV anno di IeFP.

Possono essere ammessi direttamente al **secondo e terzo anno** utenti che, senza aver frequentato il percorso di I o II anno, siano in grado di dimostrare il possesso di un livello di competenze tecnico-professionali maturate in contesti formativi o lavorativi adeguati.

Possono essere **ammessi direttamente all'esame di qualifica professionale**, a fine del III anno, gli utenti in possesso di una laurea coerente, previa sottoscrizione di un'apposita intesa tra soggetto gestore e Ateneo di provenienza, da sottoporre alla preventiva autorizzazione regionale.

Il corso triennale (2700 ore, almeno il 60% destinato alla pratica: laboratorio, stage, cantiere-scuola) è **gratuito** ed è prevista l'**erogazione di una borsa di studio**.

Il rilascio dell'attestato di qualifica professionale avviene al superamento dell'esame di qualifica, al termine del ciclo triennale, nel quale sono approfondite discipline scientifiche, storiche, tecniche, di documentazione, di restauro, trasversali. Nei laboratori si utilizzano materiali lapidei e derivati o musivi, superfici decorate dell'architettura, manufatti cartacei o dipinti su supporto ligneo e tessile.

I nostri allievi restaurano i monumenti di Vicenza

Si è concluso il ciclo di restauri che ha interessato nel centro storico di Vicenza le statue di **Giacomo Zanella** (piazza San Lorenzo), di **Giuseppe Garibaldi** (piazza Castello) e di **Vittorio Emanuele II** (piazza del Duomo). Ad annunciarlo il 15 novembre 2021 il sindaco Francesco Rucco, l'assessore Elena Donazzan e il dirigente regionale Fabio Menin e Barbara D'Incau, responsabile della Scuole di restauro ENGIM Veneto.

Gli studenti, di tutti e tre gli anni del corso, hanno eseguito gli interventi sotto l'occhio vigile dei restauratori e formatori e con la supervisione della Soprintendenza e dell'assessorato ai lavori pubblici. I restauri sono stati svolti in **467 ore di didattica**, oltre a quelle impiegate per la parte organizzativa. La collaborazione con il Comune, avviata a fine decennio '90 con la nascita della nostra Scuola di restauro, si rinnova annualmente garantendo una stabilità di collaborazione e di crescita. Nel 2021 ha visto anche la decorazione della sala di lettura per i bambini nella **Biblioteca Civica Bertoliana** “I tigli” a Laghetto e il restauro di due tele del XVIII secolo nei **Musei Civici di Vicenza**: *Madonna del Rosario* e *i santi Domenico, Giuseppe e Antonio da Padova* e *Apparizione di Gesù a Sant'Antonio da Padova*.

Negli scorsi anni, ENGIM ha effettuato il restauro degli affreschi di Palazzo Cordellina, sede della Biblioteca civica Bertoliana.

We Are

FONDAZIONE ENGIM NAZIONALE

Lettera del Direttore

Fondazione ENGIM

Governo e struttura

Risorse umane

Valori e tendenze del nostro personale

SDGs.





AZIONI MIRATE IN UNA VISIONE COMUNE

FRANCESCO FARNESI

Direttore ENGIM ONG



La scelta di trasformare tutte le associazioni ENGIM in fondazioni è stata motivata dalla necessità di dotarsi di una struttura organizzativa sempre più “solida” al passo con i tempi ed in grado di accompagnare ENGIM nelle sfide sempre più complesse che ci attendono nel futuro. È stata una **scelta importante, vincente**. Poterlo affermare al termine di un anno impegnativo com'è stato quello concluso, ci dà la forza per affrontare quello nuovo e con esso i cambiamenti di scenario economico, sociale, politico istituzionale, frutto di un processo lungo ed inevitabile, ma anche di eventi inaspettati e travolgenti che ci costringono continuamente a ripensarci e a ripensare il nostro lavoro.

Il 2021 è stato un anno difficile, ma ci ha trovati pronti. Il 7 gennaio è partito **Inserire**, un progetto che ha permesso a 25 giovani migranti di essere accompagnati in un percorso di inserimento socio-lavorativo attraverso un corso di lingua e cultura italiana, un corso di formazione professionale per operatore di pastificio, panificio e pizzaiolo ed infine il tirocinio presso le imprese del territorio del Lazio. In dodici mesi assieme a questa iniziativa se ne sono sviluppate molte altre tra quelle avviate nell'anno e quelle gestite in continuità con gli anni precedenti. Ne abbiamo contate **71 tra piccole iniziative e programmi più complessi, in 14 paesi di 4 continenti** diversi, abbracciando le aree dello sviluppo sociale ed economico, dell'emergenza, della formazione professionale, della migrazione, della sicurezza alimentare, della Educazione alla Cittadinanza Globale, del sostegno ai minori, del commercio equosolidale, del servizio civile e degli scambi giovanili.

Tutto ciò ci deve dare la forza di affrontare nuove sfide che ci attendono con competenza e chiarezza di intenti imparando dalla storia e dalle esperienze passate con la capacità di **agire nel piccolo**, ma **all'interno di una visione comune e di una programmazione integrata** portando sempre qualcosa di nuovo. Questa in sintesi potrebbe essere la prospettiva sulla quale fondare gli impegni di ENGIM per il futuro prossimo, dove cambiamento e capacità di agire in rete rappresentano i riferimenti intorno ai quali costruire la propria azione.

AGIRE IN RETE

L'azione della Fondazione ENGIM si ispira alla dottrina sociale della Chiesa e alla spiritualità e alla tradizione educativa della Congregazione di San Giuseppe. In questa prospettiva, ENGIM si sente prima di tutto parte della Famiglia del Murialdo, nella quale si considera una risorsa importante nel proporre ed attuare cammini di solidarietà e di promozione dello sviluppo sostenibile. Ma secondo una logica di partnership sempre più integrata, ENGIM ritiene determinante promuovere i propri obiettivi all'interno di una rete di relazioni locali e globali sempre più ampia ed integrata.

La cooperazione allo sviluppo, per essere sostenibile, non può essere pensata al di fuori di un approccio integrato e di una logica di partenariato e la rete può essere uno degli strumenti più efficaci per promuovere connessioni e sinergie capaci di mantenere alte le prospettive e la qualità dei risultati, sia a livello locale e di attenzione ai singoli beneficiari, sia a livello globale all'interno di strategie sempre più complesse, via via che la rete e le sue connessioni si ampliano. ENGIM con la sue specificità e competenze **si sente parte di una comunità di attori** e intende promuovere la propria crescita e sviluppo all'interno di essa.

OPERARE NEL E PER IL CAMBIAMENTO

Per una ONG pianificare e valutare dei progetti che promuovano il cambiamento sociale attraverso la partecipazione e il coinvolgimento è necessariamente la metodologia più efficace. Ma più che una scelta **rappresenta una necessità** di fronte ad un mondo che di per sé è in continuo cambiamento. Fenomeni come la globalizzazione, combinati con le crescenti disuguaglianze, stanno generando nuovi paradigmi e tutto questo sta producendo un grande impatto sulle popolazioni di tutto il mondo.

Oggi milioni di persone stanno affrontando crisi legate ai cambiamenti climatici e da una generale mancanza di visione su come sviluppare risposte sostenibili. Ma gli stessi processi di cambiamento **restano imprevedibili** e la stessa globalizzazione sta assumendo forme nuove e inattese di fronte al verificarsi di nuove crisi come la pandemia da Covid-19 o l'esplosione di conflitti sempre più indeterminati e complessi, con confuse connessioni tra aspetti politici, economici e culturali.

Negli ultimi anni, abbiamo imparato a conoscere la parola "resilienza", la capacità/ necessità di sopravvivere e adattarsi a una varietà di cambiamenti esponenziali che oggi ci trovano impreparati. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030, seppure con molte contraddizioni e limiti, resta per ENGIM un punto di riferimento importante, ma sin da ora abbiamo la responsabilità di andare oltre per riuscire a **cogliere ed affrontare i segnali del cambiamento**.

Detto per inciso, questo cambiamento ENGIM ha la necessità di interpretarlo e di viverlo anche con riferimento alla propria cultura organizzativa, con l'obiettivo di prevedere con sufficiente anticipo le trasformazioni di cui abbiamo bisogno e non di rincorrerle su pressioni e stimoli che arrivano dall'esterno.

2.1 FONDAZIONE ENGIM

La nostra ONG

Lo sguardo rivolto allo sviluppo dei territori ed alle necessità delle persone ha spinto ENGIM ad operare nell'ambito della cooperazione e dello sviluppo, e a costituirsi come Organismo Non Governativo (ONG).

Operiamo in **Europa, Asia, Africa, Centro e Sud America** attraverso interventi che mirano a sostenere il pieno sviluppo e riconoscimento dei talenti e delle opportunità presenti all'interno delle comunità locali.

In accordo con il carisma di San Leonardo Murialdo, fondatore della Congregazione dei Giuseppini, azioni e progetti sono importanti alla crescita umana e professionale delle nuove generazioni, elemento chiave per lo sviluppo economico e sociale di qualunque cultura.

Sono 15 i Paesi in cui sono stati realizzati o sono in corso progetti di sviluppo ed iniziative di solidarietà.

La Fondazione ENGIM è attualmente iscritta, in quanto ONG nella **Anagrafe delle Onlus presso l'Agenzia delle Entrate**. Al termine del periodo transitorio previsto dalla riforma, si iscriverà nel **Registro Unico Nazionale del Terzo Settore** – ai sensi degli articoli 34 e 35 del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 106/2020 – e adotterà così la **nuova qualifica di ETS**.

Denominazione

ENGIM – ENTE NAZIONALE GIUSEPPINI DEL MURIALDO

Forma giuridica

Fondazione

Sede legale

Via degli Etruschi 7, 00185 - Roma (RM)

C.F.

80354630586

P.IVA

04637931009

Numero REA

RM 944692

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.

Associazioni a cui aderisce ENGIM ONG

Ecco, di seguito, l'elenco delle associazioni a cui aderisce la nostra ONG:

- **AOI**
Coordinamento nazionale Associazione ONG italiane
- **Assobotteghe**
Associazione cooperative, botteghe e associazioni per il commercio equo e solidale
- **ASVIS**
Alleanza per lo Sviluppo Sostenibile (ente associato)
- **Concord Italia**
Piattaforma Italiana delle ONG europee
- **CONFAP**
Confederazione nazionale formazione aggiornamento professionale
- **CONGASS**
Coordinamento ONG e associazioni di solidarietà siciliane
- **COP**
Coordinamento regionale ONG del Piemonte
- **EfVET**
Network European Forum of Technical and Vocational Education and Training

- **Euroguidance**
Rete di ANPAL di circa 90 membri presenti su tutto il territorio nazionale
- **FOCSIV**
Federazione delle ONG di ispirazione cristiana
- **Forma**
Associazione enti nazionali di formazione professionale
- **ReeS**
Coordinamento Botteghe per il commercio equo e solidale di Roma
- **SLANGO**
Sierra Leone Association of NGOs
- **Comitato cittadino per la Cooperazione decentrata -**
Coordinamento associazioni di solidarietà e cooperazione internazionale di Roma
- **Coordinamento ONG del Lazio**
- **Forum sulle politiche in materia di beni confiscati alla criminalità organizzata**
Comune di Roma

Accreditamenti e convenzioni

Enti e istituzioni italiane

- **Agenzia delle Entrate**
ONG iscritta nell'Anagrafe ONLUS (art. 32, comma 7, legge 125/2014), settore attività ONG
- **AICS – Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo Sviluppo**
ONG iscritta nell'Elenco organizzazioni della società civile ed altri soggetti senza finalità di lucro istituito presso AICS (art. 26, commi 2-3, legge 125/2014)
- **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali**
ammessa ai contributi (legge 14/2/1987, n. 40) per il coordinamento operativo a livello nazionale di attività di cui all'art. 18 legge 845/1978 (legge-quadro formazione professionale)
- **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Direzione Generale dell'Immigrazione**
iscritta alla Sezione 1 del Registro enti e associazioni con attività pro Immigrati
- **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali Albo informatico**
iscritta alla Sezione 3: intermediazione (legge 276/2003 e s.m.i.)
- **Agenzia Nazionale per i Giovani**
accreditamento per organizzazione e invio volontari in Servizio Volontario Europeo
- **Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**
accreditamento per formazione personale scuola Decreto AOODPIT.852 (30/07/2015)
- **INAPP – Agenzia Nazionale Erasmus+**
accreditamento Erasmus+ - Azione KA121 Mobilità individuale ai fini di apprendimento - Ambito VET (2021-2027)

Governi e ministeri all'estero

- **Commissione Europea**
Quality Label for Humanitarian Aid Volunteering (2021-2027)
- **Albania**
Fier
Ministero della Giustizia
- **Libano**
Beirut
Ministero degli Interni
- **Mali**
Bamako
Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
- **Sierra Leone**
Lunsar
Government of Sierra Leone, Ministry of Development
- **Guinea Bissau**
Bissau
Ministerio de relaciones Exteriores
- **Argentina**
Buenos Aires
Ministerio de relaciones Exteriores
- **Ecuador**
Quito
SETECI - Secretaría Técnica de Cooperación Internacional

Convenzioni stipulate in Italia

- **Sapienza Università di Roma**
convenzione quadro, vigente dal 29 settembre 2010, per tirocini di formazione ed orientamento
- **Università degli studi di Roma Tor Vergata**
convenzione, vigente dal 17 giugno 2011, per promozione di tirocini teorico-pratici in aziende o enti
- **Università degli studi Roma Tre**
convenzione, vigente dal 28 marzo 2012, per tirocini di formazione ed orientamento
- **SOUL**
collaborazione con il Sistema Orientamento Università Lavoro per erogazione di servizi di orientamento di secondo livello
- **Università degli studi di Firenze**
convenzione quadro, vigente dal 29 settembre 2010, per tirocini di formazione ed orientamento
- **UNISTRASI – l'Università per stranieri di Siena Ateneo internazionale**
convenzione quadro per la certificazione di italiano come lingua straniera - CILS

Linee di indirizzo

L'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2030, seppure con i suoi limiti e contraddizioni, rappresenta per ENGIM un orizzonte importante. Ma i dipendenti della nostra ONG sentono, nello stesso tempo, la **responsabilità di andare oltre** ad essa, per essere pronti a cogliere ed affrontare i segnali del cambiamento. Fenomeni come la globalizzazione, combinati con le crescenti disuguaglianze, stanno generando nuovi paradigmi e un grande impatto sulle popolazioni di tutto il mondo. Oggi milioni di persone stanno affrontando crisi legate ai cambiamenti climatici e alla generale mancanza di visione su tali avvenimenti.

Per dare risposte concrete a queste emergenze, ENGIM ritiene determinante promuovere i propri obiettivi all'interno di una **rete di relazioni locali e globali sempre più ampia ed integrata**. **La cooperazione allo sviluppo**, per essere sostenibile, non può essere pensata al di fuori di un approccio integrato e **lontana da una logica di partenariato**. Il lavoro "a rete" si dimostra sempre più come uno degli strumenti più efficaci per promuovere connessioni e sinergie capaci di garantire la qualità dei risultati.

Negli ultimi anni, tutti noi abbiamo imparato a conoscere la parola "resilienza", cioè la capacità – ma anche la necessità – di adattarsi e sopravvivere a tutti quei di cambiamenti e trasformazioni (a volte epocali) che oggi ci trovano spesso impreparati. ENGIM, per la natura del suo lavoro e per la responsabilità che sente nei confronti dei più poveri e dei più fragili, vuole interpretare e vivere la resilienza anche in riferimento alla propria cultura e capacità organizzativa, per essere in grado di prevedere, con sufficiente anticipo, le trasformazioni che verranno, senza doverle rincorrere con affanno e in maniera improvvisata.



Le tappe anno per anno

1987

prende avvio la prima iniziativa internazionale di ENGIM con il progetto "Pozzi a Lunsar" in Sierra Leone

1988

viene avviato sempre in Sierra Leone il primo progetto in collaborazione con la Commissione di Bruxelles

1990

entra a far parte dell'Assemblea delle ONG italiane, divenuta successivamente Associazione delle ONG Italiane

1994

partono le prime attività in Albania

1997

aderisce all'Assemblea Generale delle ONG italiane di cooperazione allo sviluppo

1998

avvia il primo progetto in Sud America. Nello stesso anno arriva in Albania, fronteggiando in prima fila una drammatica emergenza sociale e civile

2000

ottiene il riconoscimento di idoneità del Ministero degli Affari Esteri in base alla legge 49/87

2001

nasce a Roma la prima Bottega del Mondo con l'intento di promuovere il commercio equo e solidale per costruire un pianeta più giusto e garanzie più dignitose nei confronti dei lavoratori del Sud del pianeta

2003

è tra i promotori dell'associazione giovanile Sesto Continente. Una comunità virtuale per scambiarsi esperienze, pensieri, idee tra soggetti diversi per origine, cultura, formazione e per estendere l'esigenza etica della solidarietà e della prossimità, oltre l'ambito individuale e familiare. Nello stesso anno partono i primi volontari in servizio civile

2005

ENGIM Internazionale apre la sede a Torino e, in collaborazione con Sesto Continente e Istituto Fernando Santi, avvia un Centro di Servizi per Immigrati a Roma con funzioni di accoglienza, orientamento, informazione sui servizi territoriali e assistenza nel disbrigo di pratiche relative all'ingresso e alla permanenza in Italia

2007

è tra i promotori dell'associazione di diritto ENJOM per lo sviluppo di attività di cooperazione in Argentina

2008

si accredita presso il governo argentino. Nello stesso anno ENGIM aderisce alla Focsiv - Federazione delle ONG di ispirazione cristiana

Le tappe anno per anno

2009

ottiene dal Ministero Affari Esteri l'estensione della sua idoneità alle attività di informazione ed educazione allo sviluppo sul territorio. Nasce inoltre E KUO che raggruppa e gestisce in maniera professionale attività di commercio equo e solidale, servizi a sostegno di progetti di cooperazione internazionale e promuove iniziative eticamente sostenibili.

2010

pubblica il suo primo Bilancio Sociale. Rafforza le relazioni territoriali in Italia e nei Paesi in via di sviluppo con istituzioni pubbliche e partner privati tra cui fondazioni, università e associazioni di volontariato. Ottiene l'accreditamento per il programma Gioventù in Azione - Servizio Volontario Europeo. Ed è tra i promotori di C.ONG. ASS. Coordinamento ONG e Associazioni di solidarietà siciliane

2011

si accredita presso il governo della Guinea Bissau e vi apre una sede operativa

2012

avvia le attività in Libano e si accredita formalmente presso il governo del Mali

2014

si accredita presso il governo del Libano e interviene nei teatri delle crisi di Siria (guerra civile), Sierra Leone (epidemia di Ebola) e Mali (guerra ed emigrazione)

2015

partecipa ad Expo 2015 presentando l'innovativo processo di coltivazione del riso SRI (System of Rise Intensification) in Sierra Leone

2017

avvia in Italia iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori non accompagnati. Partono i primi volontari ENGIM dei Corpi Civili di Pace

2018

avvia in Italia insieme a Focsiv e al coordinamento GCap Italia (Coalizione italiana contro la povertà) il progetto MESA: Make Europe Sustainable for All, che vede la partecipazione di 25 partner di tutta Europa con lo scopo di promuovere i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)

2019

avvia il processo di trasformazione organizzativa per adeguarsi alle normative della riforma del Terzo Settore e organizza l'incontro *Diritti umani e ambiente: il caso dell'Amazzonia. Quali nuove azioni con i popoli indigeni per tutelare i diritti umani in contesti ambientali fragili*

2020

apre la nuova sede del Centro Solidarietà e Inclusione (CSI) negli spazi di via Etruschi 38 a Roma. ENGIM ottiene l'accreditamento Quality Label per la realizzazione dei progetti ESC - European Solidarity Corps promossi dall'Unione Europea e gestiti in Italia dalla Agenzia Nazionale Giovani

2.2 GOVERNO E STRUTTURA

Sono **membri** della Fondazione ENGIM Nazionale: l'ente promotore Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) e gli enti affiliati, promossi dalla Fondazione stessa e regolarmente costituiti.

Sono **organi** della Fondazione ENGIM Nazionale: il Consiglio direttivo nazionale, il Presidente nazionale, 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.

Organo di controllo

Nominato dall'ente promotore, rimane in carica per 3 esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di 5 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.

Consiglio dei membri

Organo consultivo e di indirizzo, si esprime sulla determinazione di programmi, priorità e obiettivi della Fondazione e sulla definizione delle finalità generali e degli indirizzi strategici per lo svolgimento delle attività istituzionali. Può nominare al suo interno un Coordinatore. Si riunisce almeno una volta l'anno.

Comitato scientifico

Composto da esperti nominati dal Presidente che durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati, si occupa di progettazione nazionale ed europea, ricerca e sviluppo di ENGIM e collabora alla crescita delle fondazioni regionali. Aree di attività: politiche attive, servizi al lavoro, inclusione sociale, didattica innovativa.

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

Fondazione ENGIM



Fondazioni ENGIM Regionali



Composizione degli organi

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

		data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente	22/07/19	1
Francesco Farnesi	Vice Presidente	24/09/21	1
Marco Muzzarelli	Consigliere	22/07/19	1
p. Antonio Fabris	Consigliere	01/09/20	1
Luigi Bobba	Consigliere	22/07/19	1

Raffaello Fortuna ha ricoperto la carica di Vice Presidente dal 22/07/2019 al 24/09/2021

PRESIDENTE

	data di prima nomina	numero mandato
p. Antonio Teodoro Lucente	22/07/19	1

ORGANO DI CONTROLLO

	data prima nomina	numero mandato
Salvatore Calcagno	22/07/19	1

COMITATO SCIENTIFICO

	data di prima nomina	numero mandato
Giovanni Artuso	26/06/20	1
Giuseppe Cavallaro	26/06/20	1
Daniele Marini	26/06/20	1
Marco Muzzarelli	26/06/20	1
Antonio Sansone	26/06/20	1
Orazio Zenori	26/06/20	1

DELEGATO NAZIONALE

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

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

DIRETTORE GENERALE

	data di prima nomina	numero mandato
Marco Muzzarelli	26/06/20	1

Funzionamento e controllo

RIUNIONI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

Il Consiglio direttivo nazionale si è riunito cinque 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	ordine del giorno
18/03/21	Bilancio previsionale 2021 - Approvazione quote di adesione fondazioni regionali - Revisioni statutarie - Affidamento incarico RSPP
29/04/21	Approvazione bilancio consuntivo 2020 - Approvazione aggiornamento Codice Etico
18/06/21	Approvazione Bilancio sociale 2020
24/09/21	Dimissioni di un componente del CDN - Nomina del nuovo componente del CDN - Nomina del Vicepresidente - Acquisizione immobili ricevuti in donazione
26/11/21	Iscrizione al RUNTS

SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE

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

ORGANISMO DI VIGILANZA

	carica	data prima nomina
Michele Del Rio	Presidente	18/12/20
Letizia Davoli	Membro	18/12/20
Salvatore Calcagno	Membro	18/12/20

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



2.3 RISORSE UMANE

Il valore delle persone

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

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

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

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

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

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

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

Al 31 dicembre 2021 il personale in servizio presso la Fondazione ENGIM risulta composto da **18 dipendenti e 10 collaboratori**.

dipendenti e collaboratori

28

dipendenti a tempo indeterminato

100%

collaboratori all'estero impegnati nei progetti di cooperazione allo sviluppo

8

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM

Dipendenti e collaboratori

	2020	2021
Dipendenti	20	18
Collaboratori *	6	10
Totale	26	28

* lavoratori parasubordinati, lavoratori a partita IVA

2021



● Dipendenti **64%**
● Collaboratori **36%**

Dipendenti per tipologia contrattuale

	2020	2021
Tempo determinato	0	0
Tempo indeterminato	20	18
Totale	20	18

2021



● Dipendenti a tempo indeterminato **100%**
○ Dipendenti a tempo determinato **0%**

Dipendenti per area funzionale

	2020	2021
Segreteria, logistica e servizi di supporto	2	2
Amministrazione	17	15
Erogazione*	0	0
Direzione	1	1
Totale	20	18

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

Il personale dipendente della Fondazione è impiegato prevalentemente in attività amministrative e gestionali volte a favorire il coordinamento di tutta ENGIM

Collaboratori per area geografica

	2020	2021
Collaboratori all'estero	4	8
Collaboratori in Italia	2	2
Totale	6	10

collaboratori all'estero in Albania, Colombia, Ecuador, Sierra Leone, Guinea Bissau e Mali

80%

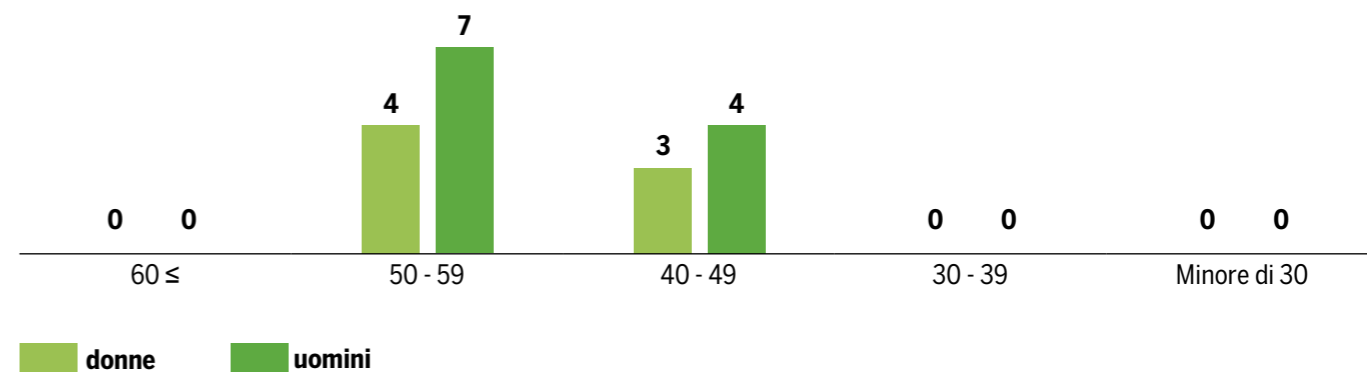
2021



● Altre funzioni **100%**
○ Erogazione* **0%**

Dipendenti per fasce d'età e genere 2021

	Donne	Uomini	Totale
60 ≤	0	0	0
50 - 59	4	7	11
40 - 49	3	4	7
30 - 39	0	0	0
Minore di 30	0	0	0
Totale	7	11	18



Compensi e retribuzioni

Differenza retributiva lavoratori dipendenti

livello inquadramento contrattuale	retribuzione annua lorda	importo (euro)
IX Livello	massima	53.668
II Livello	minima	19.564

Compensi agli apicali

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

Compensi ai componenti degli organi della Fondazione

	importo lordo (euro)
Presidente dell'Organo di Controllo e Revisore legale dei conti	3.161

Compensi all'Organismo di Vigilanza

	importo lordo (euro)
Presidente	7.000
Membro	5.000

Retribuzione dei dirigenti con livello contrattuale superiore a VII

	importo lordo (euro)
IX Livello	53.668



Formazione e innovazione continua del personale

Piano formativo nazionale 2019-2021

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

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

CANTIERE ENGIM

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

SUMMER SCHOOL 2021

We Are We Share We Care

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

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

Area Soft Skills

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

Area Innovation Skills

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

Area Hard Skills

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento

PAROLE INCONTROSENTO

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

SKILLATI PER LA VITA

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

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

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

PIATTAFORMA PER IL SISTEMA DUALE

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

Per l'implementazione si è scelto lo strumento operativo **Wiki delle Soft-Skills**: 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.

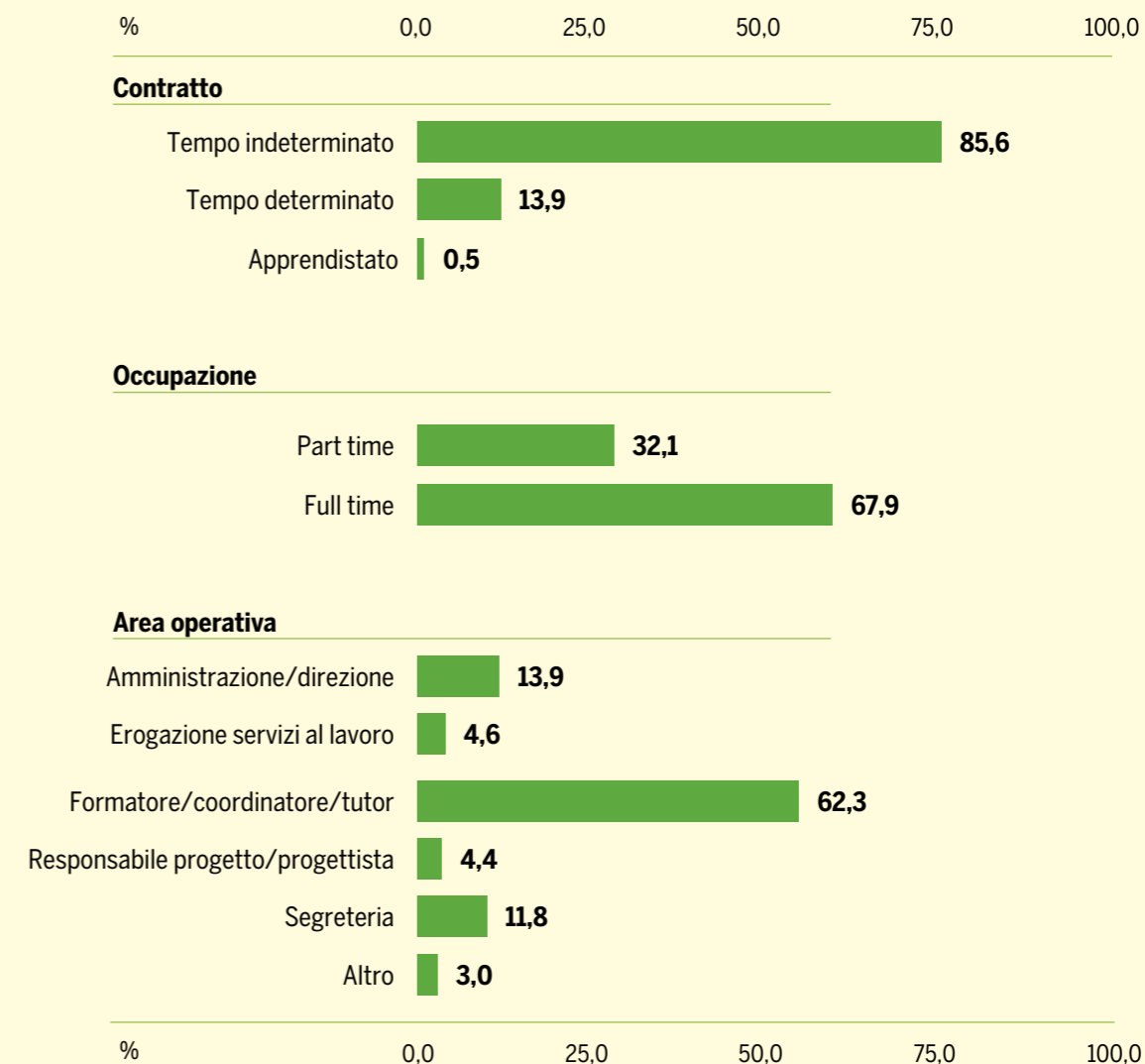
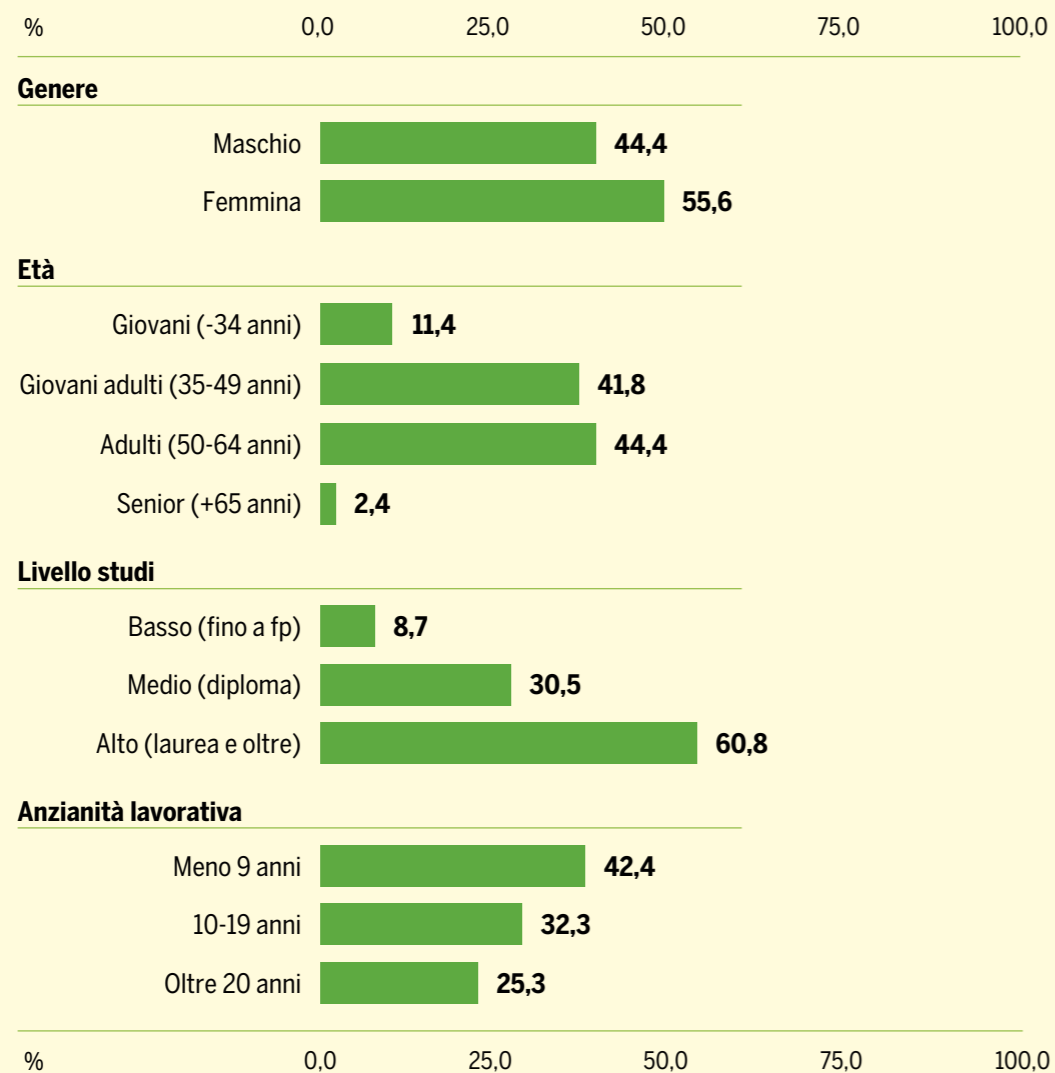
Non è un caso se le imprese in misura crescente si pongano il tema di come condividere con i dipendenti e collaboratori gli obiettivi e i valori aziendali, accrescere i processi di identificazione, affermare un *brand* che non è semplicemente un "marchio" ma un modo di **comunicare e condividere** i 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.

Tra il 19 novembre e il 6 dicembre 2021, tramite una piattaforma web dedicata, sono

Il profilo dei collaboratori



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

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.

Fratture. Quattro gli elementi di frattura rilevati. a) divario tra l'importanza

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

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

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

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

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

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

GENERAZIONI ALLO SPECCHIO

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

VALORI DI ENGIM E L'IDENTIFICAZIONE

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

GERARCHIA DELLE PROFESSIONI

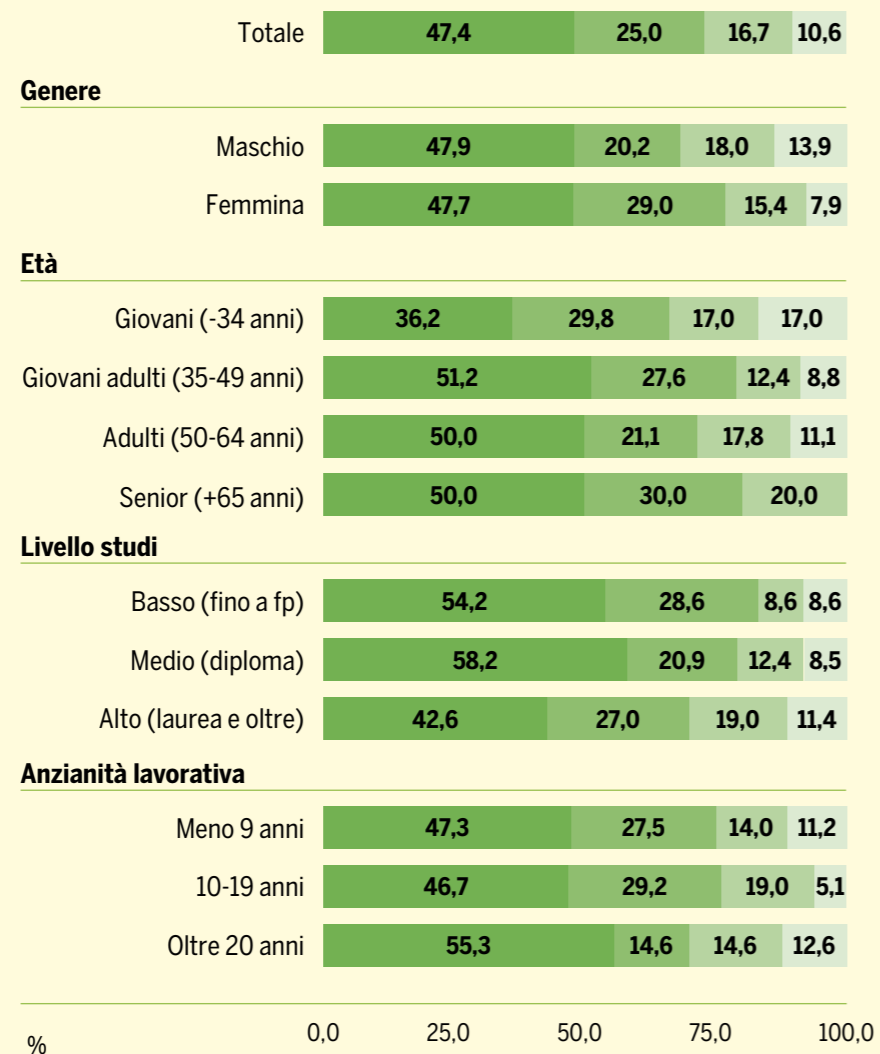
Qual è il prestigio che i collaboratori di ENGIM, rispetto alla loro occupazione attuale, assegnano alle diverse professioni? Le risposte ottenute raccontano, di riflesso, come si collocano nella gerarchia delle professioni, a quale mestiere percepiscono di essere più simili. Al primo posto c’è la figura 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?

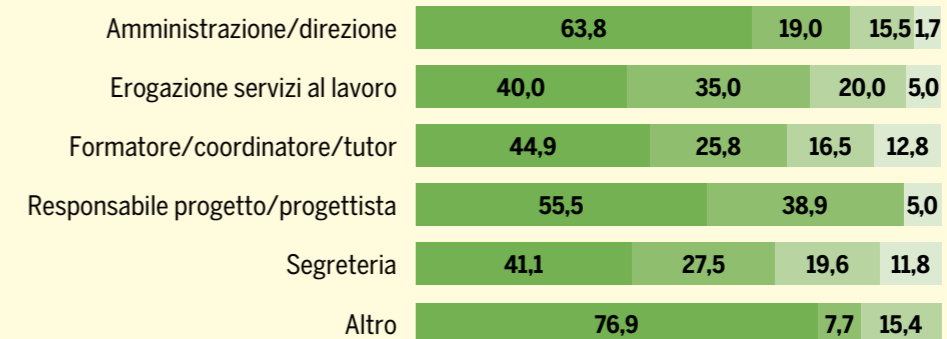
Gli interpellati, nel lavoro, cercano l’aspetto della “garanzia” o un “percorso di carriera”? L’opinione prevalente è la seconda. Il 58,5% ambirebbe a migliori opportunità professionali e di stipendio, anche a scapito di una maggiore certezza di occupazione. Quanto al valore assegnato al “merito”, il 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

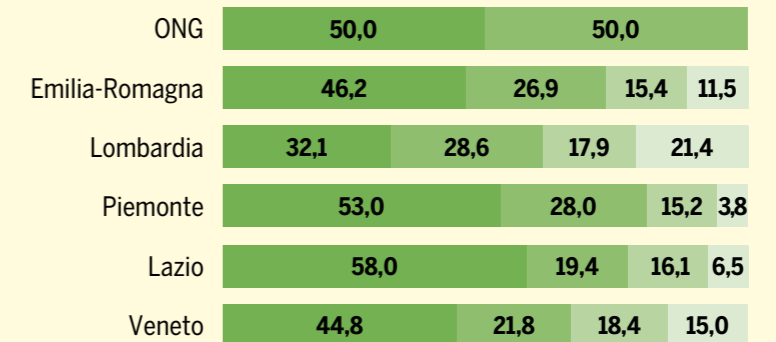
● identificati ● parzialmente identificati ● incerti ● non identificati



Area operativa



Sede



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

Percorsi formativi per volontari e cooperanti

Nel corso del 2021 sono svolti 3 percorsi formativi rivolti ai volontari e cooperanti di ENGIM e degli enti appartenenti alla rete FOCSIV.

Eccoli, in rapida sintesi, per titolo, tema, partecipanti e durata.

Formazione generale per volontari • SCU

Trasmettere conoscenze che contribuiscano a rafforzare la consapevolezza del proprio ruolo di operatori volontari in SCU (Servizio civile universale) alla luce di un quadro istituzionale definito. Alla formazione hanno partecipato **50** volontari distribuiti in **7** Paesi per un totale di **100** ore.

Formazione specifica per volontari • SCU

Approfondimenti valoriali e logistici rispetto al Paese di destinazione del volontario di SCU. Alla formazione hanno partecipato **50** volontari distribuiti **7** Paesi per un totale di **75** ore.

Formazione progettazione • SCU

Formazione dedicata agli operatori impegnati nell'elaborazione delle proposte progettuali nell'ambito del Servizio Civile Universale. Al corso hanno partecipato **10** operatori ENGIM per un totale di **10** ore.



We Share

FARE IL BENE E FARLO BENE

Cooperazione allo sviluppo

Mobilità e volontariato internazionale

Centro solidarietà e inclusione

Educazione alla cittadinanza globale

Commercio equo e solidale

Campagne

SDGs.





ENGIM ONG

→ PROGETTI DI COOPERAZIONE

In ogni nazione dove è presente, ENGIM realizza progetti di cooperazione finalizzati ad una serie di obiettivi:

- formazione professionale e reinserimento lavorativo di giovani in condizioni di disagio
- avvio e crescita di imprese ed aziende agricole
- diffusione di servizi e tecnologie
- sostegno di case famiglia e consultori medici
- costruzione di pozzi e alla posa di impianti fotovoltaici

Sono **grandi progetti pluriennali** finanziati dall'Unione Europea o dal Ministero degli Affari Esteri, dalla Caritas o da altri organismi, italiani e stranieri, così come **piccoli interventi pensati e calibrati** per i bisogni delle comunità locali.

I progetti non riguardano la gestione diretta di sedi o attività formative proprie di ENGIM ma la definizione, il sostegno e la realizzazione di processi della **durata da 1 a 3-4 anni** per il potenziamento strutturale, informatico, organizzativo o didattico negli ambiti dell'educazione, della formazione, del lavoro e della promozione sociale.

Sono sempre **in sinergia con partner locali** ai quali, portati a termine i progetti, viene affidata la continuità operativa nel tempo, per favorire la crescita di una data comunità che sia sostenibile sul piano economico e ambientale e fondata sui valori della cooperazione e della reciprocità.

→ INTERVENTI DI EMERGENZA E SOLIDARIETÀ

Da anni ENGIM organizza interventi di emergenza e solidarietà verso le popolazioni colpite da **calamità naturali, guerre o epidemie**.

→ MOBILITÀ E VOLONTARIATO INTERNAZIONALE

ENGIM sostiene e coordina i seguenti programmi di mobilità e volontariato internazionale:

- scambi europei
- Servizio Civile Universale
- tirocini
- European Solidarity Corps
- Corpi Civili di Pace

→ SOSTEGNO A DISTANZA DI MINORI E GIOVANI

ENGIM cura e realizza iniziative per il sostegno a distanza di minori e giovani. Nello sviluppo di tali attività opera nel rispetto dei principi indicati nelle **linee guida emanate dall'Agenzia per le Onlus**, per garantire ai sostenitori ed ai beneficiari **trasparenza e qualità** nei progetti, **informazioni chiare e complete** sul contributo versato a sostegno dei bambini e delle loro comunità di appartenenza.

3.1 COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

AFRICA

Ciad | Guinea Bissau | Kenya | Mali | Sierra Leone | Senegal

Il continente africano è quello in cui è **più massiccia** la presenza ENGIM, con progetti in corso di cooperazione allo sviluppo che spaziano dalla formazione professionale all'avvio e al sostegno di nuove imprese. Nostro, ad esempio, è il **primo incubatore di micro imprese** realizzato in tutta la Guinea Bissau, mentre in Sierra Leone il fiore all'occhiello è ancora oggi il progetto per la **produzione di riso**, che ne aumenta la produttività con un minor utilizzo di acqua.

AMERICHE

Brasile | Colombia | Ecuador | Messico

Educazione, sviluppo inclusivo e tutela dell'ambiente i settori nei quali spaziano gli interventi della nostra ONG nei quattro Paesi dell'America Latina dove è presente. Lavorando in un patrimonio unico per la sua diversità, la **Foresta Amazzonica**, molte energie sono spese per tutelarne la flora ed i corsi d'acqua, grazie anche a politiche di *advocacy* e alla sensibilizzazione della cittadinanza.

ASIA

Libano | Siria

L'impegno ENGIM nel continente asiatico è concentrato soprattutto nel Medio Oriente, in particolare nei due Paesi che ancora stanno scontando la profonda crisi umanitaria aperta con la guerra civile siriana. Sostegno alla popolazione locale e ai rifugiati siriani in Libano gli interventi realizzati, con la fornitura di **beni di prima necessità** e progetti di **sostegno nel campo educativo e socio-sanitario**.

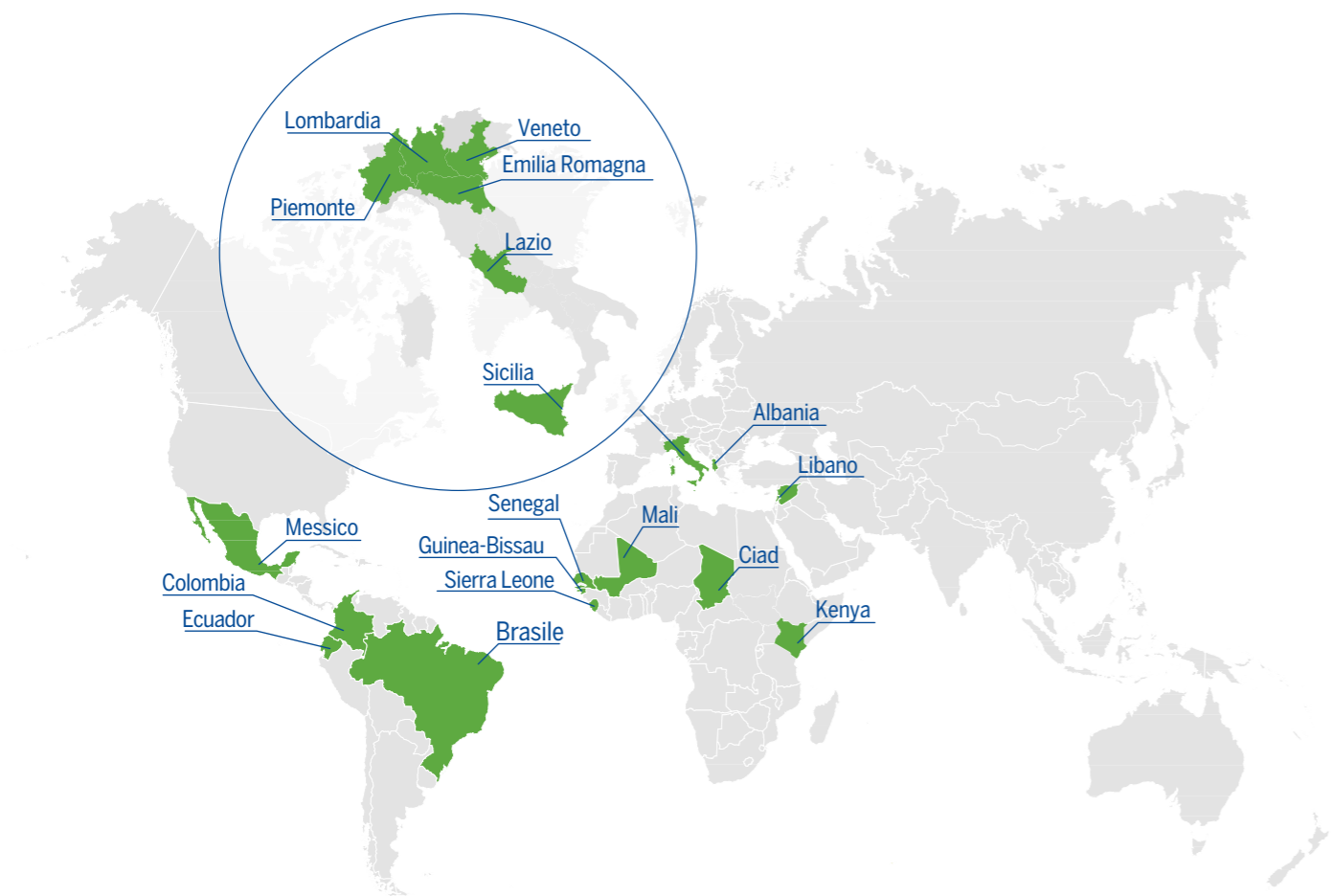
EUROPA

Albania

Qui sono **Impresa, lavoro e sviluppo** le parole chiave dell'impegno ENGIM. Nel corso degli anni sono stati realizzati progetti a favore dei giovani di aree rurali e suburbane, delle persone con disabilità, dei giovani rimpatriati e di donne vittime di violenza. Oggi gli interventi mirano a potenziare le capacità e le strutture di enti, pubblici e privati, che operano nella formazione professionale e nell'orientamento al lavoro. Da ultimo l'impegno si è esteso anche al riutilizzo di beni confiscati alla criminalità organizzata (Fier, Elbasan).

Progetto JUNTOS Piccoli produttori dell'Ecuador in rete

Progetto GOT Opportunità di lavoro in Guinea Bissau, Senegal e Mali



ITALIA	AFRICA	ASIA	CENTRO E SUD AMERICA	EST EUROPA
Piemonte, Lombardia Veneto, Emilia Romagna Lazio, Calabria, Sicilia	Ciad, Guinea Bissau, Kenya, Mali, Senegal, Sierra Leone	Libano, Siria	Brasile Colombia, Ecuador Messico	Albania

Iniziativa – finanziata dall’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) – volta a supportare la produzione sostenibile di caffè, cacao e quinoa nelle province di Sucumbios, Napo, Orellana, Manabi e Chimborazo che ENGIM gestisce con la ONG italiana **Cefa**, principale soggetto proponente. Beneficiari sono stati **10.800** soci legali e commerciali di **45** cooperative e associazioni inserite nelle **3** filiere produttive, che vivono una condizione di povertà diffusa a causa della bassa redditività delle piantagioni e delle difficoltà di accesso a strumenti di credito e mercati più redditizi. Ciò limita l’innovazione tecnologica ed il *turnover* generazionale e determina metodi produttivi ad elevato sfruttamento delle risorse naturali.

Progetto JUNTOS è sviluppato su tre assi principali:

- **rafforzamento capacità produttive**
maggiore produttività e resilienza al cambiamento climatico dei sistemi agricoli con il miglioramento dei metodi di produzione, la diversificazione e il trasferimento di *best practices* produttive.
- **rafforzamento capacità organizzative**
migliori capacità di gestione socio-organizzativa delle associazioni di piccoli produttori in un quadro di economia popolare e solidale e di commercio equo.
- **rafforzamento capacità commerciali**
maggiore e migliore accesso dei piccoli produttori a mercati più redditizi, analisi e formazione per il miglioramento infrastrutturale ed energetico nei processi post-raccolta.

Finanziato da **Aics** - sede di Dakar, il progetto GOT (Générer des Opportunités de Travail sur la route Guinée Bissau - Senegal - Mali) è partito nel febbraio 2020, vede ENGIM come capofila e **ISCOS** e **Caritas Mali** come partner. L’intervento contribuisce a rafforzare la resilienza di potenziali migranti e *retournes* dell’Africa Occidentale, attraverso l’inclusione sociale ed economica di giovani donne e uomini e con una campagna informativa.

In Guinea Bissau le attività si svolgono principalmente nella regione di Cacheu. ENGIM è presente da molti anni, in particolare a Bissau e Bula, dove i Giuseppini del Murialdo curano la formazione professionale in uno degli istituti di istruzione secondaria più qualificati del Paese.

In Mali il progetto interessa la capitale Bamako e la regione di Kayes.

Le attività di ISCOS si svolgeranno in Senegal, nella regione Casamance.

Beneficiari di GOT sono: **495** giovani e migranti di ritorno, di cui la metà donne (formazione professionale e inserimento lavorativo, sostegno a imprese e microimprese) e **oltre 400.000 persone** in Guinea Bissau, Mali, Senegal e in Italia (campagne di comunicazione innovative sulle migrazioni con la creazione di: documentari, workshop, seminari).

Progetto INTRA

Intervento d'emergenza in favore delle popolazioni colpite dalla crisi umanitaria nelle aree transfrontaliere del Mali e del Burkina Faso

Il progetto, **gestito dalla sede ENGIM Internazionale di Torino** in collaborazione con INTERSOS, nasce come risposta all'intensificarsi dei conflitti intercomunitari nel nord e nel centro del Mali e in Burkina Faso. Conflitti che – uniti al deterioramento della crisi umanitaria vissuta in Burkina Faso – hanno spinto molti a spostarsi all'interno dei due Paesi o in quelli limitrofi.

Gli interventi puntano a mitigare gli effetti dell'emergenza umanitaria migliorando la **sicurezza alimentare e nutrizionale** delle persone in movimento e delle comunità di accoglienza più vulnerabili.

Per garantire sostenibilità al progetto e non supportare i beneficiari in ottica solo assistenziale, le attività di distribuzione di viveri, nutrienti, utensili o kit d'igiene sono sempre precedute da un lavoro di studio e analisi del territorio e seguite da **percorsi di sostegno, formazione e/o sensibilizzazione** sulle buone pratiche alimentari.

Il corso di formazione e accompagnamento su pratiche agricole, agro-ecologiche, gestione di impresa e inserimento nei mercati locali vuole consentire alle famiglie selezionate e sostenute di **contare su mezzi propri di sostentamento**, per garantire un'uscita dallo stato di emergenza con effetti durevoli.

Nel settore della salute, il progetto si impegna a formare degli **agenti sanitari comunitari** che, a loro volta, si occuperanno di sensibilizzare la comunità e di effettuare attività di *screening* per individuare e indirizzare casi di malnutrizione severa o moderata.

Fondamentale per contribuire a mitigare gli effetti della crisi umanitaria è anche la **protezione dei soggetti più vulnerabili**.

A tal fine si opera per rivitalizzare e, dove necessario, avviare i meccanismi comunitari di protezione dell'infanzia, coinvolgendo gli attori locali in appositi comitati, sensibilizzando e formando sui diritti dei bambini, sulle pratiche genitoriali positive e sui rischi e creando spazi a misura di bambino (**Child Friendly Spaces - CFS**) volti a garantire ai minori sostegno psico-sociale e un appropriato supporto burocratico nei casi di minori non accompagnati.

Il progetto prevede infine di realizzare **un reportage ad opera di giornalisti maliani**, che documenti la situazione in quelle aree, dia voce alle comunità di accoglienza e agli IDPs e racconti una quotidianità caratterizzata da emergenze per insicurezza alimentare e nutrizionale e scarsa protezione dei minori in particolare.

Il reportage verrà diffuso in Mali, Burkina Faso e Italia, per riportare la giusta attenzione e visibilità al progetto ma soprattutto all'emergenza in corso.

durata

1 giugno 2021 / 30 settembre 2022

finanziatore

Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo · AICS

costo totale del progetto

1.187.600 euro di cui 1.150.000 co-finanziati da AICS

zona d'intervento

aree transfrontaliere del Mali (regione di Mopti cercle di Mopti e cercle di Bankass) e del Burkina Faso (comuni di Thiou e Cain nella provincia di Yatenga e di Bann e Solle in quella di Loroum).

→ MALI

beneficiari diretti

308 famiglie, **7** cooperative agricole e tutti i partecipanti alle formazioni, per un totale di **4.050** persone a cui si aggiungono i beneficiari delle attività di sensibilizzazione per una stima di **184.434** persone.

beneficiari indiretti

le popolazioni dei cercle di Bankass (**384.753** persone) e di Mopti (**536.066**) e in generale dell'area centrale del Paese.

→ BURKINA FASO

beneficiari diretti

un totale di **17.500** persone (**10.000** bambini e **7.500** adulti) colpite dalla crisi umanitaria

beneficiari indiretti

25.000 abitanti dei **4** comuni di intervento, i leader della comunità, i servizi tecnici statali, le reti locali e le ONG partner, tutti coinvolti nella protezione dell'infanzia.



Brasile

CETGIB

Centro de Terapias Naturais Gianni Bande Juazeiro Bahia

Il Centro de Terapias Naturais Gianni Bande è un'associazione senza fini di lucro, di natura filantropica, fondata nel 1999 dalle suore Oblate di San Luigi Gonzaga (Luigine) e ha come obiettivo di **promuovere la salute integrale della persona** attraverso terapie specifiche per ogni realtà patologica.

Oltre all'attività di cura, porta avanti un **orto botanico** e fornisce servizi di promozione della salute, prevenzione, orientamento e formazione rivolte alle famiglie di Juazeiro e a tutte le persone che hanno bisogno di cure.

ENGIM collabora con CETGIB da cinque anni e attualmente lo supporta grazie al progetto *Centro de Terapias Naturais Gianni Bande: formação, medicina alternativa e acesso à saúde para os mais pobres*, finanziato dalla **Conferenza Episcopale Italiana**.

Durante la visita di monitoraggio intrapresa a marzo 2022, **Mariangela Ciriello**, Desk Brasile e responsabile del progetto, ha raccolto alcune interviste che qui rendiamo sotto forma di brevi testimonianze. Parlano la signora Bea, coinvolta in diverse attività, e quattro adolescenti (Emerson, Icaro, Ian e Valdomiro) che frequentano il Centro "Irma Redenta".

Ho cominciato a partecipare già nel 2015, ho fatto diverse attività e laboratori didattici, ma ho anche lavorato nel giardino. Qui è fondamentale la cura del verde e dell'orto, per questo mi sono impegnato sulle questioni ambientali e nella cura del giardino. Sarebbe ottimo aumentare il numero di ragazzi che possono fare attività educativa e prendersi cura della terra e delle piante. Un abbraccio per tutti!

Emerson

Questo posto è una benedizione. Sono qui dal 2014 e aiuto in tutte le attività, nei laboratori, in cucina. Ho perso un figlio a causa della droga e della violenza, un contesto al quale si avvicinò a soli tredici anni. Perciò ho cercato di trovare un percorso diverso per mio nipote, avvicinandolo a un progetto così inclusivo ed educativo. Per Icaro e molti altri ragazzi si è rivelato importantissimo. Sicuramente un bene in sé ma soprattutto un'opportunità, un'apertura al diritto di scelta degli adolescenti: come vivere, come mangiare. Lui, ad esempio, ha scoperto che la margarina non è proprio il massimo, che adora alcuni tè e non gradisce il caffè. È diventato molto bravo nel fare succo verde e tante altre ricette e rimedi naturali appresi qui.

Per tutti noi è un modo di apprendere uno stile di vita ed alimentare corretto, adeguato. Possiamo accedere gratuitamente alle cure offerte dal CETGIB, grazie alla sua filosofia di scambio con le famiglie che non hanno modo di pagarle. Prima della pandemia ho partecipato ad un progetto sul tema del "curarsi di sé per curare la propria famiglia". Era coinvolta una psicologa. Ha fatto un lavoro prezioso con tutte le madri e nello specifico con me, perché purtroppo ho subito una convivenza con abusi di natura psicologico e verbale e ne sono uscita solo prendendo consapevolezza. Abbiamo imparato, come donne, che possiamo rispettarci, credere in noi stesse e trovare la forza di uscire da diverse situazioni di violenza.

signora Bea

Questo progetto ha aiutato molto me e anche i miei amici, cosa che mi rende molto felice. Ho svolto sia attività scolastiche sia altre, come artigianato e pittura. Le ho apprezzate molto, mi sono sentito molto bene. Grazie da parte di tutti per la collaborazione con il Centro nei progetti educativi e con le mamme.

Icaro, nipote della signora Bea

Io ho iniziato nel 2018. Sono molto contento per le attività realizzate e per averle vissute con i miei amici. Mi sono piaciute tutte, il corso di yoga, la cucina, scoprire come piantare le piante. Qui la questione del disboscamento è un problema non solo per noi ma anche per gli animali, per tutta la natura. Alcuni giovani ne sono consapevoli ma c'è bisogno di sensibilizzare. Un abbraccio a tutti e state bene!

Ian

Frequento il CETGIB dal 2019 e sono molto felice. Ho realizzato tante attività tra cui yoga e cucina. Ho anche giocato tanto. Lo yoga mi piace perché rilassa molto e ti insegna come concentrarsi. La questione ambientale è davvero importante e bisogna conoscerne tutti gli aspetti. Qui, nelle aree di campagna, vengono appiccati moltissimi fuochi e questo pregiudica tanto la salute e causa anche problemi respiratori. Vorrei che ci unissimo per migliorare la pulizia dell'ambiente. Che siate tutti felici!

Valdomiro



Ecuador

ACQUA POTABILE E SERVIZI IGIENICI PER LA COMUNITÀ KICHWA DI HUAMAURCO (TENA)

→ **donatore e partner**

Green Empowerment (ong Usa) · Village Solutions for Global Change

→ **ente capofila**

ENGIM

→ **contributo ricevuto**

20.000 euro

→ **durata**

1 gennaio - 31 agosto 2021

→ **beneficiari diretti**

156 persone

→ **interventi**

progettazione sistema idrico e realizzazione rete distributiva, opera di captazione da sorgente, stazione di trattamento e pompaggio, serbatoi, contatori e impianti domestici, corsi di formazione su gestione, manutenzione, buone pratiche, trattamento acque reflue e di scarico, elezione di una "giunta dell'acqua" ecc.

SISTEMA DI ACQUA POTABILE PER LA COMUNITÀ AMAZZONICA DI CAMPOCOCHA

→ **donatore e partner**

Green Empowerment (ong Usa) · Village Solutions for Global Change

→ **ente capofila**

ENGIM

→ **contributo ricevuto**

15.000 euro

→ **durata**

6 gennaio 2020 / 31 agosto 2021

→ **beneficiari diretti**

360 persone

→ **interventi**

realizzazione sistema di acqua potabile con captazione e distribuzione per gravità e installazione di bagni con biodigestori

SISTEMA DI ACQUA POTABILE PER LA COMUNITÀ AMAZZONICA DI LUSHIANTA

→ **donatori**

Green Empowerment (ong Usa) e Fondazione Lavazza

→ **ente capofila**

ENGIM

→ **partner**

Associazione Artigianale Kichwa Jatary

→ **contributo ricevuto**

27.000 euro

→ **durata**

1 agosto 2021 / 31 marzo 2022

→ **beneficiari diretti**

530 persone

→ **interventi**

progettazione sistema idrico e realizzazione rete distributiva, opera di captazione da sorgente, stazione di trattamento e pompaggio, serbatoi, contatori e impianti domestici, corsi di formazione su gestione, manutenzione, buone pratiche, trattamento acque reflue e di scarico, elezione di una "giunta dell'acqua" ecc.

PROVINCIA DI NAPO, START-UP IMPRESA GIOVANILE. TRASFORMAZIONE/COMMERCIALIZZAZIONE DEL CAFFÈ

→ **donatori**

AICS e Fondazione Lavazza

→ **ente capofila**

ENGIM

→ **partner**

Associazione Artigianale Kichwa Jatary

→ **contributo ricevuto**

88.000 euro

→ **durata**

1 giugno 2021 / 30 agosto 2023

→ **interventi**

selezione beneficiari, business plan, costruzione ambienti, acquisto attrezzature per trebbiatura, scelta e tostatura, formazione su uso e manutenzione, tecniche di lavorazione, consulenza amministrativa, giuridica e commerciale in chiave agro-turistica, costruzione ed equipaggiamento di laboratorio-caffetteria.





**Il racconto di come
è migliorata
la vita quotidiana
per gli indigeni
del quartiere
di San Cristobal.**

IL FUTURO È LA SCOPERTA DELL'ACQUA
Roberto D'Amato e Kamini Vicentini
Servizi igienici per la comunità di Huamaurco

La comunità indigena di Huamaurco si trova in cima a una collina sopra il fiume Misahualli circondata da foreste, nell'Amazzonia ecuadoriana, cinque chilometri a nord-est della città di Tena e nove a sud di Archidona. Abbastanza isolati, i suoi **156 abitanti** dispongono di una scuola elementare frequentata dalla maggior parte dei ragazzi e delle ragazze, tre piccoli negozi, una sorgente d'acqua nel quartiere di San Carlos e prodotti della chakra (mais, cacao, manioca, guayusa) per la generazione di reddito e sostentamento.

Quando arriviamo al quartiere di San Cristobal, il signor Domingo sta raccogliendo le noccioline che vende nei fine settimana ad Archidona o Tena, mentre la signora Margoth si lava i capelli nel suo nuovo bagno. È una giornata caldissima: così è in Amazzonia, appena il sole esce da una coltre di nuvole. Siamo nella zona più piccola e lontana di Huamaurco, tranquilla al mattino perché molti suoi abitanti sono impegnati nella cura della chakra. Abbiamo quasi paura di interrompere questo silenzio, quando ci avviciniamo al campo dove si trovano la maggior parte delle case.

Per le varie necessità domestiche, soprattutto alimentari, la comunità dipendeva dall'acqua piovana, la cui disponibilità è imprevedibile a causa della stagionalità delle piogge, che produce sempre più frequentemente stagioni secche marcate. Nella provincia di Napo, **solo il 10 per cento** della popolazione rurale **beneficia della fornitura di servizi idrici** (72% a livello nazionale), il 6,5% ha una copertura fognaria rurale (53,6% a livello nazionale).

Perciò **ENGIM e Green Empowerment** hanno deciso di iniziare a collaborare in questo territorio disagiato sui temi dell'acqua potabile e dei servizi igienico-sanitari.

PER LAVARSI, BERE, FARE IL BUCATO C'ERA UNA FONTE PIENA DI MICROBI

A Huamaurco, per bere, lavare i panni e cucinare, la comunità aveva anche accesso a un piccolo ruscello nel quartiere di San Carlos, a più di 800 metri da San Cristobal. «Abbiamo usato l'acqua del burrone che è più in alto. Quando non pioveva, andavamo lì per bere e fare il bucato. A volte era molto difficile, c'erano tante persone e bisognava aspettare a lungo. Partivamo con mio marito, dopo il lavoro nella chakra, per andare a lavarci. Ora che hanno fatto l'impianto idrico e le tubazioni sono più tranquilla, non ci sono più problemi», dice **Margoth**. Le difficoltà nell'utilizzare quella fonte d'acqua erano diverse: «La zona era sporca e conteneva microbi. Molti si ammalavano a causa di quest'acqua. Inoltre, era necessario prendere delle pentole e riempirle, e trasportarle era difficile per noi anziani», aggiunge **Domingo**.

Nel marzo 2021 ENGIM e Green Empowerment, **con il supporto della Fondazione Meal-a-Day**, hanno inaugurato il sistema di acqua potabile che la stessa comunità ha contribuito a realizzare attraverso la minga, il **sistema di lavoro comunitario della tradizione Kichwa**.

«Gli abitanti di Huamaurco avevano fretta, decisero che l'acqua dovesse raggiungere la comunità il prima possibile, perciò convocavano ogni giorno una "minga generale" e più di trenta persone, donne e uomini, venivano a lavorare. Sono profondamente stupito dalla tempestività che hanno dimostrato nel loro impegno: l'entusiasmo e la dedizione si sono tradotti in un'inaspettata accelerazione dei tempi. In meno di due mesi sono stati interrati più di 4.000 metri di tubi rigidi e flessibili, con collegamenti a case e contatori», commenta **Andrea Giovannini**, tecnico ENGIM che ha accompagnato la realizzazione del progetto.

Non solo la comunità era fortemente dipendente dalla stagionalità delle piogge, ma anche il trattamento dell'acqua piovana era un lavoro lungo e macchinoso.

Come ci racconta Margoth: «Ora stiamo meglio, grazie al progetto ENGIM. **Non dobbiamo più preoccuparci quando è stagione secca**. Possiamo bere l'acqua liberamente, senza bisogno di farla bollire. Io ho tre figli. Quando andavano a scuola, dovevano svegliarsi alle cinque e mezzo del mattino e fare il bagno nel torrente. Ora possono andare più facilmente, visto che abbiamo l'acqua vicino a casa e ci hanno anche installato una doccia».

La pandemia ha aggravato l'isolamento della comunità a livello sanitario data l'assenza di una struttura fissa. Malgrado ciò, il 38% delle famiglie ha ricevuto assistenza da una a tre volte nell'arco di sei mesi e due persone sono andate nell'ospedale più vicino. Il 43% delle famiglie con bambini sotto i cinque anni di età si è dovuto recare al centro sanitario e il 71,4% ha lamentato malattie dei figli. Pochissimi genitori sanno come prevenire la diarrea e non hanno informazioni chiare sulla prevenzione.

ORA CIASCUNA DELLE 34 FAMIGLIE DISPONE DI LAVABO, DOCCIA E WC

Prima del progetto, le famiglie non disponevano di servizi igienici, ad eccezione di una sola casa e della scuola. L'intera popolazione era abituata a recarsi in campo aperto, con elevati rischi per la salute. Ciascuna delle trentaquattro famiglie è adesso equipaggiata con un bagno adiacente alla propria abitazione, dove hanno doccia, lavabo e wc. Ogni bagno scarica le acque reflue in biodigestori anaerobici, dove i rifiuti perdono la carica batterica e, nel tempo, passano in forma liquida in una zona umida dove possono essere coltivate piante che diventano fertilizzante per le colture.

«**Ashka pagorachu a tutti** voi che avete aiutato me e tutti gli altri nella comunità. Questo progetto aiuterà i miei figli e i miei nipoti a vivere meglio in futuro», Domingo ci saluta così.

LEVAR EL ANCLIA

PA' SEGUIR

Navegando



MOMPICHI



Laboratorio caffetteria Jatary

Nel febbraio 2021 è stato approvato il **business plan**, risultato finale di un processo avviato nel 2019 con i percorsi di formazione imprenditoriale e leadership ambientale rivolti ai giovani produttori della **Asociación Artesanal Kichwa Jatary**. A marzo è stato completato il progetto architettonico del laboratorio caffetteria, la cui costruzione è cominciata a maggio.

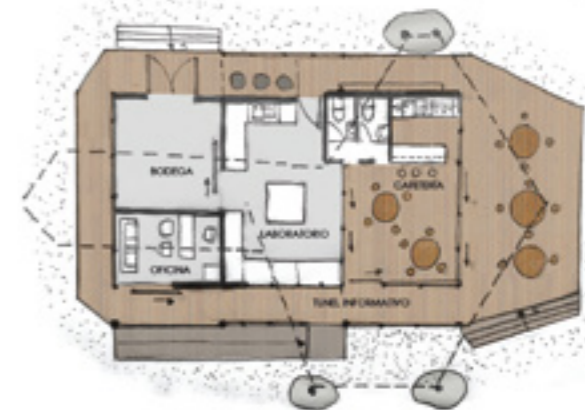
Il disegno richiama elementi architettonici tradizionali dell'Amazzonia ecuadoriana, ma la costruzione è stata realizzata con una struttura di **tubi riciclati di estrazione petrolifera**, con **rivestimenti di riciclo** da tetrapak, con **materiali naturali** e con **tecnologie sostenibili** (micro-fotovoltaico, biodigestori per acque reflue, ecc).

La superficie interna è di **90 metri quadrati**, distribuita in tre ambienti, più pertinenze esterne:

- laboratorio di trebbia e selezione
- laboratorio di tostatura
- area di commercializzazione e consumo aperta al pubblico
- spazio esterno attrezzabile per eventi, fiere, ecc.
- ampia area parcheggio

I lavori di costruzione del laboratorio-caffetteria sono **terminati nel novembre 2021**. Ad un piccolo evento hanno partecipato le autorità locali, attori del settore turistico e molti produttori. Nelle settimane seguenti sono state installate le attrezzature.

I giovani gestori del laboratorio sono **stati formati sull'uso dei macchinari e sui processi di trattamento del caffè**. Uno di loro parteciperà ai corsi per tecnici ispettori SPG (Sistema Partecipativo di Garanzia) Sello Chakra Amazonica, un'alternativa ai processi di certificazione internazionale basata su principi produttivi, ambientali, culturali e sociali specifici del territorio di Napo.



Soluzioni innovative per la gestione in campo del caffè e il post raccolta sono venute dal coinvolgimento di due realtà produttive del cantone Loreto (di Finca Masadi e Witoca Lab). Con i produttori di Jatary hanno scambiato visite ed esperienze sulle difficoltà di avviare da zero un laboratorio di trasformazione del caffè.

In collaborazione con **CEFA**, nel maggio 2021, 7 giovani dell'Asociación di Jatary hanno partecipato a un **corso intensivo di degustazione** (una settimana, 40 ore totali) tenuto da esperti ecuadoriani. Coinvolti anche coetanei di altre due province amazzoniche: Orellana e Sucumbios.

A giugno **con i tecnici di Lavazza** sono state scelte le attrezzature da acquistare:

- **trebbiatrice da 250 kg/ora di caffè pergamino (con minori capacità ed efficacia per caffè naturale)**
- **classificatrice da 250 kg/ora, collegata alla trebbiatrice da sistema di sollevamento pneumatico**
- **tostatrice a gas da 10 kg (ciclo di 20 minuti) e sensore di controllo temperatura**
- **mulino cda 60 kg/ora**

Con tali dotazioni, installate a gennaio 2022, il laboratorio si posiziona come punto di riferimento non solo per i produttori di caffè della zona di Ahuano ma, per qualità e capacità delle attrezzature, anche **per l'intera provincia di Napo e i cantoni limitrofi di altre province**.

Per ottimizzare gli investimenti, si stringeranno accordi di mutua collaborazione sull'uso del laboratorio (come apporto di Jatary) e sulle pratiche amministrative di esportazione (come apporto di Waylla Kuri). Coinvolto anche il **principale cliente straniero**, Quijote Kaffee (Germania), che ha mostrato interesse per il potenziale sviluppo del progetto.

Asociación Artesanal Kichwa Jatary è nata nel 2006. Conta **41** soci, di cui 21 donne. Acquista caffè da oltre **250** produttori esterni. Esporta (dati 2019) **94** quintali di caffè, con un incremento del 74% sull'anno precedente. La provincia di Napo ha circa **130.000** abitanti, il 64% residenti in zone rurali e il 36% in aree urbane.



Albania

RISE-ALB Rafforzamento imprenditorialità sociale

ENGIM opera in Albania da oltre 20 anni incontrando e sostenendo migliaia di persone che per un periodo, soprattutto giovani e donne, hanno condiviso una strada comune e incrociato il loro destino con quello di volontari e cooperanti. Attualmente è capofila del progetto RISE-ALB, finanziato da Aics, incentrato sul rafforzamento dell'imprenditorialità sociale come strategia per coniugare sostenibilità economica e impatto sociale.

Il progetto si realizza sull'intero territorio albanese, con particolare attenzione alle **aree di Fier e Permet dove**, da anni, operano ENGIM e Cesvi. L'obiettivo è migliorare **l'inclusione socio-economica di persone svantaggiate** (specificatamente donne, persone con disabilità e giovani delle aree rurali), anche attraverso il rafforzamento delle organizzazioni della società civile.

In particolare, RISE-ALB punta a sostenere lo **sviluppo delle imprese sociali**, identificate dalla normativa locale e dalle pratiche europee come strumento ideale per favorire la formazione e l'inserimento lavorativo di **categorie socialmente vulnerabili**. Lo sviluppo dell'imprenditoria sociale, però, è limitato da un quadro politico-istituzionale ancora in divenire, dalle carenti capacità manageriali delle OSC locali e dall'assenza di modelli sostenibili tali da agire da "apripista".

Il progetto si sviluppa su tre livelli:

piano politico-istituzionale

- cicli formativi e scambi di buone pratiche per autorità nazionali e locali albanesi, con la partecipazione di istituzioni e organizzazioni italiane
- programma di *sub-granting* per lo *startup* di nuove imprese sociali
- *consultation meeting*, tavoli tecnici, formazione e partnership building con OSC locali e imprese private

persone svantaggiate

- grazie a percorsi di formazione ed inserimento lavorativo in 3 imprese sociali pilota, realizzate da ENGIM e Cesvi nei settori pasticceria ed agro-trasformazione, diventano soggetti economicamente attivi nella comunità e modelli positivi di cambiamento per persone in condizioni simili

OSC locali

- miglioramento competenze e organizzazione
- nuove potenzialità per realizzare future iniziative di imprenditoria sociale dopo il termine del progetto
- contesto politico-istituzionale facilitante
- crescente interesse del settore privato profit

Per il programma di *sub-granting*, al momento sono stati **finanziati 7 progetti su tutto il territorio albanese**. Uno di questi, co-finanziato da Osce con il progetto *Strengthening the fight against transnational organized crime in South-Eastern Europe* sostiene un **gruppo di donne nella città di Elbasan** restituendo alla società una proprietà confiscata alla criminalità.

donatore AICS

capofila ENGIM

partner in Italia

- ALTIS - Alta Scuola Impresa e Società, Università Cattolica Sacro Cuore, Milano
- ARTER
- Libera contro le mafie
- Consorzio FareComunità (Ravenna)
- FIC - Federazione italiana cuochi
- Idea 2020 srl (spin-off Dipartimento scienze agrarie e forestali, Università degli studi della Tuscia)

partner in Albania

- Ministero Salute e Welfare
- Municipalità di Fier e di Permet
- AAPSK (Agenzia amministrazione beni sequestrati e confiscati)
- Qendra Sociale Murialdo

valore progetto 1.512.304 euro

contributo ricevuto 1.361.073 euro

durata 1 ottobre 2019 / 31 ottobre 2023

beneficiari diretti

- 599 persone
- 40 imprese profit interessate al sostegno di imprese sociali e all'inclusione lavorativa di persone svantaggiate

beneficiari indiretti

- 600 famigliari delle persone svantaggiate coinvolte
- 2.500 produttori ortofrutticoli
- 400 studenti e 20 docenti della scuola agraria di Fier
- 800 abitanti dei villaggi montani intorno a Permet
- personale ministeriale, di AAPSK, delle municipalità coinvolte e delle OSC locali

Il progetto RISE-ALB sostiene alcune imprenditrici della città di Elbasan nel percorso di transizione di uno stabilimento che ha attraversato tutte le recenti trasformazioni della storia albanese. Negli anni Ottanta **erano giovani colleghe nella Manifattura di Stato**, che allora dava impiego a quasi 1.200 donne nella produzione artigianale di tappeti di lana, i *qilim*.

Quarant'anni dopo, mettono a disposizione le loro competenze artigiane per **creare lavoro a favore di altre donne in condizione di fragilità**.

Dopo la caduta del regime nel 1991, **l'azienda era stata chiusa** e i telai erano stati messi in vendita. Una di loro ne comprò due, riuscendo a recuperare e **salvare i disegni originali** dei tappeti. Per tre decenni ha poi continuato a lavorare nella sua casa e adesso, grazie al progetto RISE-ALB, affiancata da alcune ex colleghe, insegnerà e tramanderà un'antica tradizione che ha rischiato di finire dispersa.

Il loro patrimonio di competenze artigiane servirà per dare **dignità e speranza** ad altre donne che cercano, attraverso quest'arte, una nuova prospettiva di vita.





GLI ORIZZONTI DELLA COOPERAZIONE ITALIANA

Ivana Tamai

Direttore responsabile web magazine *Oltremare*



Laureata in lettere con un master in critica d'arte, giornalista pubblicista dal 1988, dopo diverse esperienze radiotelevisive come autrice, conduttrice e divulgatrice culturale, Ivana Tamai si specializza in comunicazione. Ha lavorato in Rai, alla Radio Vaticana, in alcune agenzie pubblicitarie ed enti privati, al ministero Istruzione, Università e Ricerca e alla Farnesina. Dal 2008 si occupa di comunicazione e ufficio stampa per la cooperazione allo sviluppo governativa. Dirige Oltremare, la rivista dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo.

Fare cooperazione è come fare trekking in alta montagna: non ci puoi andare se non hai l'attrezzatura giusta. Le chiedo: le ONG italiane hanno l'attrezzatura giusta per affrontare le sfide di un mondo sempre più complicato, ultimamente anche da pandemia e guerra nel cuore dell'Europa?

Hanno senz'altro lo spirito, l'entusiasmo e l'approccio umano: un "qualcosa" in più che si aggiunge alla professionalità, che resta sempre indispensabile. La nostra cooperazione riesce infatti a stabilire relazioni vere e durature con le popolazioni partner e i nostri restano "cooperanti" spesso anche oltre l'orario di lavoro perché lavorare nelle ONG è, di fatto, una scelta di vita.

Di recente avete pubblicato su *Oltremare* alcuni articoli sugli interventi di ENGIM in Albania e Mali. Lei che idea si è fatta del nostro impegno nella cooperazione?

Da quello che leggo c'è una conoscenza diretta dei problemi e delle persone, gli articoli inviati in genere non sono scritti in "cooperazione", errore di molti tecnici, ma con un linguaggio narrativo spontaneo e convincente. Credo sia un requisito essenziale per far arrivare al pubblico il vero senso del fare cooperazione: conoscere i difficili contesti del Sud del mondo è il primo passo per comprenderli e poi, auspicabilmente, per agire.

Alla spinta solidale deve unirsi sempre più una professionalità dello sviluppo di tipo manageriale. Il contributo del mondo profit.



ENGIM opera soprattutto nel campo della formazione professionale, in Italia da 150 anni. Come giudica questo settore all'interno della cooperazione internazionale, e come immagina la sua evoluzione?

La formazione professionale realizzata nei progetti in loco è fondamentale per incrementare il reddito della popolazione più svantaggiata, perché si realizza in tempi brevi ed è immediatamente spendibile. Soprattutto la formazione rivolta alle donne ha mostrato di migliorare visibilmente le condizioni economiche e sociali delle famiglie. Penso, per esempio, alle piccole attività di imprenditoria femminile che sono il fiore all'occhiello dell'approccio italiano. Per quanto riguarda la formazione professionale necessaria per lavorare in cooperazione, invece, credo che il dibattito non sia ancora concluso: i corsi universitari non bastano, bisogna affiancare la formazione accademica con l'esperienza sul campo ben prima di firmare un contratto di lavoro e partire per il Sud del mondo, perché attitudini personali come capacità di adattamento o resistenza allo stress non si imparano nei master.

Più di una volta ha sottolineato l'importanza di saper comunicare la cooperazione. Quali dovrebbero esserne, secondo lei, i capisaldi?

Per fortuna negli ultimi tempi è stato recepito un linguaggio più egalitario, per esempio non si parla più di Terzo Mondo o Paesi beneficiari. Credo sia il punto di partenza per un approccio più paritario, che parli sempre meno di beneficiari/donatori e sempre più di Paesi partner uniti nel co-sviluppo. Immagino poi una comunicazione attenta al loro modo di essere, al loro immaginario visivo, quindi a un maggiore coinvolgimento di fotografi e videomaker locali, perché è giusto che leggano e raccontino la loro realtà con i loro occhi, evitando così quelle pose stereotipate che ho visto in certi reportage patinati come le pagine di Vogue. Chi si occupa di comunicazione ha delle responsabilità: di fronte alla scarsità di notizie sui nostri Paesi partner, che riscontro nel panorama mediatico italiano. Non dobbiamo stancarci di sensibilizzare la stampa a *illuminare le periferie* (per citare il titolo del IV Report di Cospe-Osservatorio di Pavia). Ad esempio, ora di Afghanistan, con la crisi ucraina, non ne parla più nessuno, ma quel dramma continua.

Il ruolo dei giornalisti delle istituzioni e del terzo settore può essere anche questo: dialogare con il mondo dell'informazione perché non vengano dimenticate alcune aree, magari solo perché sembrano troppo lontane dai nostri destini o economicamente meno rilevanti. I flussi migratori degli ultimi anni dimostrano il contrario.

Come immagina il mondo della cooperazione nel prossimo futuro e quale potrebbe essere il ruolo delle ONG?

Lo vedo popolato da tanti giovani che spesso ho avuto il piacere di conoscere durante stage e corsi vari. Credo che porteranno un approccio più moderno ed internazionale, perché più "attrezzati" a superare confini geografici e barriere ideologiche. Più curiosi e dinamici, abituati a viaggiare e studiare all'estero, hanno una grande capacità di adattamento anche quando si tratta di abbandonare gli agi a cui sono abituati nella quotidianità occidentale. Insomma, vedo una cooperazione migliore, meno legata alla semplice (e pur lodevole) motivazione solidale ma orientata alle professionalità dello sviluppo di tipo manageriale. Una cooperazione del futuro che vedrà, mi auguro, anche il crescente contributo del mondo profit che, con la legge di riforma (L. 125/2014) AICS sta coinvolgendo con sempre maggiore impegno. Perché si può fare impresa anche in maniera etica e socialmente responsabile. Di tutto ciò e molto altro parliamo anche sul web magazine della cooperazione italiana, di cui ho l'onore di essere direttore responsabile dal 2011 e mi auguro che, proprio dalle pagine di *Oltremare*, potremo tutti insieme continuare a raccontare una cooperazione sempre più forte e più condivisa.

Massimo Angeli

3.2 MOBILITÀ E VOLONTARIATO INTERNAZIONALE

Fare un'esperienza di volontariato in Italia e nel mondo – prendendo parte ai progetti del Servizio Civile Universale e Servizio Volontario Europeo, dei Corpi Civili di Pace, a tirocini universitari all'estero e ricerche sul campo alle quali ENGIM dedica una costante promozione e un concreto sostegno – **può cambiare una persona per sempre**. Perché costituisce un momento di confronto con sé stessi, prima ancora che con gli altri, e un'occasione unica di apprendimento, maturazione e conoscenza attraverso il servizio agli altri. ENGIM **dal 2003** ha fornito ad **oltre 500 giovani** un'opportunità di crescita interiore e professionale mettendo a loro disposizione le sue strutture e la sua esperienza.

Nel corso del 2021 il Dipartimento per le Politiche Giovanili ed il Servizio Civile Universale ha drasticamente ridotto, a causa della pandemia, il numero dei Paesi idonei a ricevere i volontari da inserire nei progetti di cooperazione.

Servizio Civile Universale (SCU)

È un'opportunità di servizio e formazione che permette ai giovani di dedicare un anno della loro vita a favore di un impegno solidaristico, di sviluppare le proprie attitudini e capacità, di sperimentarsi in un'esperienza nella cooperazione internazionale.

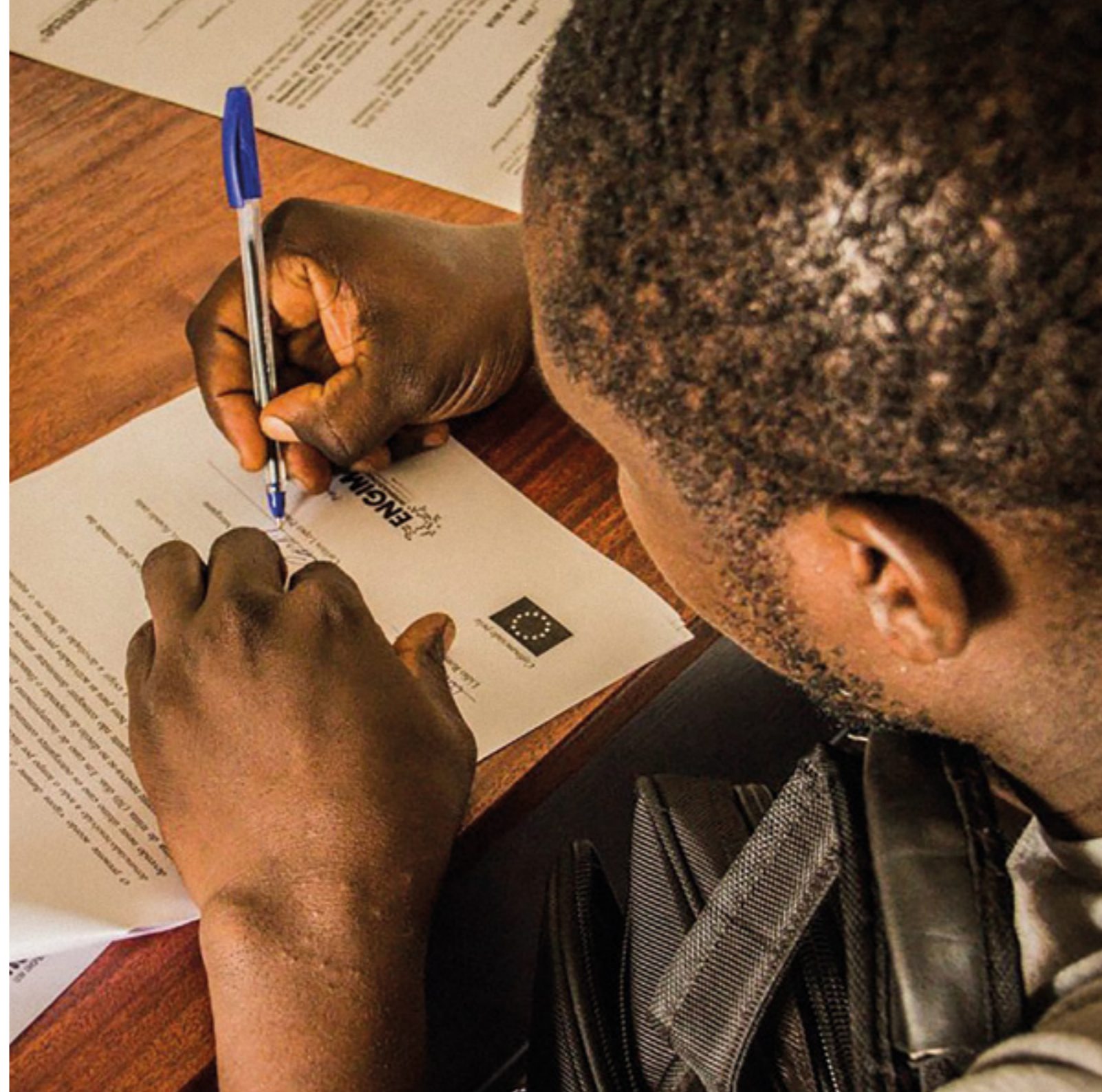
I nostri progetti di SCU all'estero vengono realizzati in partnership con **FOCSIV - Volontari nel Mondo**.

Corpi Civili di pace (CCP)

È una sperimentazione nell'ambito del programma del Servizio Civile Universale che impegna giovani operatori volontari d'età compresa tra i 18 e i 29 anni in azioni di pace nelle aree di conflitto o soggette a rischio di conflitto o nelle aree di emergenza ambientale.

European Solidarity Corps

Programma di volontariato internazionale finanziato dall'Unione Europea. Grazie a questo progetto, tutti i giovani residenti in Europa con un'età compresa tra i 18 ed i 30 anni possono svolgere un'esperienza di volontariato internazionale presso un'organizzazione o un ente pubblico in Europa, Africa, Asia o Sud America per un periodo che va dai 2 ai 12 mesi.



Progetti e volontari del Servizio Civile Universale nel 2021

Progetti nel mondo

Titolo	Città	numero volontari
Caschi Bianchi per l'inclusione delle persone fragili	Fier (Albania)	15
Caschi Bianchi per l'inclusione delle persone fragili	Berat (Albania)	5
Caschi Bianchi per lo sviluppo sostenibile nella provincia del Napo	Tena (Ecuador)	13
Caschi Bianchi per l'inclusione delle persone vulnerabili e delle comunità indigene urbani e rural	Tena (Ecuador)	6
Caschi Bianchi per l'educazione e la formazione	Nairobi (Kenya)	2
		Totale 41

Progetti in Italia

Titolo	Città	numero volontari
Semi d'accoglienza	Roma	8
Cittadini del Mondo 2020 - 2021	Chieri	4
Cittadini del Mondo 2020 - 2021	Torino	7
		Totale 19

60

volontari di cui

20

in Albania

19

In Italia

19

in Ecuador

2

in Kenya

Volontari del Servizio Civile Universale per settore di intervento

	numero
Educazione ed inclusione delle persone fragili	28
Tutela ambientale	13
Inclusione persone fragili e promozione della pace e dei diritti umani	19
Totale 60	

3.3 CENTRO SOLIDARIETÀ E INCLUSIONE (CSI)

ATTIVITÀ FORMATIVE E DI INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO

Alla fine del 2005, in collaborazione con l'Istituto Fernando Santi e Unisco Onlus, ENGIM ha aperto a Roma un Centro Solidarietà e Inclusioni (CSI) nel quartiere di San Lorenzo.

Lo sportello CSI offre informazioni, orientamento, supporto e accompagnamento ai cittadini stranieri per una serie di servizi:

- accesso ai servizi sociali e sanitari della città di Roma, pubblici e privati (questura, municipi, Asl, Inps, ecc.)
- disbrigo pratiche d'ingresso in Italia, richiesta o rinnovo permesso di soggiorno, permesso UE per soggiornanti di lungo periodo, richiesta di cittadinanza, ricongiungimento familiare
- valutazione della situazione personale con orientamento e consulenza legale
- diritto all'abitare (accoglienza, alloggio, residenza, ecc.)
- attivazione tirocini per inclusione richiedenti asilo e rifugiati
- redazione e aggiornamento del CV

Nel 2021 gli **utenti** dello sportello sono stati **389**.

Parte di questi vengono inseriti in **percorsi di orientamento personalizzati**, attraverso colloqui e interviste finalizzate a far emergere esperienze formali, non formali e informali, in ambito formativo e professionale

Le attività di supporto alla **ricerca del lavoro** vengono **rivolte anche a cittadini italiani**.

Oltre a rappresentare un punto di riferimento per tutti gli immigrati per tutti i servizi citati, il nostro CSI svolge attività di **mediazione interculturale** per la rimozione delle barriere linguistiche e culturali (anche attraverso la promozione e realizzazione di **corsi di lingua e cultura italiana livello A2 Integrazione**) e la promozione sul territorio della cultura dell'accoglienza e dell'inclusione.



Attività formative e di inserimento socio-lavorativo promosse dal CSI Roma

FETI

From Exclusion to Inclusion (FETI) è un progetto, tuttora attivo, che si iscrive nell'Azione Chiave 2 del programma Erasmus Plus e ha l'obiettivo di facilitare l'inclusione dei migranti e dei rifugiati, di migliorare le loro competenze, di aumentare le possibilità di occupazione e le loro capacità di ricerca attiva del lavoro.

Capofila del progetto è Oslo Voksenopplæring Service Senter (Comune di Oslo) e gli **enti partner** sono: ENGIM, Swap West Scozia (Centro di formazione professionale privato) e l'Università di Istanbul. Il progetto prevede la creazione di un modello condiviso di orientamento e valorizzazione delle competenze e una sperimentazione su un gruppo di 20 migranti per ciascun partner.

Gli operatori di ENGIM si occupano di sperimentare il modello su un gruppo di **20 beneficiari**, 10 per la sede di Torino e 10 su Roma, individuati tra gli utenti dello sportello CSI. Si tratta di ragazzi che hanno avuto poche opportunità formative o poche esperienze in ambito lavorativo. L'obiettivo è di migliorare le loro competenze linguistiche, relazionali e sociali nei diversi contesti di accoglienza.

La collaborazione e la condivisione tra i partner dei vari Paesi sta consentendo l'elaborazione di strumenti e metodologie nuove per la creazione di un modello che faciliti il percorso formativo, lavorativo e di inclusione sociale di migranti e rifugiati.

PUOI

Nell'ambito dell'inserimento socio-lavorativo, in qualità di soggetto proponente, ENGIM dal 2015 attiva percorsi di inclusione che prevedono: un piano di azione individuale, misure di politica attiva del lavoro (presa in carico, orientamento, accompagnamento, *coaching/matching*) e un tirocinio lavorativo della durata di **6 mesi**.

Destinatari: ex minori non accompagnati, titolari di protezione internazionale, titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari, casi speciali e protezione speciale.

Il progetto PUOI – che si è **concluso nel 2021** e ha costituito il *follow up* di precedenti progetti di inserimento lavorativo, come *Inserire e Percorsi* – è stato promosso da **Anpal Servizi** e finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

ENGIM negli ultimi sei anni ha seguito **27 ragazzi**, promuovendo tirocini presso diverse aziende (vivaio, tipografia, foto-copisteria, pizzeria, ristorante, carrozzeria, ricezione turistica, termoidraulica, banco di prodotti ortofruttili biologici, meccanico, struttura di accoglienza per ragazze madri) che hanno ospitato e formato i beneficiari.

INSERIRE

Il progetto **INSERIRE - Inserimento socio-lavorativo di giovani titolari di protezione internazionale**, che si è concluso nel 2021, prevede la realizzazione di un percorso di formazione professionale, un corso di lingua e cultura italiana, attività di orientamento, accompagnamento e avvio al lavoro nella città metropolitana di Roma. Ha preso avvio nel dicembre 2020 ed è stato finanziato attraverso i **fondi 8x1000 a diretta gestione statale** per il 2018 (Ministero dell'Interno – Dipartimento per le Libertà civili e l'immigrazione).

Per la durata di un anno, ha coinvolto **22 ragazzi e ragazze** richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale di età compresa tra i 18 e i 29 anni con l'obiettivo di formarli in tre ambiti professionali: **operatore di pasticceria, panificazione e pastificio**.

I partecipanti selezionati provenivano da **Nigeria (12), Mali (3), Camerun (1), Etiopia (1), Gambia (1), Senegal (1), Zimbabwe (1), Armenia (1) e Iran (1)**. L'età media era di 23 anni, con una "perfetta" distribuzione di genere (11 uomini e 11 donne).

I beneficiari nel febbraio 2021 hanno frequentato un **corso di lingua e cultura italiana** propedeutico alla formazione professionale terminato da un esame CILS di **livello A2** (Certificazione di Italiano come Lingua Straniera dell'Università per Stranieri di Siena).

Le attività si sono svolte nelle aule formative delle nostre sedi di via degli Etruschi e via T.C. Onesti.

ESPOR

Si è conclusa nel 2021 la seconda edizione, avviata nel 2019, del progetto **ESPoR - European Skills Portfolio for Refugees**: percorso di Bilancio di competenze (BdC) con l'obiettivo di aumentare l'efficacia del sistema dell'accoglienza nelle attività di Supporto all'Inserimento Lavorativo (SIL). Il progetto ha visto come **capofila** l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e come **partner** ENGIM, A. Cross Onlus, Consorzio Comunità Brianza, Coop Lotta Emarginazione, FOCSIV e Oikos Onlus.

Nel progetto, **ENGIM ha inserito 200 ragazzi stranieri**, titolari di protezione internazionale o richiedenti asilo. Le attività sono state realizzate dalle sedi di **Roma** e di **Torino**, che hanno preso in carico ognuna 10 gruppi di beneficiari, ciascuno composto da 10 ragazzi e ragazze. Ogni gruppo era guidato e seguito da un operatore.

Dei 100 ragazzi che hanno iniziato il percorso nel territorio metropolitano di Roma, 65 hanno concluso la prima parte di attività: un percorso di bilancio di competenze, articolato in dieci incontri individuali e di gruppo, terminati con la creazione di singoli **Portfolio delle competenze**.

Nel percorso SIL: orientamento e accompagnamento alla scelta di percorsi di qualificazione o riqualificazione professionale, supporto alla redazione del CV, inserimento in tirocinio, valorizzazione delle competenze acquisite, ricerca attiva del lavoro. Obiettivo è accelerare e rendere più efficace il processo di inclusione e facilitare il loro processo di autonomizzazione, riducendo i tempi di permanenza nelle strutture di accoglienza, e la loro integrazione nel territorio.



LA CHIAVE È NEL RAPPORTO DI FIDUCIA

Massimo Pierini

Responsabile Centro Solidarietà e Inclusione



Massimo Pierini è il responsabile del CSI, il Centro Solidarietà e Inclusione di ENGIM. In questa breve intervista ci racconta del suo impegno con i migranti e le persone in condizioni di vulnerabilità.

Da quanto tempo hai a che fare con i tuoi beneficiari, migranti, richiedenti asilo e rifugiati?

Mi occupo di migranti da diciotto anni. Da quando ENGIM, insieme all'Istituto Fernando Santi e all'associazione Sesto Continente, diede vita ad uno sportello di informazione e assistenza rivolto a cittadini stranieri, avviando fin da subito attività di formazione linguistica e professionale.

Per questo lavoro hai fatto una formazione specifica?

Sicuramente mi ha aiutato il mio percorso universitario, sono laureato in sociologia e ho conseguito un master per l'insegnamento dell'italiano all'Università per Stranieri di Siena. Ho fatto poi molta formazione *on the job* collaborando con strutture sindacali e del Terzo Settore che si occupano di persone straniere.

Quali sono gli aspetti più difficili del tuo lavoro?

Le incertezze che vivono i nostri beneficiari, quelle che impattano sulla vita quotidiana, aspetti burocratici, abitativi, lavorativi e, non ultimi, linguistici. Il primo scoglio da affrontare riguarda spesso la "regolarizzazione" del soggiorno in Italia.

Quali sono gli aspetti che ritieni positivi nel lavoro che svolgi?

La voglia e la capacità dei beneficiari di costruire un percorso di inclusione insieme a noi. Si tratta di un processo di "co-costruzione" reciproco, rivolto al presente e al futuro.

Dalle incertezze legata alla vita quotidiana nasce un percorso di "co-costruzione" formativo e lavorativo.

Quando incontri i tuoi beneficiari qual è la prima attività che svolgi con loro?

Prendere un caffè! E non è uno scherzo. Il primo obiettivo è costruire un rapporto di fiducia. Una delle prime attività è poi la ricostruzione del percorso migratorio, formativo e lavorativo dei beneficiari, attraverso uno o più colloqui personali.

Riguardo le attività di orientamento, quali sono gli strumenti che utilizzate?

Intanto, premetto che si tratta di strumenti elaborati e calibrati attraverso le tante attività di orientamento e formazione che abbiamo realizzato nel corso del tempo. Tra questi cito ad esempio la *scatola della carriera*, frutto della nostra esperienza nell'ambito del Progetto ESPoR che ci ha visti impegnati negli ultimi tre anni. Si tratta di uno strumento che consente ai ragazzi di ricostruire e prendere coscienza del proprio passato e del proprio presente migratorio, lavorativo e formativo. Un altro strumento, mutuato dal Progetto FETI, è la *Lifeline*, attraverso la quale si compie con i ragazzi un percorso di riflessione sulle loro esperienze e sulle loro aspettative, per mettere in luce ed analizzare criticità, difficoltà e punti di forza del proprio progetto di vita.

Quali attività e competenze possono aiutare gli operatori del sociale?

In primo luogo, è inderogabile la creazione di un sistema coordinato di attori e di servizi che a vario titolo si occupano di migranti sul territorio. È arrivato il momento di superare l'eterna sperimentazione a cui, nostro malgrado, siamo "costretti" nell'organizzare e realizzare i percorsi di inclusione per i nostri beneficiari. Sul fronte operatori, è necessario non solo che abbiano competenze specifiche in ambito interculturale, di orientamento e bilancio di competenze, ma che sappiano utilizzare strumenti idonei per la messa in chiaro e l'individuazione delle competenze formali, non formali e informali dei beneficiari.

Daniele Mulas



ATTIVITÀ E PROGETTI 2021

Settori di intervento

Legenda

A Sviluppo socio - economico

B Volontariato internazionale

C Inclusione migranti e rifugiati

D Educazione alla cittadinanza globale

E Commercio equo e solidale

F Emergenza umanitaria

G Sicurezza alimentare

H Sostegno a distanza

I Formazione professionale

Distribuzione geografica delle attività e dei progetti 2021

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Totale
Albania	4	4								8
Brasile	1									1
Colombia						1		1		2
Ecuador	6	3				1		1		11
Guinea Bissau	6		2				1	1		10
Italia		9	5	3	1	1			1	20
Kenya		1						1		2
Libano	1							1		2
Mali						2	2	1		5
Senegal							1			1
Sierra Leone	6							1		7
Siria						1				1
Tchad	1									1
Totale	25	17	7	3	1	6	4	7	1	71

3.4 EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA GLOBALE

Sulla base della Carta della Cittadinanza Globale vengono ideate, progettate e realizzate attività di sensibilizzazione e laboratori educativi e didattici con le scuole, che stimolano ragazzi e bambini ad ampliare notevolmente le proprie conoscenze, valorizzare i propri interessi e comprendere tematiche che li riguardano in quanto cittadini del mondo.

L'obiettivo principale è permettere ai partecipanti di guardare la realtà senza pregiudizi ed esaminarla con grande apertura mentale e spirito critico, dando loro gli strumenti per partecipare attivamente alla trasformazione e al cambiamento verso una società più equa che si impegni per la tutela dei diritti di ogni persona e sia capace di rispettare e accogliere le diversità sociali, culturali, religiose e per comprendere l'importanza della tutela dell'ambiente, lavorando, anche se in piccolo, per preservarlo.

Nell'ambito della Educazione alla Cittadinanza Globale, rilievo particolare hanno i progetti:

- Mind Changer
- SDGs and Migration - Multipliers and Journalists
- Tutti Uguali Tutti Diversi

Di seguito alcune delle iniziative realizzate:

- Abbiamo riso per una cosa seria
- Dacci il nostro pane quotidiano
- Living Chapel

Volte delle Migrazioni - Faces of Migration

Il progetto **Volte delle Migrazioni - Faces of Migration** ha l'obiettivo di formare e sensibilizzare sul legame tra obiettivi di sviluppo sostenibile e migrazioni.

Coinvolge 7 Paesi europei e si inserisce nell'ambito del programma comunitario di sensibilizzazione ed educazione allo sviluppo (Development Education and Awareness Raising Programme, **DEAR**) indirizzato a migliorare la comprensione, le competenze e l'impegno critico dei cittadini europei nei confronti dello sviluppo sostenibile e delle problematiche ad esso correlate, tra cui quella delle migrazioni.

ENGIM ha lavorato al progetto con **FOCSIV**, partner italiano del progetto e membro di **GCAP Italia** (Global Call to Action Against Poverty). In particolare, a partire dal 2020 sono stati realizzati **laboratori di educazione alla cittadinanza mondiale** presso i propri centri di formazione, come contributo alla lotta contro le discriminazioni e la paura delle diversità culturali, attraverso attività interattive, giochi di simulazione e testimonianze.

ENGIM ha, inoltre, organizzato e realizzato un **seminario di formazione** rivolto ad attivisti della società civile dal titolo *Impressioni d'ottobre: migrazioni, nuove linee politiche e nuove narrazioni*, occasione per riflettere sul fenomeno migratorio e per fornire esempi concreti di racconti diversi grazie alla presentazione di un kit di strumenti per riformulare la narrazione sulla migrazione.

3.5 COMMERCIO EQUO E SOLIDALE

La Bottega del Mondo

Promuovendo la giustizia sociale ed economica, lo sviluppo sostenibile, il rispetto per le persone e per l'ambiente, il commercio equo e solidale rappresenta un approccio alternativo al commercio convenzionale verso il quale ENGIM ha da tempo compiuto un'esplicita e concreta scelta di adesione e di sostegno.

Il commercio equo e solidale non è quindi un modo di fare della beneficenza ma un processo innovativo in cui gli importatori prefinanziano i progetti di produzione, garantiscono la trasparenza di tutti i costi e favoriscono condizioni di lavoro nel pieno rispetto dei diritti umani.

ENGIM anche così è impegnata a creare migliori condizioni di scambio e a tutelare i produttori e i lavoratori svantaggiati, specialmente nel Sud del mondo, contribuendo a uno sviluppo armonioso del sistema economico globale e a una maggiore equità nel commercio internazionale.

La nostra **Bottega del Mondo** è uno spazio destinato al commercio equo e solidale e alla sensibilizzazione sulle tematiche che riguardano la cooperazione, lo sviluppo e la cittadinanza globale. Per dare visibilità alle proprie attività di cooperazione allo sviluppo, **dal giugno 2002**, ENGIM ONG ha dato l'avvio a questa esperienza nella Bottega di Roma (**via degli Etruschi 9**).

Promuovendo la giustizia sociale ed economica, lo sviluppo sostenibile, il rispetto per le persone e per l'ambiente, il commercio equo e solidale è **un approccio alternativo** al commercio convenzionale. Suoi pilastri sono, infatti, il pagamento di un prezzo equo ai produttori, l'investimento di una parte degli utili in attività sociali, relazioni commerciali libere e trasparenti, in cui i lavoratori sono coinvolti nelle decisioni che li riguardano, rifiuto del lavoro minorile.

Oltre all'attività commerciale, la bottega svolge un'opera di formazione e informazione sul territorio, **accogliendo tirocinanti** inseriti in progetti di inserimento lavorativo ed integrazione sociale, **collaborando con altre associazioni ed enti locali** per lo sviluppo del commercio equo, la finanza etica, il consumo critico e lo sviluppo sostenibile. A questo scopo ha realizzato progetti di importazione diretta, corsi di approfondimento nelle scuole, partecipazione a manifestazioni e campagne di sensibilizzazione.

I prodotti che propone la *Bottega del Mondo* provengono da **filieri etiche ed attente all'ambiente**, non solo del commercio equo e solidale, ma anche del solidale italiano, delle economie carcerarie e di tutte quelle realtà produttive, cooperative, associazioni, centri di accoglienza, che lavorano con utenti con disagi psico-sociali.



3.6 CAMPAGNE

Abbiamo riso per una cosa seria

La campagna ha previsto un'attività diretta da parte di ENGIM – come socia della federazione **FOCSIV**, che l'ha promossa insieme con la **Caritas** – con l'organizzazione di banchetti presso **14 piazze di città italiane** (Vicenza, Montecchio Maggiore, Thiene, Torino, Roma, Cefalù, Tusa, Isnello, Eboli, Battipaglia) e la raccolta diretta delle donazioni effettuate dai sostenitori ai quali è stato consegnato un pacco di riso confezionato in modo specifico per *Abbiamo riso per una cosa seria*.

Ecco i numeri della campagna nel 2021: **1.130** chili di riso distribuito (il doppio dell'anno precedente), **15** volontari coinvolti nei “banchetti” e 6.492,60 euro raccolti (oltre tremila euro in più rispetto al 2020). I fondi raccolti sono stati utilizzati in Sierra Leone per sostenere la **comunità di Ropollon** nel distretto di Port Loko, una delle sei destinatarie degli interventi del progetto SRI.

Ringraziamo tutte le persone che, nonostante le mille difficoltà di un anno difficile, ci hanno sostenuto e permesso di raggiungere l'obiettivo di vendere tutto il riso (il ricavato va in toto a sostegno dell'agricoltura familiare e della produzione di cipolle a bulbo):

- **ENGIM Sicilia e ENGIM Lazio**
- **Azione Cattolica (adulti e ragazzi) di Roma e di Tusa**
- **“Ama il tuo tempo” (Cefalù)**
- **Casa della Mamma**
- **Associazione giovanile Antonio Alfonso (Bari-Isnello)**

Economia sostenibile nella produzione di cipolle

Il progetto, sostenuto con i proventi della campagna *Abbiamo riso per una cosa seria*, ha come obiettivo la creazione di una sinergia tra tutti gli attori rilevanti nel settore della produzione delle cipolle allo scopo di contribuire ad una crescita economica sostenibile, per le donne e i giovani della Sierra Leone. L'agricoltura è una componente chiave per la riduzione della povertà nel Paese. Ha enormi potenzialità come mezzo per generare **posti di lavoro e reddito**, rafforzare la **sicurezza alimentare** e contribuire al miglioramento della **nutrizione**.

La cipolla è un ingrediente fondamentale della dieta in Sierra Leone ma, nonostante la grande richiesta, le conoscenze sulla sua coltivazione e conservazione sono limitate e ciò rappresenta un freno alla crescita quantitativa e qualitativa dei prodotti. Rafforzando il coordinamento tra ministero dell'agricoltura, istituti di formazione, agro-rivenditori, trasformatori e operatori di mercato, il progetto intende aumentare in particolare la qualità e i livelli di produzione dei piccoli proprietari.

Sono **coinvolti 1.500 donne e giovani agricoltori di tre diversi** distretti della Sierra Leone. Il principale risultato atteso è il rafforzamento dei collegamenti tra gli attori nazionali, per migliorare l'effettiva erogazione dei servizi organizzativi nel settore della catena del valore delle cipolle in Sierra Leone. Il secondo è l'aumento della produzione della cipolla attraverso **il miglioramento dei metodi** di coltivazione, raccolta, conservazione e commercializzazione dei prodotti. Il terzo è la generazione di maggior reddito e la creazione di nuovi posti di lavoro soprattutto per giovani e donne.





Dacci il nostro pane quotidiano

ENGIM ha aderito subito alla campagna **Insieme per gli ultimi** promossa da FOCSIV e Caritas Italiana, partecipando attivamente alla sua organizzazione e alla sua finalità: la difesa dei più fragili colpiti dalla pandemia e le popolazioni dei Paesi in via di sviluppo.

Dacci il nostro pane quotidiano è un'occasione di impegno e mobilitazione. In primo luogo, per sensibilizzare le comunità cristiane e l'opinione pubblica a preparare insieme un futuro senza scartare nessuno, riflettendo e agendo sui temi cruciali: fame, povertà, lavoro, educazione, disuguaglianze.

Sono **62** gli interventi del progetto realizzati in Africa, Medio Oriente, Asia, America Centrale, America Latina, Europa dell'Est e Balcani, secondo l'ispirazione: *condividi il pane, moltiplica la speranza*.

ENGIM ha proposto un progetto di carattere educativo e sociale e di distribuzione alimentare in Colombia, da più di 40 anni coinvolta in una guerra civile che si estende sempre in nuove aree, con un crescendo di violenza. L'intervento intende sostenere la comunità della Parrocchia Santa Maria della Sierra nella periferia di Medellin, con la distribuzione alle famiglie di pacchi con generi alimentari in uno dei *barrios populares* nati tra gli anni Settanta e Novanta, per l'arrivo in massa di contadini in fuga dagli scontri armati.

L'impegno di ENGIM è soprattutto rivolto alla tutela del diritto allo studio dell'infanzia e dell'adolescenza. In un momento nel quale la pandemia ha fortemente compromesso il loro futuro, la mancanza di computer e di una connessione internet stabile non consentiva a una gran parte dei giovani di usufruire della didattica a distanza (non hanno un PC 919 dei 1.223 studenti del territorio).

Nel Centro Giovanile "San Leonardo Murialdo" è stata allestita una sala con segnale potenziato, nuovi computer, materiale didattico e dispositivi per garantire le condizioni di sicurezza sanitaria.

Il contributo di ENGIM, effettuato attraverso la messa a disposizione di materiale informativo e divulgativo, ha portato alla realizzazione di diversi eventi comunicativi attraverso il sito **www.insiemepergliultimi.it** gestito da FOCSIV e Caritas.

La raccolta fondi, svolta tramite media nazionali e canali social, ha permesso di **destinare 1.500 euro ai progetti ENGIM in corso in Colombia** (dove sono **15** i volontari impegnati, **350** i pasti caldi distribuiti alle famiglie ogni giorno, **300** i bambini coinvolti, **50** gli anziani assistiti).



We Care

SOSTENITORI E FINANZIATORI

RISORSE ECONOMICHE

MONITORAGGIO ORGANO DI CONTROLLO

SDGs.

8



9



10



11



16



17



4. SOSTENITORI E FINANZIATORI

Il sostenimento di ENGIM ONG si basa innanzi tutto sullo sviluppo di professionalità per l'elaborazione di un modello di cooperazione sostenibile, capace di **valorizzare le risorse locali e i processi di autodeterminazione**.

I finanziamenti e il supporto degli enti pubblici sono in grado di assicurare lo start-up dei progetti e il loro mantenimento sul lungo periodo, garantendo ai beneficiari un miglioramento della loro qualità di vita.

L'apporto di una ONG è l'opportuno complemento e un sostegno sempre più decisivo alla solidarietà internazionale, grazie al **coinvolgimento della società civile e degli attori "non statali"** come le imprese, non solo nella risposta alle emergenze, ma soprattutto nella costruzione di un mondo più giusto.

Nella realizzazione dei progetti è presente un approccio sinergico con diversi soggetti per una partnership quale strumento strategico di attuazione delle politiche di **responsabilità sociale (RSI)** attraverso progetti di cooperazione o il sostegno concreto all'azione svolta dalla nostra ONG.

FINANZIATORI PUBBLICI

Unione Europea
 Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Ministero Affari Esteri e Cooperazione Internazionale, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
 Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo
 Agenzia Nazionale per i Giovani
 Regioni, Province, Comuni
 Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
 Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo - UNDP

STAKEHOLDER ALL'ESTERO

Albania

AAPSK (Agenzia amministrazione beni sequestrati confiscati)
 Municipi di Fier e Permet
 QSM (Qendra Sociale Murialdo)

Ecuador

Municipio di Jatary
 Kallari
 Tsatsayaku
 Waylla Kuri

Libano

ARCENCIEL

Mali

Caritas

Sierra Leone

Caritas

Portogallo

Camões - Instituto da Cooperação e da Língua,
 Ministério dos Negócios estrangeiros

DONATORI PRIVATI

Conferenza Episcopale Italiana
 Caritas Italiana
 Murialdo Worl onlus
 Unione Buddhisti Italiani
 Esercito della Salvezza
 FOCSIV
 Centro Missionario Fratel Vittorio Faccin
 Suore della Carità di Santa Giovanna Antida Thouret
 Fondazione CESVI onlus
 INTERSOS onlus
 Orto Magico onlus
 ASD Vitattiva
 ASS.FOR.SEO
 Baobab Street Food
 Be.S.T.
 CGM Gruppi Elettrogeni
 Consorzio sociale Fare Comunità
 COOPI
 De.Fi.Ma.
 ERVET (Emilia Romagna Valorizzazione Economica Territorio)
 Eurocopy Service
 FIC (Federazione Italiana Cuochi)
 ForumSaD
 Gemmo Livio & Figli
 Horti di Veio
 Idea 2020
 Istituto Fernando Santi
 ITEI

Kiabi
 Lavazza
 Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie
 Macchine Agricole Gugole
 MEC3
 NOVA GC
 Parrocchie San Tommaso Moro e Santa Maria Immacolata e San G Berchmans - Roma
 Rainbow For Africa
 Re Auto
 Retake Roma
 Social Change School
 TAMAT
 Tecnoforniture Group
 Unisco
 Università Cattolica del Sacro Cuore | ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società)
 Università Roma Tre

5. RISORSE ECONOMICHE

5.1 Bilancio di esercizio

Rendiconto gestionale Fondazione ENGIM

A	Costi ed oneri da attività di interesse generale	2021	A	Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	2021
A1	Materie prime, succidiarie, di consumo e di merci	45.037	A1	Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	215.760
A2	Servizi	660.730	A2	Proventi dagli associati per attività mutuali	4.280
A3	Godimento beni di terzi	73.026	A3	Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-
A4	Personale	589.260	A4	Erogazioni liberali	336.455
A5	Ammortamenti	4.884	A5	Proventi 5 per mille	30.000
A5 bis	Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	A6	Contributi da soggetti privati	420.112
A6	Accantonamenti per rischi ed oneri	-	A7	Ricavi per presentazioni e cessioni a terzi	18.370
A7	Oneri diversi di gestione	3.261.999	A8	Contributi da enti pubblici	3.696.005
A8	Rimanenze iniziali	19.932	A9	Proventi da contratti con enti pubblici	73.541
A9	Accantonamento a riserva vincolata per decisioni degli organi istituzionali	-	A10	Altri ricavi, rendite e proventi	51.707
A10	Utilizzo riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	A11	Rimanenze finali	19.250
Totale		4.654.868	Totale		4.865.479
Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+ -)					210.610

B	Costi ed oneri da attività diverse	2021	B	Ricavi, rendite e proventi da attività diverse	2021
B1	Materie prime, succidiarie, di consumo e di merci	-	B1	Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-
B2	Servizi	-	B2	Contributi da soggetti privati	-
B3	Godimento beni di terzi	-	B3	Ricavi per presentazioni e cessioni a terzi	-
B4	Personale	-	B4	Contributi da enti pubblici	-
B5	Ammortamenti	-	B5	Proventi da contratti con enti pubblici	-
B5 bis	Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-	B6	Altri ricavi, rendite e proventi	-
B6	Accantonamenti per rischi ed oneri	-	B7	Rimanenze finali	-
B7	Oneri diversi di gestione	-			
B8	Rimanenze iniziali	-			
Totale		-	Totale		-
Avanzo/disavanzo attività diverse (+ -)					-

C	Costi ed oneri da attività di raccolta fondi	2021	C	Ricavi, rendite e proventi da attività di raccolta fondi	2021
C1	Oneri per raccolte fondi abituali	-	C1	Proventi da raccolta fondi abituali	-
C2	Oneri per raccolte fondi occasionali	-	C2	Proventi da raccolta fondi occasionali	8.035
C3	Altri oneri	-	C3	Altri proventi	-
Totale		-	Totale		8.035
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+ -)					8.035

D	Costi ed oneri da attività finanziarie e patrimoniali	2021	D	Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali	2021
D1	Su rapporti bancari	28	D1	Da rapporti bancari	9
D2	Su prestiti	3.887	D2	Da altri investimenti	454
D3	Su patrimonio edilizio	3.686	D3	Da patrimonio edilizio	13.950
D4	Da altri beni patrimoniali	1.867	D4	Da altri beni patrimoniali	-
D5	Accantonamenti per rischi ed oneri	100.000	D5	Altri proventi	5.074
D6	Altri oneri	2.120			
Totale		111.588	Totale		19.487
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+ -)					(92.100)

E	Costi e oneri di supporto generale	31/12/2021	E	Proventi di supporto generale	31/12/2021
E1	Materie prime, succidiarie, di consumo e di merci	-	E1	Proventi da distacco del personale	3.523
E2	Servizi	72.563	E2	Altri proventi di supporto generale	1.364
E3	Godimento beni di terzi	-			
E4	Personale	-			
E5	Ammortamenti	-			
E6	Svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-			
E7	Altri oneri	-			
E8	Accantonamento a riserva vincolata per decisioni degli organi istituzionali	-			
E9	Utilizzo riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-			
Totale		72.563	Totale		4.886
Avanzo/disavanzo attività di supporto generale (+ -)					(67.677)

TOTALE ONERI E COSTI	4.839.019	TOTALE PROVENTI E RICAVI	4.897.887
	Avanzo/disavanzo di esercizio prima delle imposte (+ -)		58.868
		Imposte	50.534
		Avanzo/disavanzo di esercizio (+ -)	8.334

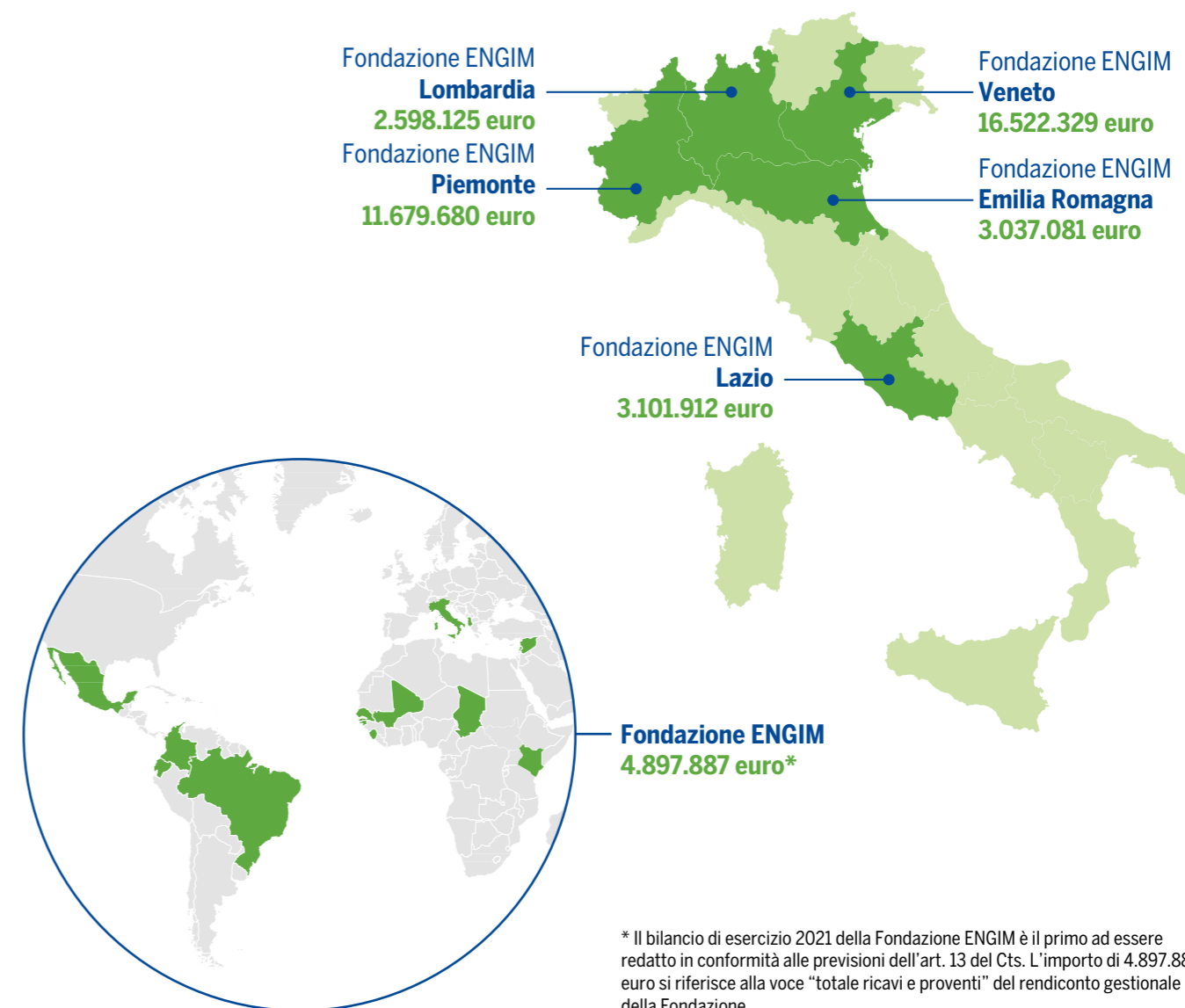
Il presente rendiconto gestionale è il primo redatto in conformità alle previsioni dell'art. 13 del d.lgs. 117/2012 (Codice del terzo settore)

I numeri di ENGIM in Italia e nel mondo

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

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

Valore della produzione 2021



6. MONITORAGGIO ORGANO DI CONTROLLO

Rendicontazione delle attività

Dott. Salvatore Calcagno
Dottore Commercialista
Piazza Santa Maria della Guardia, 25 - 95127 Catania

RELAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Bilancio sociale al 31.12.2021 – ENGIM – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E SUI SUOI ESITI, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 117 DEL 2017

Il sottoscritto Dott. Salvatore Calcagno, nella qualità di organo di controllo della Fondazione ENGIM - Ente Giuseppini del Murialdo, con sede a Roma via Degli Etruschi 7, ha svolto nel corso dell'esercizio 2021 l'attività di monitoraggio prevista dall'articolo 30, comma 7 del D.lgs n. 117 del 2017, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 del D.lgs. n. 117 del 2017, in quanto compatibili con il quadro normativo attuale e con la disciplina applicabile alla Fondazione in virtù della qualifica di O.N.G. iscritta nell'Anagrafe delle Onlus.

In particolare, il monitoraggio ha avuto ad oggetto quanto segue:

- la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse, purché nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità;

- la verifica dell'esercizio delle attività di raccolta fondi nel rispetto dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori ed il pubblico;
- il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e).

ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ ALLE LINEE GUIDA DI CUI AL DM LAVORO E POLITICHE SOCIALI 4 LUGLIO 2019

Sulla base del lavoro svolto non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che facciano ritenere che il presente bilancio sociale non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dal DM 4 luglio 2019.

Catania li 10.06.2022

L'Organo di controllo

Dott. Salvatore Calcagno


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
GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM
102-2	Attività, prodotti e servizi	Capitoli: 3.3 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5
102-3	Luogo della sede principale	Capitoli: 2.2
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	Capitoli: 1.1 - 2.5
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	Capitoli: 2.4 - 4.1 - 3.0
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitoli: 2.4
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Codice etico ex d.lgs. 231/01
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	La Fondazione applica il principio di precauzione
102-12	Adozione di codici e principi esterni	Capitoli: 1.6 - Pagine: 216-221
102-13	Principali partnership e affiliazioni	Capitoli: 2.2 - 5.1
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi e norme di condotta	Capitoli: 1.1 - 1.3 - 1.4 - Codice etico ex d.lgs. 231/01
Governance		
102-18	Struttura di governo	Capitoli: 2.3

Coinvolgimento degli Stakeholder

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Capitoli: 1.4
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Capitoli: 1.4
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	Capitoli: 1.4
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Lettera del Presidente - Pagine: 61-69

Pratiche di rendicontazione

102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica
102-47	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica - Capitoli: 1.4
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Colophon
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pagine: 222-225
102-56	Attestazione esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna

GRI 200 - ECONOMICO

Performance economiche

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

Presenza sul mercato

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

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

Diversità e pari opportunità		
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitoli: 2.3 - 2.4
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
Non discriminazione		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione
Lavoro minorile		
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività 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
Valutazione del rispetto dei diritti umani		
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Capitoli: 2.3
Comunità locali		
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Capitoli: 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
Politica pubblica		
415-1	Contributi politici	La Fondazione non eroga contributi finanziari o in natura a partiti politici o per cause politiche
Salute e sicurezza dei consumatori		
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
Privacy		
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	In conformità con la normativa di riferimento. Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy
Compliance socioeconomica		
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La 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	Annex: 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 ENTE NAZIONALE GIUSEPPINI DEL MURIALDO

Organigramma

Presidente

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Direttore nazionale

Marco Muzzarelli

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente
Francesco Farnesi (*vicepresidente*)
Luigi Bobba
Marco Muzzarelli
Antonio Fabris, CSJ

Organo di controllo

Salvatore Calcagno

Osservatorio sul Codice Etico

Giuseppe Cavallaro
Francesco Farnesi
Antonio Teodoro Lucente
Maria Grazia Marino
Marco Muzzarelli
Andrea Patassini
Marta Rigo

DPO Data Protection Officer

Domenico Repetto

RSPP Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Danilo Moschetti

Comitato Scientifico | Centro Risorse

(funzione assolta dal Coordinamento delle Direzioni regionali)

Giuseppe Cavallaro
Valter Giacomini
Rina Giorgetti
Stefano Gravina
Marco Muzzarelli
Ugo Pasquale
Roberto Sebastiani

Responsabile sede ENGIM nazionale e Direttore ONG

Francesco Farnesi

Segreteria e amministrazione

Massimiliano Cafarotti
Paola Di Gioia
Manuela Di Venanzio

Controllo di gestione

Antonino Gligora

Comunicazione

Simona Aquilano

Progetti Speciali

Giorgio Agostinelli
Mariangela Ciriello
Valter Giacomini
Alessia Riccio
Roberta Richiero
Giuseppe Scozzaro
Roberto Sebastiani
Alberto Sorrentino

Fundraising

Fabiana Delle Noci

Servizi alle regioni

Giovanna Marini
Maria Grazia Marino
Alberto Pessa

Direttori Generali / Comitati Direzionali delle Fondazioni regionali

<i>Emilia Romagna</i>	Rina Giorgetti
<i>Lazio</i>	Roberto Sebastiani
<i>Lombardia</i>	Giuseppe Cavallaro
<i>Piemonte</i>	Ornella Baudino, Marco Muzzarelli Fausto Natta
<i>Veneto</i>	Valter Giacomini Stefano Gravina Ugo Pasquale



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

INTERNAZIONALE ONG

Roma, via degli Etruschi 7
06 44704184
ufficio.ong@engim.it

ENGIM regionali

PIEMONTE

Torino, corso Palestro 14
011 2304301
info.piemonte@engim.it
<https://piemonte.engim.org>



LOMBARDIA

Merate (LC), viale Verdi 1
039 9419102
amministrazione@engimlombardia.org
direzione@engimlombardia.org
<https://lombardia.engim.org>



VENETO

Vicenza, Contrà Vittorio Veneto 1
0444 322903
sede.regionale@engimveneto.org
<https://veneto.engim.org>



EMILIA ROMAGNA

Ravenna, via Punta Stilo 59
0544 407189
segreteria@engimravenna.it
<https://emiliaromagna.engim.org>



LAZIO

Roma, via Temistocle Calzecchi Onesti 5
06 5534031
seg.presidenza@engimsanpaolo.it
<https://sanpaolo.engim.org>



CALABRIA

Corigliano-Rossano (CS), via Manzoni 29
0983 511338
engimcalabria@engim.org
<https://calabria.engim.org>



ENGIM in Italia

PIEMONTE

Artigianelli
Torino, corso Palestro 14
011 5622188
info.torino@engim.it

San Luca
Torino, via Torrazza Piemonte 12
011 6059921
info.sanluca@engim.it

Carmagnola (TO)
viale Giuseppe Garibaldi 27/29
011 9725723
info.carmagnola@engim.it

Chieri (TO)
strada Pecetto 34
011 9477090
info.chieri@engim.it

Nichelino (TO)
via San Matteo 2
011 6809488
info.nichelino@engim.it

Pinerolo (TO)
via Regis 34
0121 76675
info.pinerolo@engim.it

Sommariva del Bosco (CN)
viale Scuole 15
011 9477090
info.sommariva@engim.it

Settore Internazionale
Torino, corso Palestro 14/g
011 2301297
ong.piemonte@engim.it

LOMBARDIA

Brembate di Sopra (BG) Geller
via Donizetti 109/111 padiglione D1C
035 332087

Brembate di Sopra (BG) Centro
via IV Novembre 23
035 332615

Valbrembo (BG) Colli
via Sombreno 2
0355 27853

VENETO

S.F.P. Alberghiera E. Reffo
Tonezza del Cimone (VI)
viale degli Alpini 26
0445 749266
info@engimtonezza.it

S.F.P. Patronato Leone XIII
Vicenza, Contrà Vittorio Veneto 1
0444 322.903
segret@engimvi.it

S.F.P. Istituto Turazza
Treviso, via Francesco da Milano 7
0422 412267
segreteria@engim.tv.it

S.F.P. Istituto G. Costantino
Mirano (VE), via Murialdo 1
041 430.800
amministrazione@engimve.it

S.F.P. Istituto Brandolini Rota
Oderzo (TV), via Brandolini 6
0422 718430
segreteria@oderzo.engim.tv.it

S.F.P. CIF Venezia

Venezia, Dorsoduro 18/M
041 5241849
segreteriacif@engimve.it

S.F.P. Patronato San Gaetano

Thiene (VI), via Santa Maria Maddalena 90
0445 361141
segreteria@engimthiene.it

Laboratorio professioni del Restauro

Cavazzale di Monticello Conte Otto (VI), via Treviso 29
0444 946.846
restauro@emgimvi.it

Scaligera Formazione ENGIM - Verona

Chievo VR) Sede "M. Voltolini"
via A. Berardi 9
045 8167229
chievo@engimvr.it

San Michele (VR) Sede "S. Tubini"

via Belluzzo 2
045 8952039
sanmichele@engimvr.it

Villafranca (VR) Sede "L. Tosoni"

via Novara, 3
045 7900644
villafranca@engimvr.it

I.T.T. Marinelli Fonte

Venezia, Dorsoduro 18/M
041 5241849
segreteria.marinellifonte@engimve.it

EMILIA ROMAGNA**Ravenna**

via Punta Stilo 59
0544 407189
segreteria@engimravenna.it

Cesena

via Canonico Lugaresi 202
0547 335328
segreteria@engimcesena.it

LAZIO**ENGIM San Paolo - Roma**

via Temistocle Calzecchi Onesti 5
06 5534031

ENGIM San Paolo - Roma 2

via degli Etruschi 38
seg.presidenza@engimsanpaolo.it

ENGIM San Paolo - Viterbo

via Armando Diaz 25
0761 1871057

Istituto Leonardo Murialdo

Albano Laziale (RM), via Anfiteatro Romano 30
06 9320008
murialdo@grisnet.it

SICILIA**Sede Operativa Sperimentale "Sacro Cuore"**

Sant'Agata di Militello (ME)
via Biagio Pitillo 7
0941 1890881

Settore Internazionale

Cefalù (PA)
via Roma 90
0921 422493
leonardo.cottone@engiminternazionale.org

ENGIM nel mondo**ALBANIA**

Fier, Rruga Shenjt Leonardo Murialdo
(+355) 3428285
albania@engiminternazionale.org
engimalbania@gmail.com

COLOMBIA

Medellin, Calle 54 B - 5E08
colombia@engiminternazionale.org

ECUADOR

Quito, Calle Quisquis 372 Y Cañaris
(+593) 082 539503
ecuador@engiminternazionale.org
Facebook: Engim Ecuador

GUINEA BISSAU

Bissau, Cifap - Alto de Bandim C.P. 20
guinea.bissau@engim.it

LIBANO

Beirut, Jisr el Bacha, Sin el Fil
engim.liban@engiminternazionale.org
(+961) 6241314

MALI

Bamako, Faso Kanu, face au lycée Cheick Anta Diop
mali@engim.it

SIERRA LEONE

(+232) 076 622941
sierraleone@engiminternazionale.org



FONDAZIONE ENGIM Bilancio Sociale 2021

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

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

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

© giugno 2022

In copertina:

Nella foto di Michele Cattani è ritratta l'imprenditrice Fatoumata Yattabari con le sue collaboratrici. Mme Yattabari ha una piccola attività di trasformazione di arachidi a Kita, in Mali, che ENGIM ha sostenuto con l'acquisto di macchinari nel 2018, grazie al progetto "Proteja - Projet pour le Travail et l'Emploi des Jeunes Africains", finanziato dall'AICS (Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo) di Dakar.

In quarta di 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.



 **ENGIM**
Formazione Orientamento
Cooperazione Lavoro