



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM
Veneto

Nota metodologica	9		
Lettera del Presidente	13		
Intervista al Direttore	21		
Chi siamo	29	Veneto, la nostra rete	153
Identità di ENGIM	32	Comunità di riferimento	154
Storia e cammino	34	Aziende partner	156
Fondazione ENGIM Veneto	44		
Missione e valori	47	I numeri della Fondazione ENGIM Veneto	159
Cosa facciamo	58	Dipendenti e collaboratori	160
Struttura organizzativa ENGIM Veneto	62	Bilancio consuntivo	164
		Composizione dei ricavi	165
		Indice dei contenuti GRI	166
Strategia e obiettivi	77		
Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM	79	Sostenibilità nei Centri Pilota	173
Analisi di rilevanza	91		
Obiettivi europei ENGIM Veneto	94		
Agenda di sostenibilità	97		
Attività di ENGIM Veneto	101		
Formazione	102		
Orientamento e servizi al territorio	119		
Educazione alla cittadinanza globale	126		
Progettazione	132		
Filiere in Italia e in Veneto	136		
Eccellenze di ENGIM Veneto	145		





***Nell'ottobre 2020
si è conclusa
la trasformazione
di ENGIM
in Fondazione,
nel 2021
diventerà un ente
del Terzo settore.***

→ **Nota metodologica**

Avvocato **Gabriele Sepio**

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

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

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

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

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

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

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

Il 25 luglio 2019 la Fondazione ENGIM Veneto ha portato a termine la trasformazione dell'ente da associazione a Fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della nuova qualifica di ETS. Si fa presente inoltre che in data 4/08/2020 è stato incorporato l'ente Fondazione Scaligera Formazione con effetti giuridici decorrenti dal 1/09/2020.

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

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

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

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





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

→ Innovatori dell'umano

Padre **Antonio Teodoro Lucente CSJ**

Presidente Fondazione ENGIM

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



«Con il passaggio a Fondazione siamo tutti chiamati a realizzare strategie coerenti e obiettivi comuni e condivisi»

→ **Intervista** **Orazio Zenorini** **Direttore ENGIM Veneto**

Le sue radici stanno nel solido mondo ecclesiale («Sono anch'io un uomo di parrocchia») di una terra che ne ha declinato storicamente in molte forme militanza civile e promozione umana. In una prima fase impegnato come docente ed a lungo sindacalista Cisl, ha poi accumulato esperienze di vertice rilevanti (Istituto Provolo, Scaligera Formazione) che gli hanno conferito una visione e un piglio manageriale nello sviluppo del sistema formativo. Sessantatré anni, veronese, due figlie, Orazio Zenorini è oggi alla guida della Ficiap (la federazione che tira le fila della rete regionale di istruzione e addestramento professionale) e di ENGIM Veneto. Che a lui si affida per conservare la propria missione senza aver timore di percorrere strade nuove, con determinazione.

Qual è il tratto saliente di ENGIM Veneto? La dirige dal dicembre 2019, poco prima dello choc pandemia.

È una realtà composita, articolata in tredici sedi. La sua caratteristica principale, direi, è che ognuna è nata e si è sviluppata come centro autonomo, con un timbro specifico e locale. È stata la loro forza, strettamente legata alla presenza dei patronati sul territorio, ma adesso può costituire perfino una debolezza, se non si accompagna a un ripensamento profondo, nel senso di costruire un'omogeneità che sia arricchimento per tutti. Sono arrivato abbastanza di recente al mio incarico. Perciò vivo i problemi di ENGIM Veneto, e i suoi successi, con intensità e insieme con un pizzico di "neutralità", con lo sguardo di chi proviene non da fuori di questo contesto ma senza il "peso" di una storia tutta interna. ENGIM, credo, è stato finora più un brand che un organismo unico. Ogni regione è andata tranquillamente avanti per la propria strada, ottenendo prestigio e risultati. Il passaggio a Fondazione, però, è una svolta: impone di procedere nel processo di riorganizzazione e ogni realtà regionale è chiamata a delineare e realizzare una sua strategia che sia coerente con l'evoluzione in corso a livello nazionale e con i bisogni dei territori. ENGIM Veneto ha 350 dipendenti e 180 chilometri separano tra loro le sedi più distanti. Il nostro fatturato è circa la metà di quello globale. Come si attrezza la struttura, per il suo profilo e per le sue regole, alle sfide che abbiamo davanti? Qui stiamo lavorando su due assi principali: la diffusione delle responsabilità, la centralizzazione e la specializzazione dei servizi. Non è più possibile che ogni centro si gestisca con criteri a sé, che tra le sedi ci sia al

massimo uno scambio informativo. Occorre condividere, non solo per risparmiare risorse ma per potenziare la qualità, nei comparti essenziali: l'amministrazione, la programmazione, l'orientamento, l'innovazione. Il processo è ben avviato, siamo a tre quarti dell'opera: prodotti e competenze in sinergia, laddove prima ogni struttura si regolava come voleva. ENGIM deve spiccare, e spicca, perché è in grado di “produrre” meglio di altri nelle *soft skill*, nell'impresa formativa, nella sperimentazione della didattica digitale, nelle politiche attive del lavoro. La scommessa, quindi, è non aver timore di introdurre discontinuità, rispetto al nostro bagaglio più tradizionale, di attirare competenze esterne in grado di contaminarci e di farsi contaminare. Intendiamoci, non è una sfida solo per ENGIM, io scorgo un elemento di fragilità strutturale tipico degli enti religiosi: l'impiego per “affiliazione” più che per competenze. Occorre riformare e occorre guidare il percorso. La scossa alla struttura c'è stata, l'idea di poter continuare ciascuno dentro la sua *confort zone* si sta superando, c'è la consapevolezza crescente di dover “trasversalizzare” le esperienze, collegarsi, scuotersi.

Resistenze incontrate?

Ci sono state e ci sono, guai se non ci fossero. Se tutti tacciono vuol dire che qualcosa non funziona, che il cambiamento è velleitario o superficiale. Certo, per collaborare, è essenziale ascoltare. Non si cambiano vecchie consuetudini se non coinvolgendo tutti. Però l'obiettivo dev'essere chiaro: le modalità di gestione organizzativa vanno unificate, senza cancellare le specificità, devono diventare standard. Penso soprattutto all'organizzazione del lavoro. Nell'ambito del contratto nazionale, ci mancherebbe altro, ma è un campo nel quale è determinante la responsabilità aziendale. Faccio un esempio, che mi viene dalla mia lunga esperienza in altri enti formativi, paralleli o legati allo stesso ENGIM. Il contratto nazionale stabilisce 800 ore di docenza frontale e 790 a disposizione. Se un ente ha necessità di utilizzare una quota di quelle 790 ore per “spenderle” in alcuni compiti articolati, non vengono mica detratte dal monte delle 800. In ENGIM accade, altrove no. E una simile prassi consolidata ci obbliga, moltiplicata per duecento insegnanti, ad attingere fuori, a personale esterno, con un costo annuo di un milione di euro. Davanti a un dato simile, non ce la si può cavare dicendo: si è sempre fatto così... Ecco, l'innovazione fa i conti anche con queste dinamiche. Perciò occorre calibrare, equilibrare, cambiare

facendo attenzione ai singoli passaggi, sapendo che la Fondazione nazionale ci è molto vicina in queste problematiche. ENGIM Veneto è stato, per certi aspetti, un gigante addormentato. Ora si sta risvegliando. Ma ha gli arti ancora intorpiditi. Si è manifestato un risveglio di pensiero, deve maturare appieno una volontà: calare nelle nostre diverse realtà le punte di innovazione che sono sorte. Come prototipi.

C'è un problema di ricambio generazionale?

Malgrado i significativi innesti fatti, questo problema c'è nel complesso, in particolare per la formazione dei tecnici. È stata e resta ovviamente alta la loro identificazione nella missione storica di ENGIM, ma capita che i più anziani di laboratorio non vedano una fabbrica da molto tempo... In realtà, è l'appeal verso la figura del formatore ad essersi indebolito, sia nella sua dimensione educativa sia in quella professsionale. Per sopperire all'aggiornamento non del tutto adeguato sul piano delle competenze, ci si è rivolti negli ultimi anni al mondo delle professioni. In provincia di Verona l'11 per cento del personale formativo viene dalla libera professione e dalle aziende, nel resto del Veneto è solo il 3 per cento.

L'obsolescenza delle attrezzature tecnologiche è un'altra questione aperta?

Senza dubbio. Direi che da noi la tendenziale obsolescenza dei macchinari sia tra le priorità da affrontare. È inevitabile, dato il vorticoso progresso tecnologico. Tuttavia una politica dedicata è mancata fin qui. Ci si è applicati ad un altro obiettivo cruciale: la patrimonializzazione delle sedi. Una scelta molto positiva e oculata. Per macchinari, attrezzature dei laboratori e quant'altro si tratta ora di fare innanzi tutto la fotografia esatta della situazione, valutare quanto si spende nelle varie sedi. Ma il punto decisivo è mettere assieme operatori ed esperti dei nostri centri perché valutino e condividano quali sia il mestiere del futuro. Altrimenti anche l'adeguamento tecnologico non sarà quello giusto. Inutile negare che a volte il percorso formativo può essere non pienamente adeguato, rispetto alle esigenze delle imprese, perché non sono tali le competenze interne. In ogni caso, per ammodernare, penso si debba sollecitare un piano straordinario di risorse dalla Regione.

«Il cambiamento, se è non è di facciata, va sempre incontro a resistenze. Perciò è essenziale ascoltare e collaborare. C'è un grande tema: riuscire a riaccendere in forme nuove la cultura dei mestieri. La nostra priorità? Inclusione e coesione sociale»

Quali limiti mostra il sistema formativo del Veneto?

Una scarsa propensione all'innovazione. Colpisce un dato: il 40 per cento delle aziende dichiara di non trovare le professionalità di cui ha bisogno. Segno che il sistema formativo nel complesso è in sofferenza, non esprime un ricambio all'altezza delle esigenze. Tutto sommato, il Veneto ha retto al doppio urto della crisi finanziaria e della crisi sanitaria, sforna pur sempre ventiseimila tecnici ogni anno: ventimila usciti dagli istituti tecnico-professionali di Stato e seimila dagli enti formativi. Ma ha centoventimila ragazzi e ragazze che non studiano e non lavorano. Vanno dal divano di casa al tavolino del bar, con in tasca i 20 euro dati dalla mamma o dalla nonna. La verità è che hanno perso appeal certe figure professionali. Ce lo dicono gli stessi numeri dei corsi: per una classe di termo-idraulica una decina di iscritti, per una di acconciatura e benessere una trentina. C'è un grande tema critico e riguarda la *cultura dei mestieri*. Eppure, in Veneto fanno il liceo il 48 per cento degli adolescenti mentre l'indice nazionale è del 58%. C'è molto da capire, e molto lavoro da fare.

Le aziende avranno pure qualche responsabilità...

Le imprese devono passare da essere strumento utile per completare il percorso formativo ad essere partner con cui programmare il soddisfacimento reciproco dei bisogni. Certamente sono in gran parte ancora lontane da un simile traguardo. Ma io guardo al sistema formativo e insisto: abbiamo bisogno di competenze più alte, se vogliamo spingere perché le aziende si riqualifichino e creino maggiori opportunità di lavoro. Diverse ditte ci cercano per questo, si affidano ad enti notoriamente capaci di realizzare una buona formazione, e nei fondi interprofessionali hanno risorse adeguate per pagarsi un processo di innovazione. Su un simile "servizio alle imprese" siamo in ritardo. Per esempio, avverto la necessità che ENGIM Veneto si doti di figure commerciali capaci di parlare il linguaggio delle aziende, "vendere" il nostro "marchio", e non limitarsi a portare in fabbrica il foglio da far firmare per attivare le 500 ore previste dagli accordi per la formazione duale.

I sindacati li sentite al vostro fianco?

Dialoghiamo e in molti casi, specie a livello territoriale, collaboriamo bene. In generale, i sindacati pubblici e parapubblici sono fermi alla mera tutela della regolamentazione e standardizzazione degli accordi dentro la cornice fissata dalla contrattazione nazionale. Lo reputo un limite storico. È invece il momento, per esempio, di "regionalizzare" e "aziendalizzare" aspetti dell'organizzazione del lavoro, anche con la premialità. Non si può negare, poi, che la sensibilità del mondo sindacale per la formazione professionale sia abbastanza scarsa. Con qualche segnale in controtendenza: vedi le giornate obbligatorie annue previste per i metalmeccanici. Una punta avanzata.

Com'è andato per ENGIM Veneto il 2020-2021 sotto l'incubo della pandemia?

Sono stati davvero bravi, il corpo docente e i nostri dipendenti. Nel complesso hanno tenuto, hanno saputo rimotivarsi e ripresentarsi agli allievi e alle famiglie anche come sostegno psicologico. I nostri operatori hanno dato il meglio di sé, riducendo al minimo le difficoltà e gli effetti imposti dalle regole dell'emergenza sanitaria. Hanno tutto il mio plauso. Si sono adattati rapidamente alle mutate condizioni didattiche e hanno compiuto uno scatto nella riconversione tecnologica. Ora si tratta di tornare alla normalità ma non a com'era prima. La forte digitalizzazione dovrà restare anche nelle lezioni in presenza.

ENGIM nazionale indica obiettivi strategici, di medio e lungo termine, alla cui definizione avete contribuito. Quali le priorità in Veneto?

Le azioni di inclusione e coesione sociale. Nei territori saranno sempre più necessarie, in riferimento sia alle politiche attive del lavoro sia alla formazione continua, con l'ondata massiccia di disoccupazione prevedibile per lo sblocco dei licenziamenti. C'è un comparto pronto ad assumere: è quello delle strutture dedicate alla cura della persona, in particolare agli anziani. In linea di massima, c'è bisogno di investire sulla formazione mirata per la riqualificazione veloce. Come rete formativa, però, siamo ancora incardinati sul modello-scuola, cioè su un'organizzazione troppo lenta. Come trovare maggiore flessibilità di intervento? Forse con nuclei operativi che si spostano sul territorio. Le nostre sedi SAL (Servizi al Lavoro), dove si erogano servizi al lavoro e alle imprese, sono facilmente riconvertibili, credo.

Come giudica il rapporto tra ENGIM Veneto e Fondazione nazionale?

Lo giudico senz'altro un elemento positivo, che deve sempre più trovare le direttrici di uno sviluppo comune. Abbiamo un'identità valoriale collettiva pienamente condivisa. Operiamo assieme affinché diventi tale anche il profilo professionale di ENGIM, con la giusta taratura sulle singole realtà regionali e sul loro patrimonio storico di realizzazioni. La guida nazionale esprime e riflette la circolazione stellare di ENGIM, interagisce con gli enti imperniati sul territorio, con l'ambizione di combinarne bene i diversi colori. Non ha un suo staff, la direzione operativa nazionale, si avvale innanzi tutto di un metodo: il coinvolgimento, l'ascolto continuo, la sinergia con le strutture regionali. È un cammino non semplice ma virtuoso.



Chi siamo

Identità di ENGIM

Storia e cammino

Fondazione ENGIM Veneto

Missione e valori

Cosa facciamo

**Struttura organizzativa
ENGIM Veneto**

SDGs.



Il 2020 in numeri

in Italia*

→ 38 mln€
contributi da istituzioni
e privati per servizi

→ 8.030 
allievi giovani e adulti

→ 706 
dipendenti
di cui 85% a tempo indeterminato

→ 435 
professionisti coinvolti
nella formazione

→ 329.820
ore di formazione

→ 630 
corsi attivi

→ 30 
sedi formative

→ 51% 
la presenza femminile
nell'organizzazione

→ 1.877
qualifiche e diplomi conseguiti

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

nel mondo*

→ 78 
progetti attivi in 15 Paesi

→ 33 
sedi operative

→ 105 
volontari in 9 Paesi

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

in Veneto

→ 3.292 
allievi iscritti a 194 corsi
di formazione

→ oltre 13 mln €
contributi da istituzioni e privati
per attività formative

→ 588 
persone al lavoro nelle nostre
sedi, il 54% sono donne

→ 76%
allievi occupati a due anni
dal diploma

→ 950
qualifiche e diplomi conseguiti

→ 1.1 Identità di ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ 1.2 Storia e cammino

San Leonardo Murialdo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

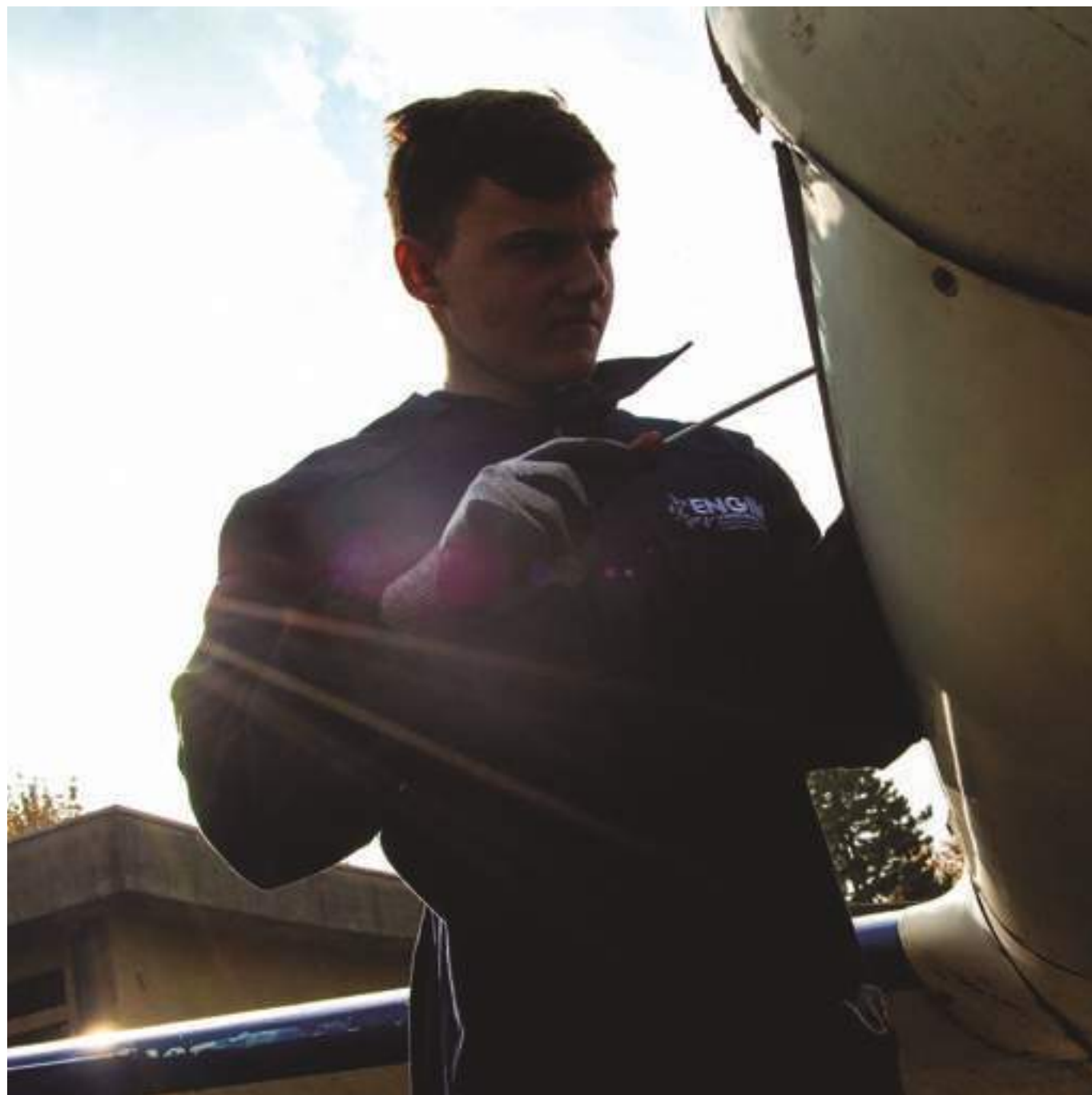
È nell'azione compiuta nel campo educativo e formativo con passione e determinazione che don Murialdo appare ancora oggi come **un riformatore e un anticipatore**, per gli indirizzi impressi e i risultati toccati, rispetto alla pedagogia e ai costumi dell'epoca. Suo principio guida: «Ci si prende cura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

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

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

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

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



Giuseppini del Murialdo

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

I membri della Congregazione sono chierici e fratelli laici.

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

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

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

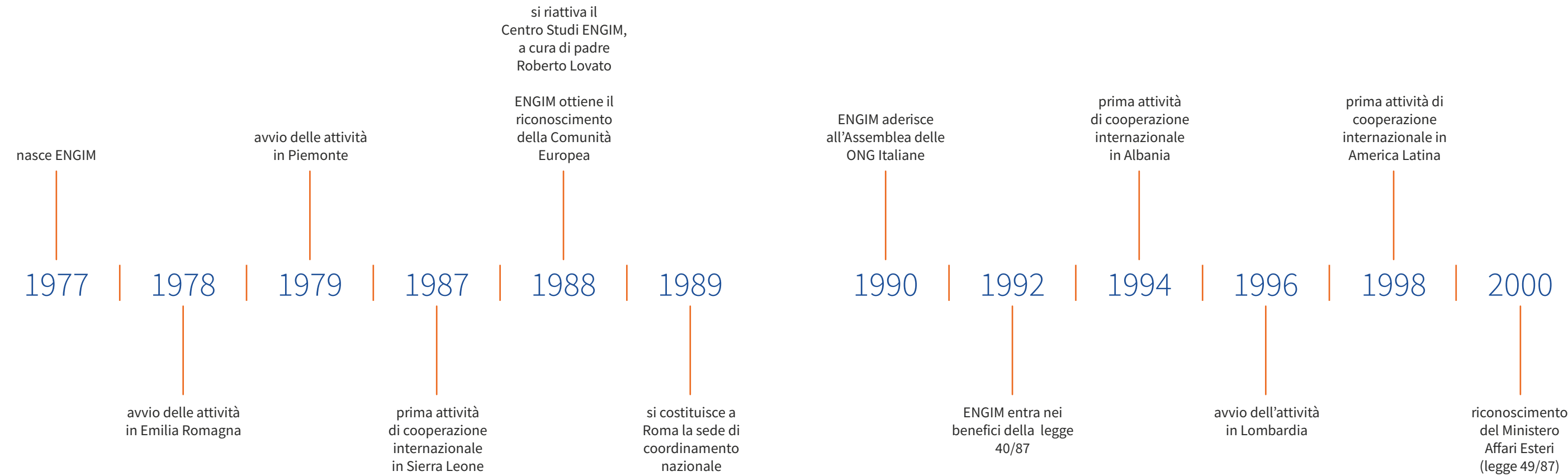
Si succederanno nei decenni – per molto tempo in condizioni di grandi difficoltà e rischi – l'invio di missionari in Brasile (1914), Ecuador (1922), a Tripoli (1933) e in Argentina (1936), Cile (1947), Usa (1949), Spagna (1961), Sierra Leone (1979), Colombia (1983), Guinea Bissau (1984), Messico (1990),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

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

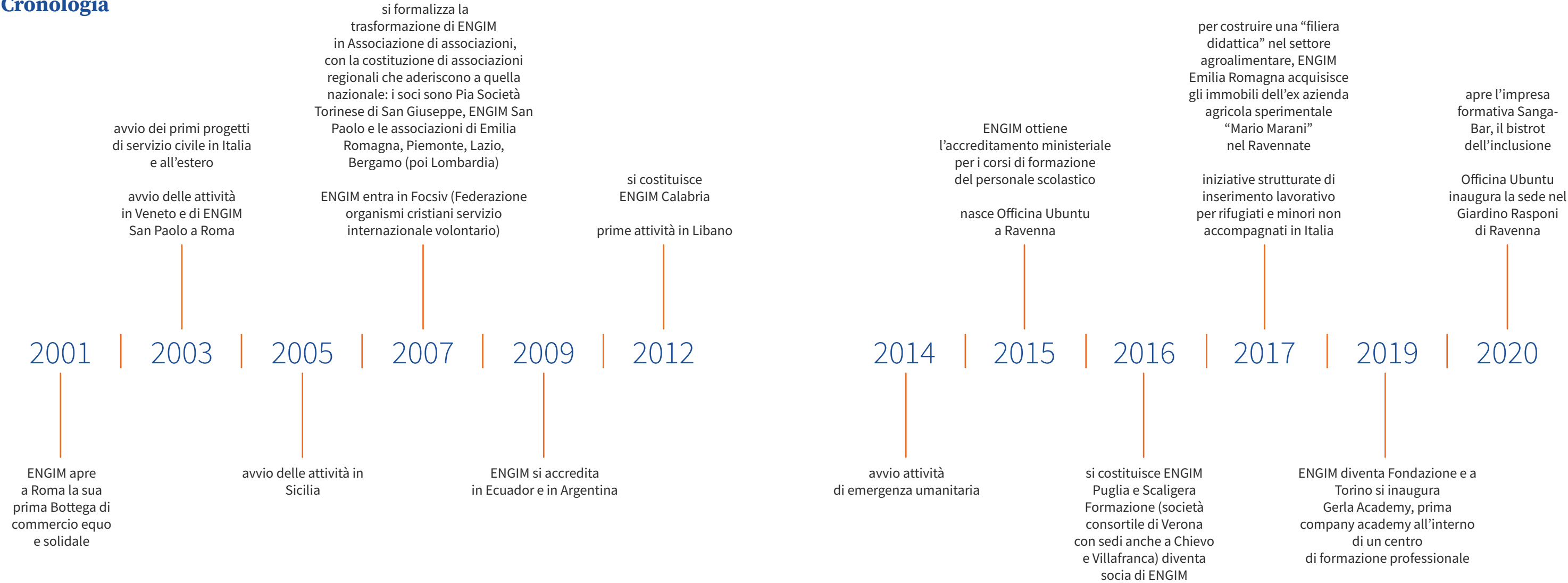
I Giuseppini, sempre attenti al rispetto della cultura e delle tradizioni locali, portano oggi il messaggio evangelico e il patrimonio educativo della Congregazione nei diversi contesti disegnati dalla Storia e dalla globalizzazione misurandosi con altri generi di sfide, insidie e pericoli: l'ideologia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

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

Cronologia



Cronologia





→ 1.3 Fondazione ENGIM Veneto

ENGIM Veneto è una Fondazione senza fini di lucro che aderisce all'Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, alla Confap (Confederazione nazionale formazione aggiornamento professionale) e alle sue federazioni regionali, a Forma (Associazione nazionale enti formazione professionale) e Ficiap (Federazione italiana centri di istruzione addestramento professionale).

Realizza un'offerta didattica calibrata in base alle realtà produttive del territorio in cui le sue scuole sono inserite, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, grazie a una proposta dinamica e flessibile che supporta i giovani con azioni personalizzate per contrastare l'abbandono scolastico e agevolare la realizzazione personale.

ENGIM Veneto è accreditata presso la Regione per un complesso di progetti, programmi e attività:

- **formazione iniziale:** percorsi triennali per l'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione professionale
- **formazione continua:** percorsi di qualificazione sul lavoro, riqualificazione, aggiornamento e perfezionamento per occupati
- **formazione superiore:** percorsi rivolti a persone con qualifica, diploma o laurea e, più in generale, attività di formazione professionale, con qualifica o senza, rivolta agli adulti
- **orientamento:** progetti in rete e azioni specifiche rivolte ai giovani dai 13 ai 24 anni
- **servizi al lavoro:** erogazione riconosciuta (decreto Sezione Lavoro n. 221 del 23/04/2015), codice di accreditamento L210

In tutte le nostre sedi è attivo un **Servizio di orientamento e ricerca attiva del lavoro**, per coniugare il percorso di studi effettuati con i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro, riducendo i tempi di inserimento lavorativo.

Anche le imprese trovano in ENGIM Veneto un affidabile punto di riferimento per le esigenze di selezione del personale: possono ridurre i tempi e i costi di ricerca del personale e contribuire alla definizione dei percorsi formativi futuri che rispondano ai reali fabbisogni professionali del mondo del lavoro.

Da anni abbiamo costruito una proficua rete collaborativa con gli attori del territorio finalizzata a:

- percorsi di formazione iniziale
- percorsi triennali per la qualifica e il diploma di IeFp nel sistema Duale con l'alternanza e con la stipula di contratti di apprendistato di primo livello
- moduli di apprendistato per la qualifica professionale
- percorsi a qualifica per adulti
- formazione superiore nel restauro di beni culturali e corsi di abilitazione all'esercizio della professione di acconciatore
- formazione continua per lavoratori delle aziende
- interventi di orientamento e *placement*
- percorsi di formazione in area penitenziaria
- interventi di formazione e accompagnamento per persone con disabilità
- interventi di politiche attive per il lavoro

Le nostre azioni formative sovvenzionate riguardano:

- operatore meccanico e auto, elettrico, termoidraulico, legno, abbigliamento, grafica, servizi di vendita, ristorazione e agroalimentare
- acconciatura ed estetica
- disabilità e percorsi in ambito carcerario

ENGIM Veneto **promuove stage e tirocini** per l'inserimento lavorativo attraverso iniziative come l'Assegno per il lavoro e realizza attività di orientamento, affiancamento e supporto alla ricollocazione di persone disoccupate o inoccupate, anche ex allievi, che possono beneficiare di una sessione di orientamento per favorire la ricerca di opportunità di ricollocazione.

In ambito Ficiap – presente in Veneto dal 1959, oggi in tutte le sue province con oltre 30 Centri che formano ogni anno più di 6000 giovani e più di 2000 adulti – ENGIM VENETO opera come capofila e partner di enti di formazione, cooperative sociali e agenzie per il lavoro a favore delle persone con situazioni di **svantaggio economico o sociale e disabilità**, per la loro piena integrazione sociale e lavorativa. Realizziamo interventi di formazione e di accompagnamento al tirocinio e al lavoro (legge 68/99) e attività di supporto al servizio pubblico di collocamento mirato, in collaborazione con i Centri per l'impiego, il Sistema informativo del lavoro e i servizi delle Unità locali socio-sanitarie.

ENGIM Veneto comprende **12 sedi** formative:

- Laboratorio professioni del restauro · **Cavazzale di Monticello Conte Otto** (Vicenza)
- Istituto Don G. Costantino · **Mirano** (Venezia)
- Istituto Brandolini-Rota · **Oderzo** (Treviso)
- Patronato San Gaetano · **Thiene** (Vicenza)
- Scuola alberghiera E. Reffo · **Tonezza del Cimone** (Vicenza)
- Istituto Turazza · **Treviso**
- Sede S. Tubini · **San Michele** (Verona)
- CIF Venezia · **Venezia**
- I.T.T. Maribelli Fonte · **Venezia**
- Sede M. Voltolini · **Verona-Chievo**
- Patronato Leone XIII · **Vicenza**
- Sede L. Tosoni · **Villafranca** (Verona)

commissioni regionali

ENGIM Veneto coordina le varie funzioni operative attraverso commissioni regionali per ogni ambito strategico:

- sistema qualità
- amministrazione
- Orientamento e BES
- progettazione, innovazione e sviluppo
- animazione pastorale
- sicurezza
- marketing
- comparto e area formativa

Le commissioni sono composte da almeno un referente di ogni sede operativa e sono coordinate da responsabili regionali che rispondono al Direttore Regionale.



→ 1.4 Missione e valori

La nostra visione

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

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

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

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

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

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

I nostri principi

Persone al centro

dall'inclusione all'appartenenza

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

Bellezza

dall'osservazione alla contemplazione

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

Lavoro

dal lavoro ben fatto al bene comune

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

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

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

Una comunità che educa

dalle relazioni al fare rete

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

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

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

Equità

dalla reciprocità alla sostenibilità

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

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

Il nostro approccio

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

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

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

pensare un mondo migliore

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

agire sul capitale umano

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

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

sognare sinceramente

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

fare il bene e farlo bene

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

immaginare il futuro

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



La relazione con gli stakeholder

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

Passione di vivere

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

essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

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

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

Passione nell'apprendere/imparare/formare

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

saper essere, saper fare e saper diventare

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

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

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

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

Passione nel produrre/creare

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

creare valore condiviso con/per gli stakeholder

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

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

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

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

Passione nel cambiamento/innovazione

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

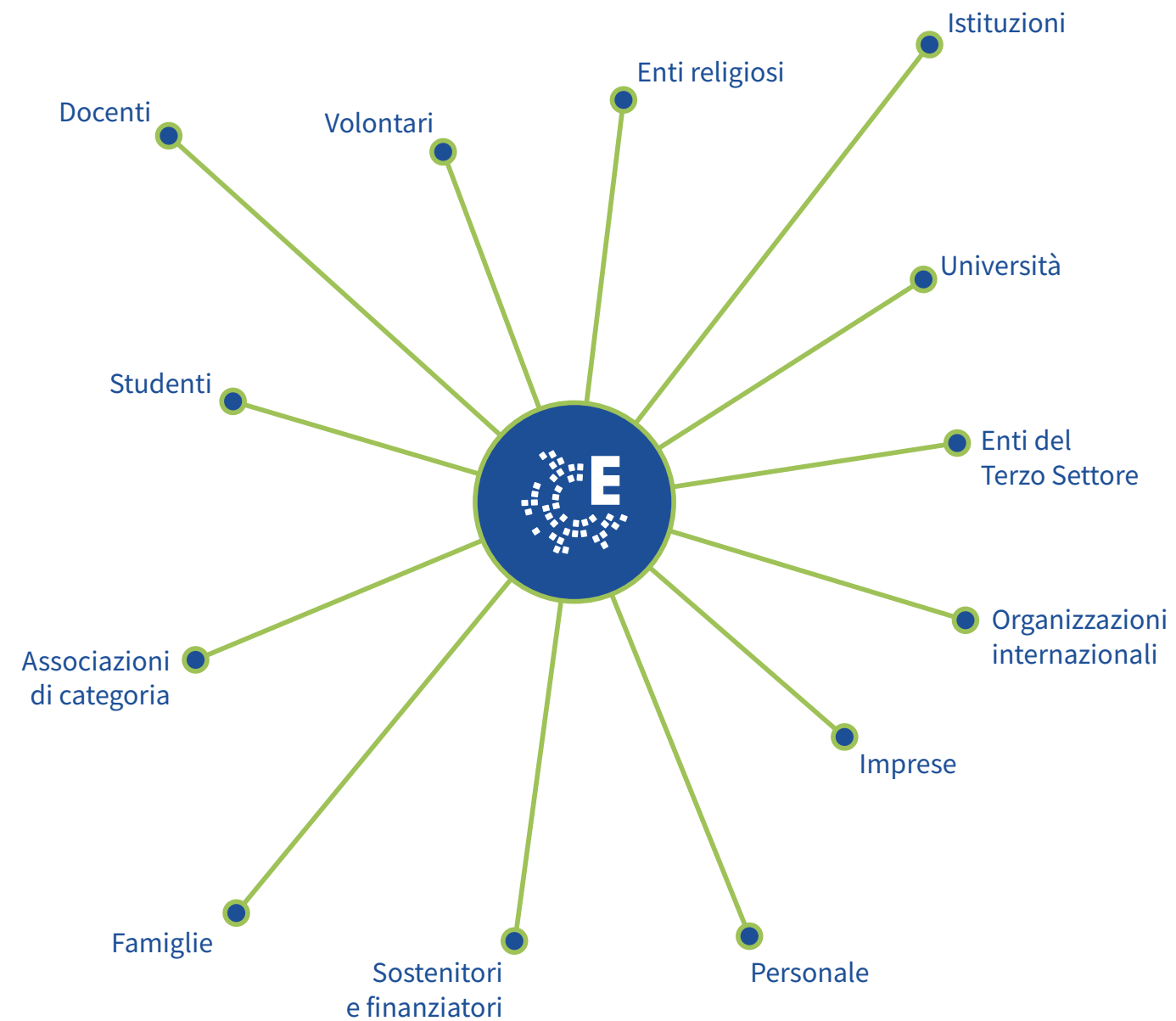
essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

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

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

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

Mappa stakeholder ENGIM



→ 1.5 Cosa facciamo

Attività svolte in Italia e nel mondo dalla rete ENGIM

Formazione

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

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

Orientamento

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



Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Servizi al lavoro e al territorio

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

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

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



Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Cooperazione internazionale

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

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

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

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

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

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

→ **78**
progetti di cooperazione
internazionale

19 Italia

26 Africa

7 Asia

18 Centro e sud America

8 Est Europa

→ **105**
volontari in 9 Paesi

Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)



→ 1.6 Struttura organizzativa ENGIM Veneto

La governance

Il 25 luglio 2020 abbiamo portato a termine l’operazione di trasformazione da associazione a Fondazione entrando a pieno titolo tra gli enti del Terzo settore.

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

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

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

Sono organi della Fondazione:

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

il consiglio direttivo regionale

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

delibera per gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO REGIONALE AL 31/12/2020

p. Antonio Teodoro Lucente	Presidente
Raffaello Fortuna	Vice Presidente
Marco Muzzarelli	Consigliere
Flavio Lorenzin	Consigliere
Renato Meggiolaro	Consigliere

nomina: luglio 2019

il presidente

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

rappresentare legalmente la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

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

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

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

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

PRESIDENTE

p. Antonio Teodoro Lucente

nomina: luglio 2019

Codice Etico e regolamento Veneto

l'organo di controllo

È nominato dall'ente promotore, rimane in carica tre esercizi ed è rieleggibile fino al massimo di cinque mandati. Può essere collegiale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, oppure monocratico, avendo i requisiti di volta in volta previsti dalla legge. Esercita compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia redatto in conformità alle linee guida ministeriali. Svolge la revisione legale dei conti e vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche in riferimento alle disposizioni del D.lgs. n. 231 del 2001.

il comitato di indirizzo

È costituito da membri persone fisiche e svolge una funzione tecnico-consultiva in merito alle seguenti tematiche: definizione delle finalità generali e degli indirizzi strategici; svolgimento dell'attività istituzionale; determinazione di programmi, priorità e obiettivi; della Fondazione. Si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del Presidente e può avanzare proposte al Consiglio direttivo in merito a programmi di lavoro e progetti ritenuti utili per il perseguimento degli scopi della Fondazione.

ORGANO DI CONTROLLO

Bruno Fabris

nomina: luglio 2019

il delegato nazionale

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

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

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

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

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

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

DELEGATO NAZIONALE

p. Antonio Fabris

nomina: luglio 2019

il centro risorse nazionale

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

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

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

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

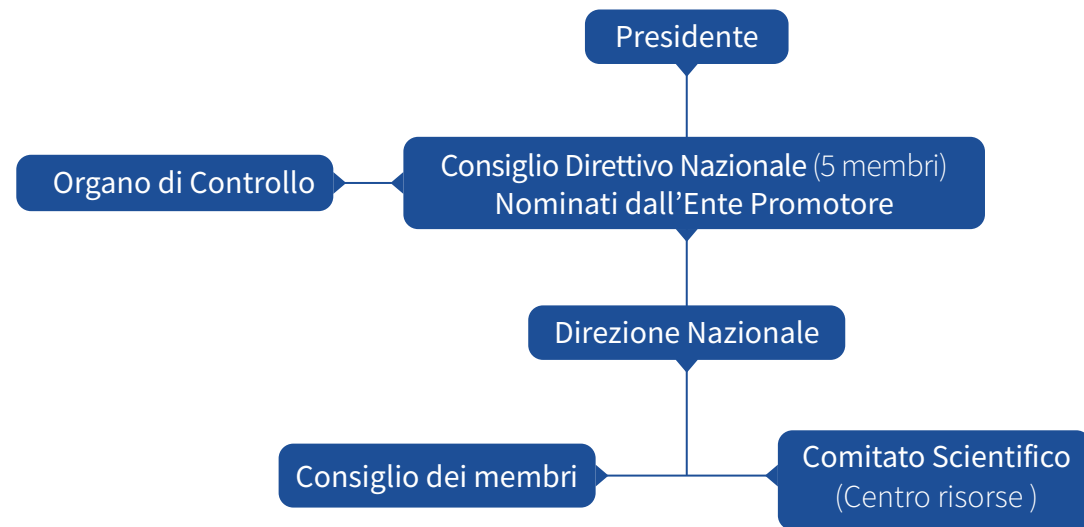
Il nostro Codice Etico racchiude e costituisce l'insieme di «valori, principi e norme» la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di ENGIM Veneto. Vi si debbono attenere e uniformare tutti coloro che lavorano e collaborano con la nostra Fondazione, sia al suo interno sia all'esterno.

I nostri riferimenti normativi, nel raggiungimento del buon interesse per l'insieme delle attività, oltre al Codice Etico sono:

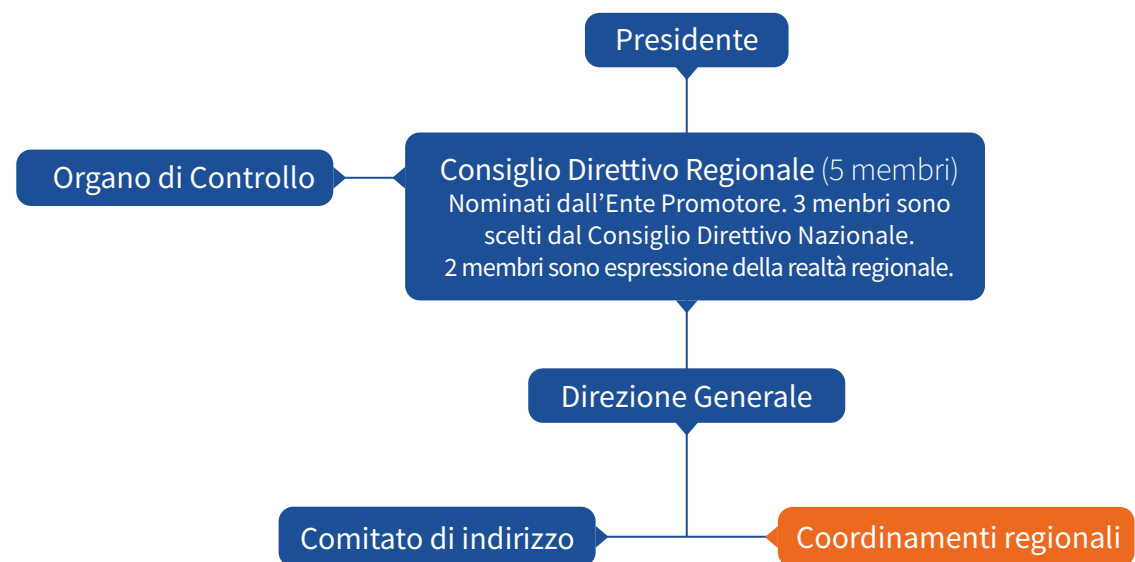
- lo Statuto
- il Regolamento
- la Carta dei Servizi
- la Carta dei Valori
- le leggi dello Stato italiano
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione professionale.

Il Codice Etico costituisce elemento essenziale del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Fondazione ENGIM nazionale



Fondazione ENGIM Veneto



Le risorse umane

Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

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

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

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

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

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

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

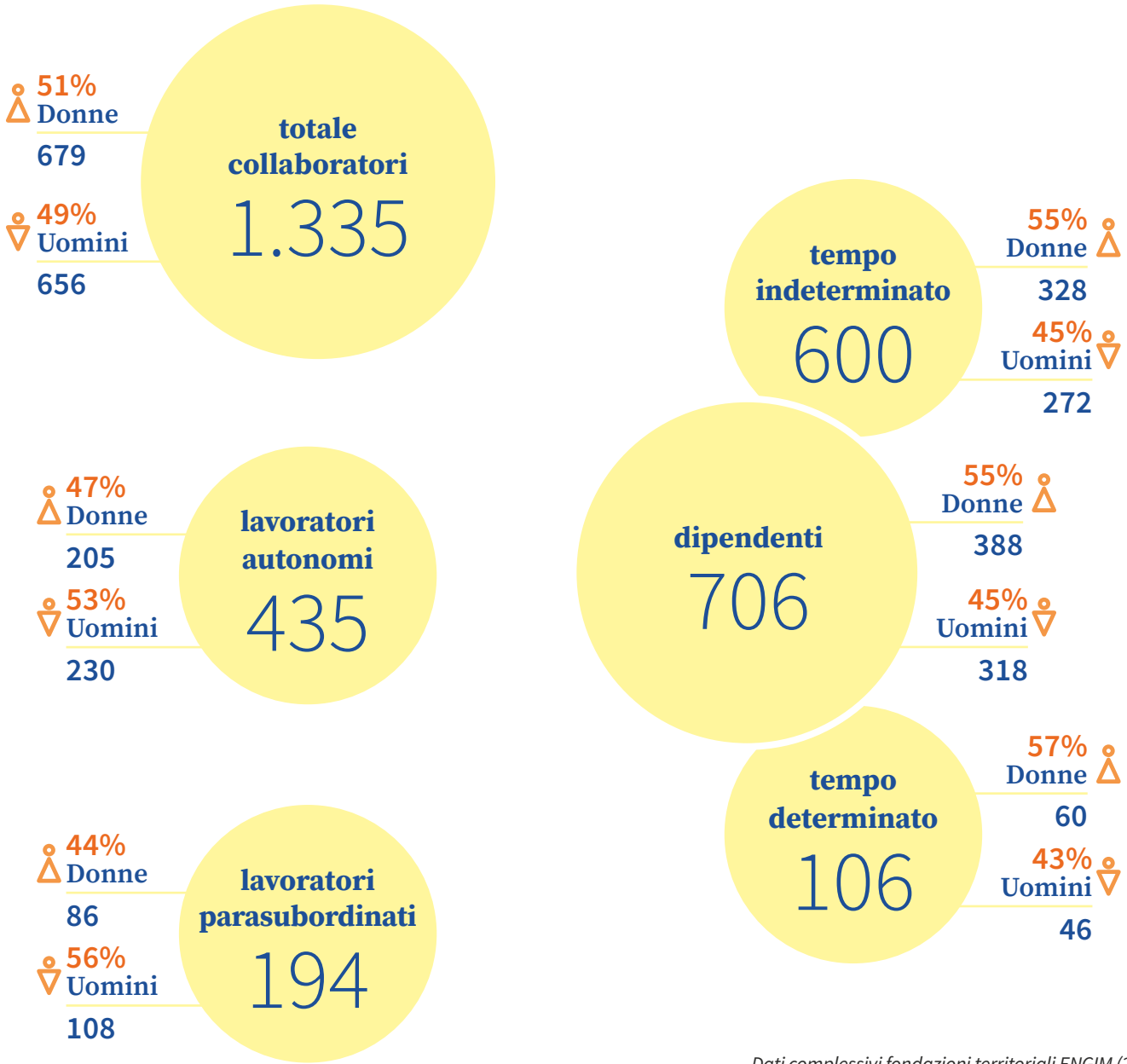
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell’articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

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

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

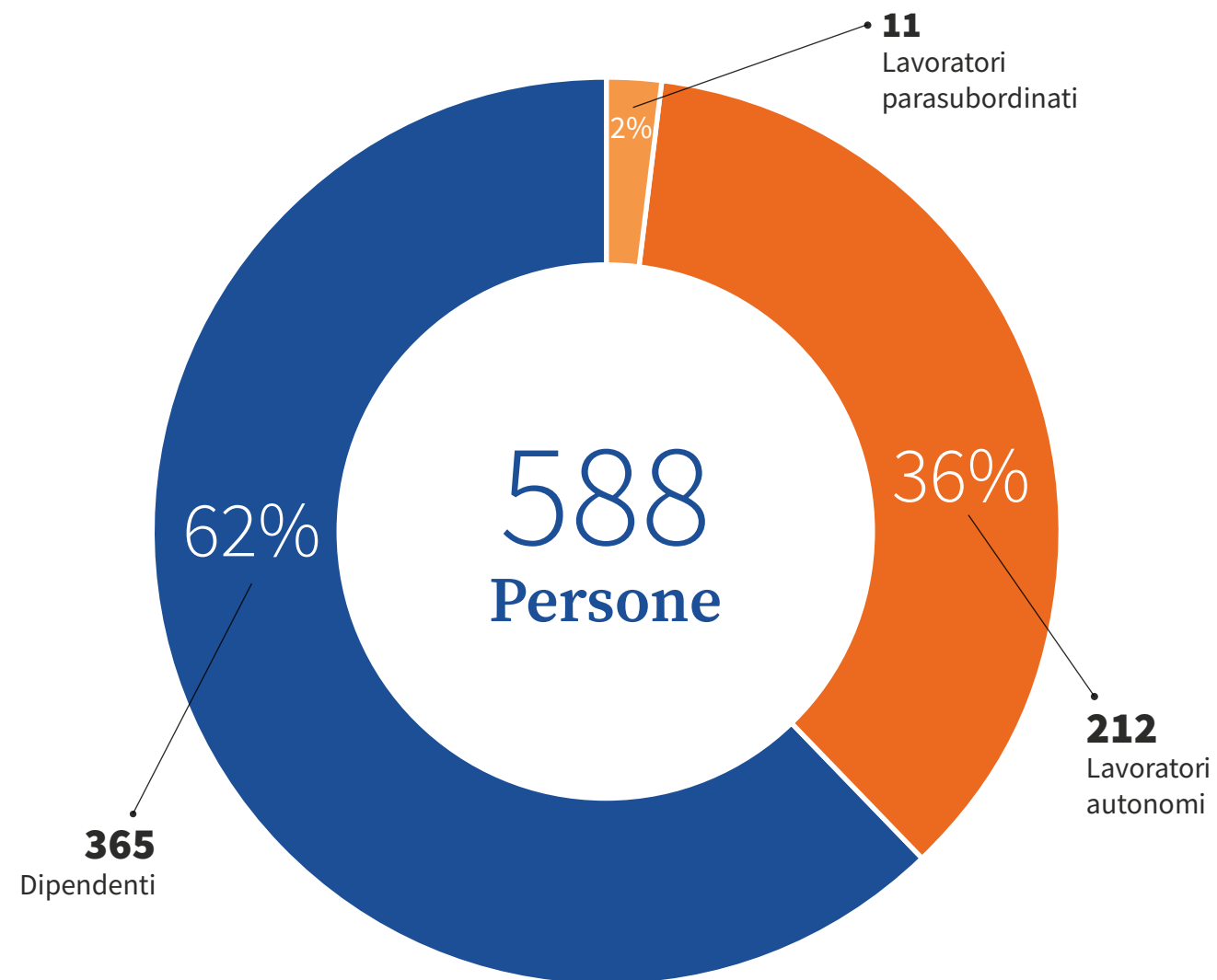
I lavoratori autonomi titolari di partita iva coinvolti nelle attività di formazione risultano essere **435** in Italia.

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



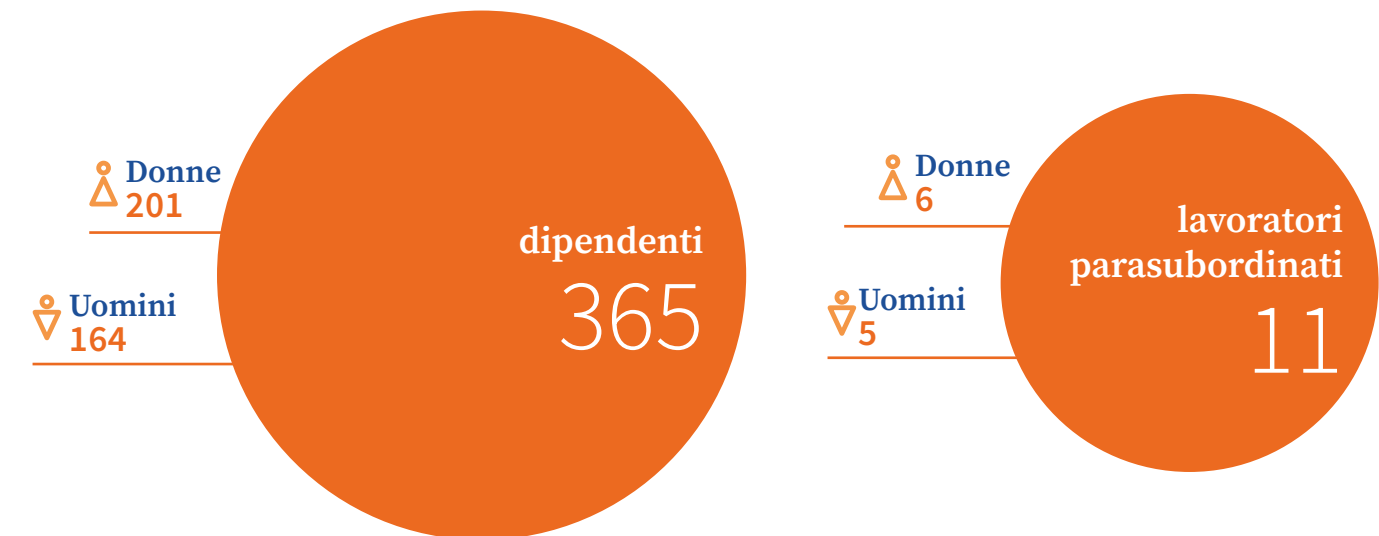
Dati complessivi fondazioni territoriali ENGIM (2020)

Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Veneto

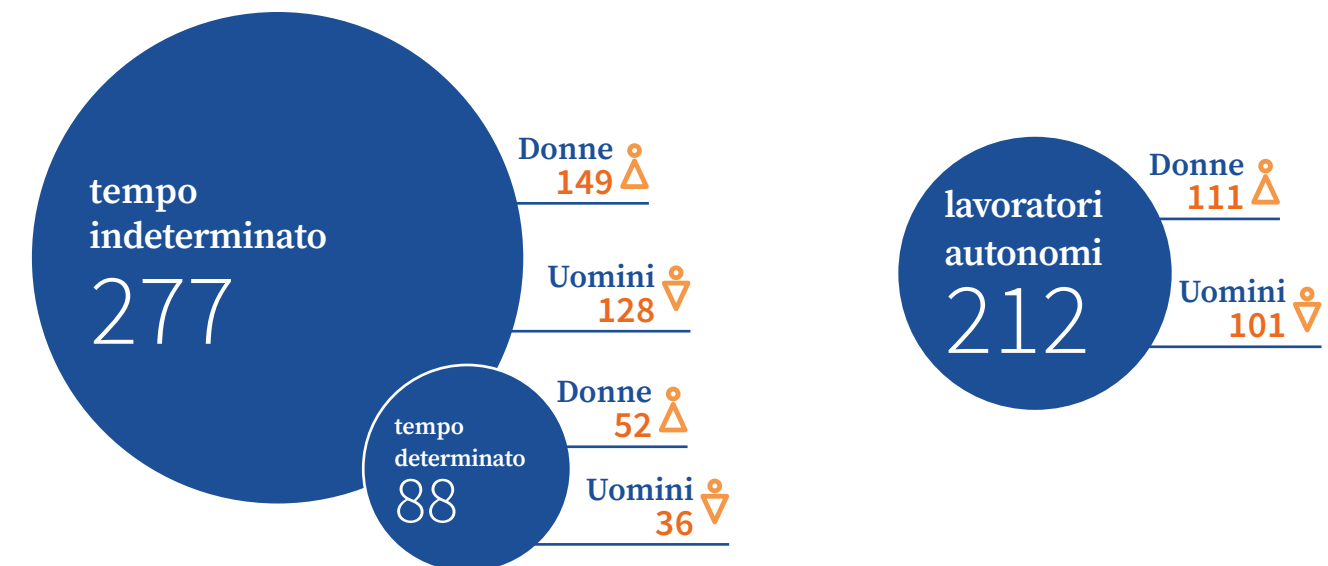


Dipendenti e collaboratori Fondazione ENGIM Veneto

Composizione del personale



Dipendenti per tipologia contrattuale



Formazione e innovazione continua del personale.
Piano formativo nazionale 2019 - 2021

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

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

aggiornare le metodologie della partecipazione più diffuse

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

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

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

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

Cantiere ENGIM

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

- Anna Barbieri**
Affari sociali e inclusione Commissione Europea
- don Bruno Bignami**
Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI
- Francesca Di Maolo**
Presidente Istituto Serafico di Assisi
- Enrico Giovannini**
Portavoce ASVIS
- Joshthrom Kureethadam**
Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale
- Leonardo Lorusso**
Comitato Istruzione Consiglio Europeo
- Domenico Pompili**
Vescovo di Rieti
- Francesco Profumo**
Presidente Compagnia di San Paolo
- Andrea Stocchiero**
Responsabile Policy FOCSIV
- Pietro Tagliatesta**
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Nell’anno formativo 2020-2021 sono stati individuati sei percorsi formativi, raggruppati nelle seguenti aree:

AREA SOFT SKILLS

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

AREA INNOVATION SKILLS

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

AREA HARD SKILLS

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento del personale

Parole Incontrosenso

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

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

Piattaforma per il sistema duale

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

Lego Serious Play

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

Sostenibilità

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

Clima organizzativo

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



Strategia e obiettivi

**Reinventare la formazione.
Reinventare ENGIM**

Analisi di rilevanza

Obiettivi europei ENGIM Veneto

Agenda di sostenibilità

SDGs.





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

→ 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

Marco Muzzarelli Direttore nazionale

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

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

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

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

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

una strategia internazionale

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

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

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

impresa formativa e company Academy

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

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

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

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

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

officine di costruzione delle competenze

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

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

agenti per la persona e per il lavoro

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

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

contesti di apprendimento aumentati

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

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

sviluppo sostenibile ed ecologia integrale

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

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

centri-pilota ENGIM e centri di eccellenza europei

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

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



formazione professionale fuori dei nostri confini

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

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

un piano per il Sud e per le nuove regioni

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

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

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

certificazione del processo e open badge

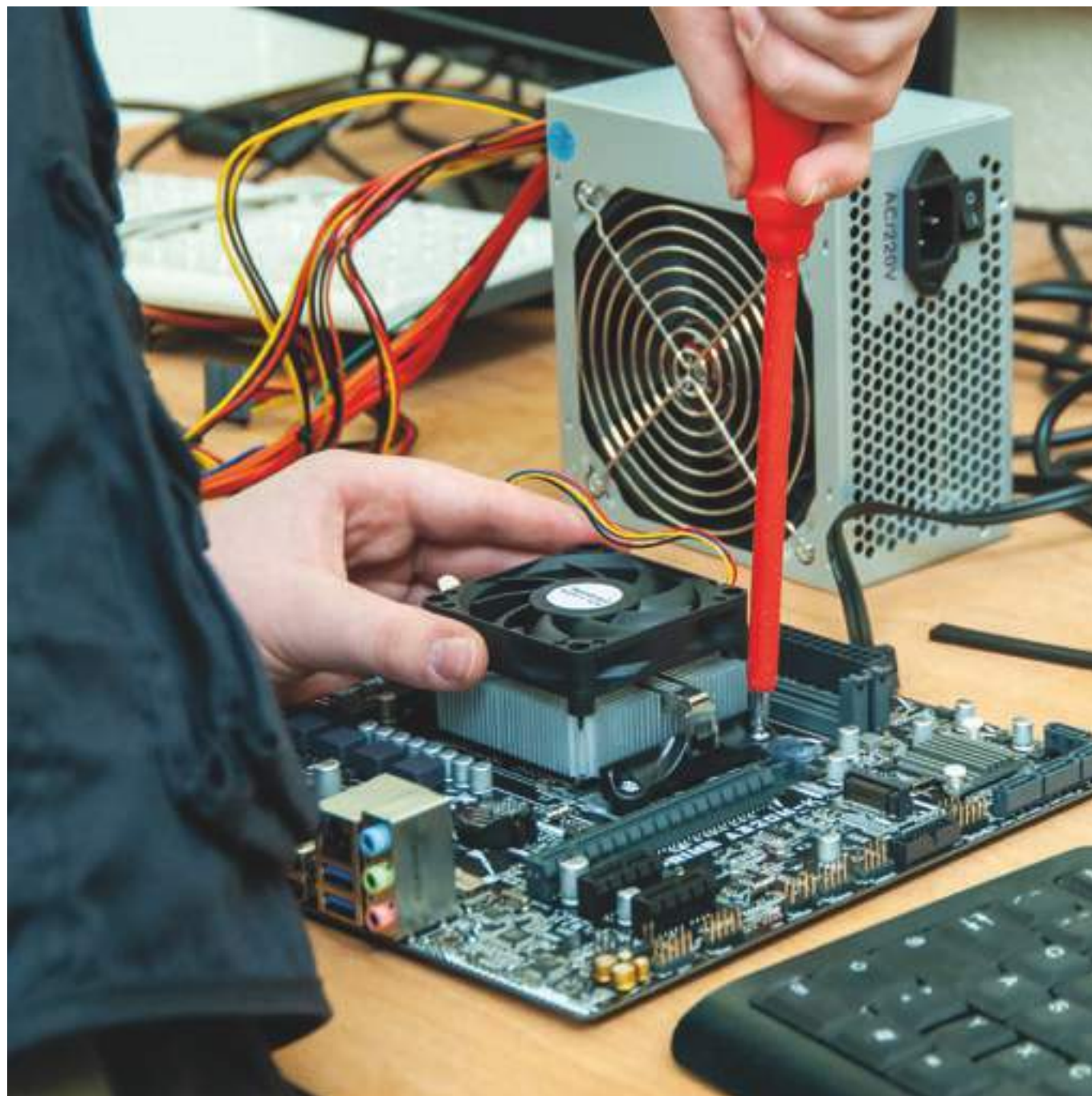
Un supporto importante può arrivare da rapporti più snelli con il servizio pubblico: certificazione smart o auto-certificazione. Spostare risorse ed energie sul “risultato finale” è preferibile per il finanziatore, è opportuno per gli utenti. Bisogna creare una rete di Open Badge che “registra” l’apprendimento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

coinvolgimento degli stakeholder

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

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





→ 2.2 Analisi di rilevanza

ENGIM Veneto, stakeholder engagement e temi rilevanti

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

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

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

Il processo di analisi si è svolto in tre fasi:

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

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

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

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

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

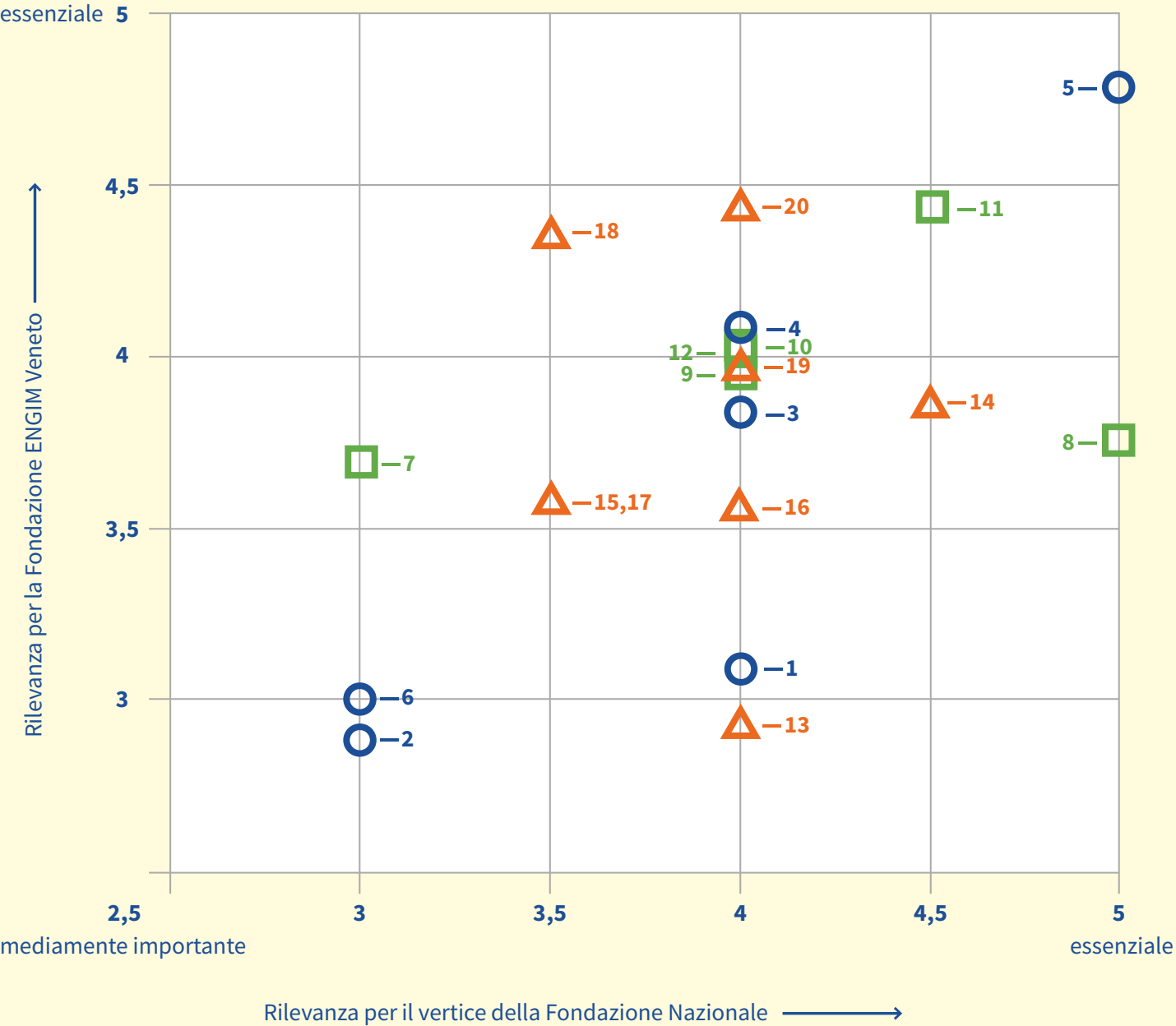
Il quadrante in alto a destra riporta i temi con valutazione massima di priorità e mostra un forte allineamento tra le percezioni del vertice e dei responsabili di ENGIM Veneto.

Si conferma la centralità dei temi:

- sviluppo, valorizzazione e tutela del capitale umano
- relazione con le imprese

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

Matrice di rilevanza



Ambiti strategici

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

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

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

Valori e obiettivi rilevanti

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

→ 2.3 Obiettivi europei ENGIM Veneto

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

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

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

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

I dati della colonna seguente sono riferiti alla Fondazione ENGIM Veneto

→ **44%**
allievi occupati a 1 anno
dalla qualifica e dal diploma

→ **73%**
allievi occupati a 2 anni
dalla qualifica e dal diploma

→ **44**
allievi assunti nel 2020
con contratto di apprendistato

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

Inserimenti lavorativi in Veneto per filiera

	Allievi occupati dopo la qualifica		Allievi occupati dopo il diploma	
	a 1 anno*	a 2 anni**	a 1 anno*	a 2 anni**
Lavorazioni	-	83%	60%	76%
Impiantistica	65%	68%	60%	76%
Meccanica, produzione e manutenzione	17%	81%	60%	76%
Servizi tecnici	20%	71%	60%	76%
Turistico-alberghiera	-	83%	60%	76%
Servizi alla persona	56%	66%	-	-
Totale	28%	71%	60%	76%

Numero qualifiche e diplomi conseguiti in Veneto nel 2020 per filiera

	Qualifiche	Diplomi
Lavorazioni	77	7
Impiantistica	151	56
Meccanica, produzione e manutenzione	213	54
Servizi tecnici	136	47
Turistico-alberghiera	49	17
Servizi alla persona	143	0
Totale	769	181

*qualifiche e diplomi conseguiti nel 2019

** qualifiche e diplomi conseguiti dal 2018 al 2019



→ 2.4 Agenda di sostenibilità

Strategia nazionale di ENGIM

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

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

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

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

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

Persone

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

Prosperità

Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.

Pace

Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

Partnership

Implementare l'Agenda attraverso solide partnership.

Pianeta

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

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

Il nostro approccio sarà integrale e complesso.

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

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

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

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

Sustainable Development Goals



Consulta la tabella alle pagine 174-179

Attività di ENGIM Veneto

Formazione

Orientamento e servizi
al territorio

Educazione alla cittadinanza globale

Progettazione

Filiere in Italia e in Veneto

Eccellenze di ENGIM Veneto

SDGs.



→ 3.1 Formazione

Per la persona e il lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una visione solidale e sinergica

apprendere in contesto lavorativo

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

le imprese e chi cerca lavoro

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

un trampolino di lancio

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

condivisione dei dati

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

approccio multidimensionale e di filiera

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

supporto e sinergia alle policy pubbliche

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

progettare assieme, agire localmente

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

Offerta formativa e programmi

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

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

obbligo formativo

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

diplomi

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

formazione superiore

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

formazione disoccupati e inoccupati

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

formazione continua

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

Orientamento e servizi al lavoro

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

→ 769

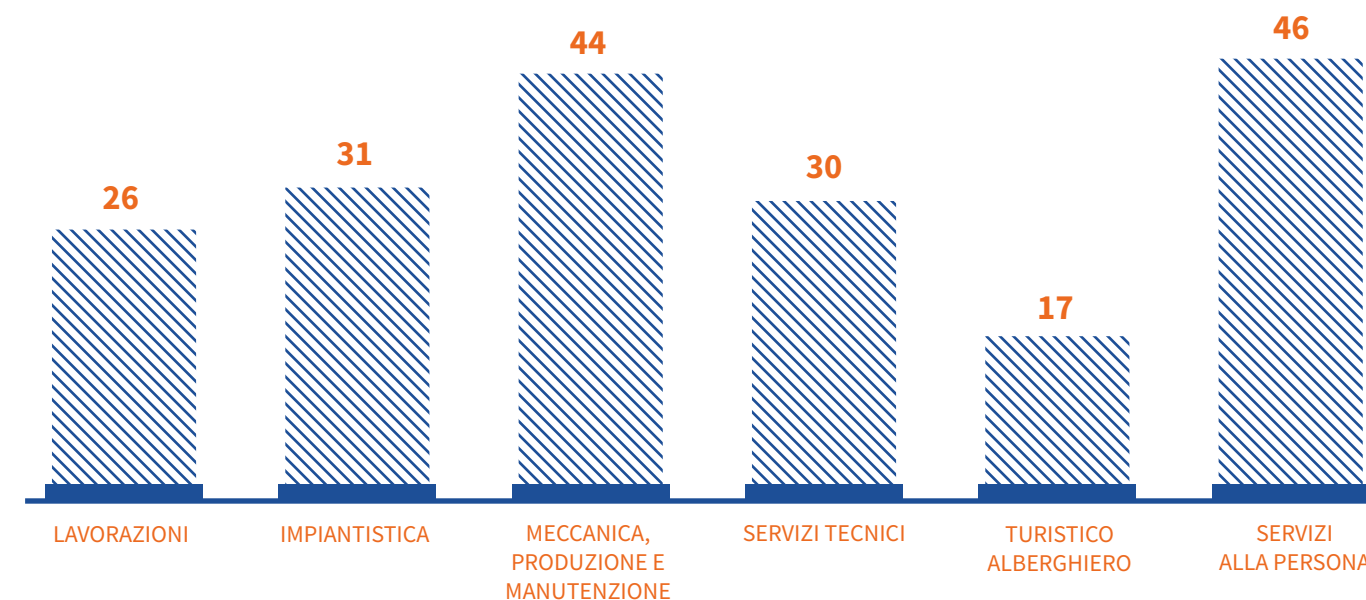
**qualifiche conseguite
nel 2020**

→ 181

**diplomi conseguiti
nel 2020**

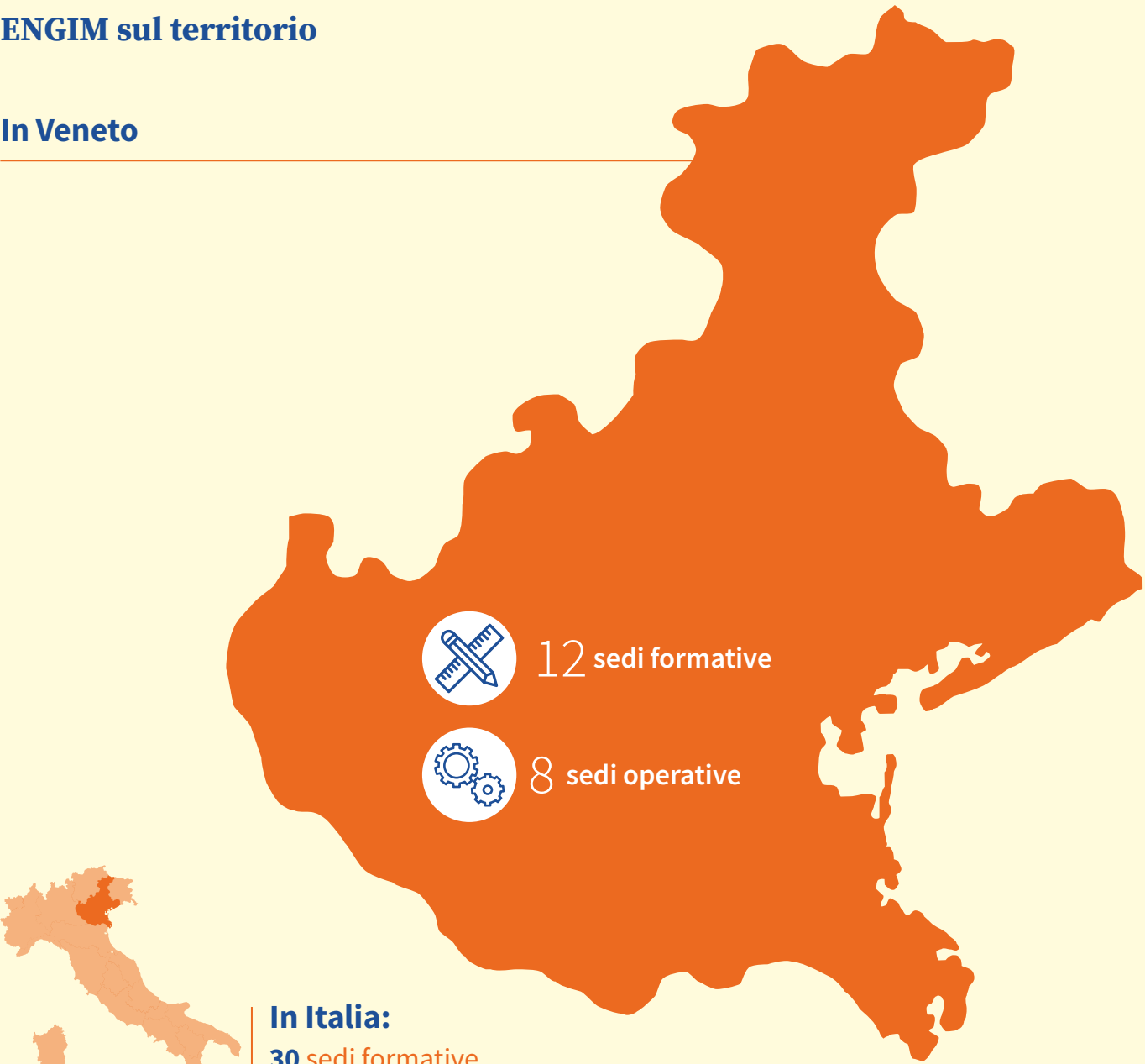
Dati Fondazione ENGIM Veneto

Attività formative in Veneto: i numeri 2020 per filiera



ENGIM sul territorio

In Veneto



In Italia:
30 sedi formative
19 sedi operative
3 sedi ONG

I corsi erogati in Veneto nel 2020



	Numero corsi	Numero allievi	Ore corso
Lavorazioni	26	405	24.260
Impiantistica	31	573	27.930
Meccanica, produzione e manutenzione	44	870	40.748
Servizi tecnici	30	267	7.850
Turistico alberghiero	17	252	11.256
Servizi alla persona	46	925	41.036
Totale	194	3.292	153.080

Formazione ENGIM in Veneto

I corsi delle scuole professionali di ENGIM Veneto offrono la possibilità di costruire il proprio piano formativo in modo versatile e personalizzato in un percorso che si sviluppa nell'arco di 3, 4 e 5 anni potendo scegliere tra diverse possibilità e sbocchi verso il mondo del lavoro.

Sono percorsi che **privilegiano un sistema di apprendimento di tipo pratico**, in cui gli insegnamenti teorici affiancano l'esperienza nei laboratori tecnici e, a partire dal secondo anno, nelle aziende partner grazie a stage, alternanza scuola-lavoro o apprendistato di primo livello.

I percorsi triennali sono rivolti a coloro che, dopo la scuola secondaria di primo grado, si sentono orientati ad imparare una professione per inserirsi in tempi rapidi nel mondo del lavoro.

Il primo anno non prevede la formazione in azienda, ma metodologie di impresa simulata in laboratorio.

A partire dal secondo anno si sviluppa una formazione in alternanza scuola-lavoro, idonea ad approfondire in azienda gli aspetti tecnico-operativi grazie all'affiancamento di tutor esperti.

Dopo la qualifica triennale è possibile conseguire il Diploma Professionale frequentando il 4° anno del proprio percorso di studi.

Costruisci il tuo percorso di crescita

Il futuro dipende dalla meta che si intende raggiungere e la scuola professionale è il mezzo che serve per arrivarci, in base agli obiettivi e alle aspettative, lungo un percorso che fino ad oggi si è sviluppato nell'arco di tre e quattro anni e che dal 2020, può arrivare a cinque anni.

prima tappa

Al termine del terzo anno si consegue la qualifica professionale e si può decidere se proseguire gli studi o se fermarsi per entrare nel mondo del lavoro.

seconda tappa

Con il 4° anno si consegue il diploma professionale. Al termine si può, ancora una volta, scegliere di entrare nel mondo del lavoro con la specializzazione oppure continuare il percorso in ENGIM.

terza tappa

Con il 5° anno di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) si ottiene il Certificato di specializzazione tecnica superiore da spendere in azienda, nella libera professione o per accedere agli Istituti tecnici superiori (ITS).

Nel corso di ogni tappa, terzo, quarto o quinto anno, gli studenti possono beneficiare dei nostri **servizi di placement e di accompagnamento al lavoro** e delle molte opportunità di essere coinvolti, non solo in percorsi formativi di specifiche specializzazioni ma anche di inserimento in tirocini nelle tante aziende che collaborano con le nostre scuole in Italia e all'estero.

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

Inoltre, nelle nostre scuole si ricevono formazione e competenze legate alle **abilità trasversali** o **soft skills**, utili per preparare giovani completi e pronti ad affrontare con successo il mondo del lavoro.

Skillati per la vita

Portare l'intelligenza emotiva e le soft skill tra i banchi di scuola.

Le neuroscienze concordano sul fatto che lo sviluppo delle competenze trasversali impatti per più del 55 per cento sul rendimento delle persone. Ecco perché le abbiamo portate nelle nostre scuole.

Skillati per la vita è un progetto ENGIM VENETO nato per affiancare alla didattica **un percorso formativo esperienziale** mirato allo sviluppo delle competenze trasversali di insegnanti e allievi. Promuove lo **sviluppo dell'intelligenza emotiva e delle soft skill** collegate, per arricchire il percorso di crescita degli studenti dentro e fuori dalla scuola.

Si tratta di un training rivolto ad insegnanti e formatori per supportarli nell'implementare in classe un programma di apprendimento socio-emotivo integrandolo il più possibile con le loro materie di competenza. La metodologia proposta si ispira ai programmi SEL (social emotional learning). Alcuni riferimenti ed alcuni strumenti di valutazione sono mutuati da Six Seconds, leader mondiale per lo sviluppo dell'intelligenza emotiva (IE). Adottiamo solo strumenti certificati per la misurazione e lo sviluppo della IE specificatamente studiati per gli adulti e per i ragazzi dagli 11 ai 18 anni.

I docenti, **con evidenti benefici sulla loro motivazione e professionalità, praticano su di sé la IE**, si avvalgono di una formazione mirata per cogliere l'importanza delle soft skill e perfezionano come progettare lezioni in aula che tengano conto dello sviluppo socio-emotivo degli studenti.

ENGIM Veneto ha creato uno strumento innovativo finora mai introdotto: la **pagellina delle life-skills**. A fine anno scolastico, ogni alunno riceve la propria, una scheda individuale in cui viene attribuito il livello di allenamento di ciascuna soft skill acquisita in classe. Un documento che accompagna la classica pagella, per valutare il livello raggiunto nelle diverse skill: consapevolezza di sé, gestione delle emozioni e dello stress, resilienza/adattabilità, relazioni interpersonali efficaci e team working, comunicazione, orientamento all'azione (problem solving, decision making, autonomia gestionale, pensiero critico e creativo).

Con l'allenamento costante delle life skill, molti sono i benefici ottenuti nel contesto scolastico e in diversi ambiti: un atteggiamento più positivo verso gli eventi della vita, un miglior clima nella classe, un aumento della motivazione allo studio, una riduzione dell'abbandono scolastico, una riduzione degli episodi di bullismo, un accrescimento dell'occupabilità.

Gli strumenti

- 200 schede con attività da svolgere in classe
- filmografia
- schede di presentazione delle skill per i docenti
- power point soft skill da proporre ai ragazzi
- griglie di osservazione
- strumenti di autovalutazione ed eterovalutazione
- pagellina: documento per i ragazzi e le famiglie a fine percorso

Nella sperimentazione sono coinvolti **25 docenti di cinque sedi** (Verona, Thiene, Treviso Oderzo e Istituto Marinelli di Venezia) e **200 allievi**.

Nel 2021-2022 il progetto entrerà a sistema in tutte le nostre 13 sedi.

La metodologia sarà introdotto anche in tre scuole inserite nella Ficiap Veneto.

Skillati on the job

Formazione e aziende insieme per lo sviluppo delle soft skill nei giovani lavoratori.

Il progetto mira ad incrementare la sensibilità del mondo aziendale rispetto all'importanza dello sviluppo delle soft skill e dell'intelligenza emotiva nei giovani che si avvicinano al mondo del lavoro. Le imprese spesso lamentano la mancanza di questo tipo di skill ma esse stesse, se adeguatamente informate e formate, possono divenire luoghi privilegiati per il loro sviluppo e la loro crescita.

Le azioni pensate mirano innanzitutto a formare i tutor del sistema duale e coloro che nel contesto formativo dialogano con l'impresa per instaurare una collaborazione con i tutor/referenti aziendali e giungere alla definizione di modelli utili a monitorare lo sviluppo delle competenze trasversali.

Attraverso un lavoro di coprogettazione con alcune imprese partner di progetto, si arriverà alla creazione di una scheda di valutazione delle soft skill che i tutor aziendali utilizzeranno per valutare la crescita delle giovani risorse. Nelle tappe successive e nel laboratorio conclusivo si sviluppano la presentazione dei modelli, la revisione e la definizione di step futuri.

durata del progetto

8 ore di formazione, 12 ore di attività di coprogettazione
Numero imprese partner: almeno 10 appartenenti ai diversi settori di qualifica.

Mobilità internazionale

formazione in Europa

ENGIM Veneto, grazie ai finanziamenti ricevuti con i progetti Erasmus+ e Move all'estero, offre gratuitamente ai suoi studenti un soggiorno di studio e lavoro in una città europea. Un'esperienza di sviluppo personale e di arricchimento professionale e linguistico progettata per valorizzare e arricchire i percorsi di istruzione e formazione, sia in termini di crescita professionale e occupazionale sia di equità e inclusione sociale.

lavorare e imparare in un'azienda straniera fin dalla scuola

Il tirocinio formativo interessa più destinazioni in diversi Paesi europei e porta i ragazzi a confrontarsi con le aziende straniere che li ospitano, consolidare le loro competenze linguistiche e tecniche ma soprattutto a conseguire di nuove acquisendo quelle competenze trasversali (soft skill) tanto richieste oggi nel mondo del lavoro. Si tratta di abilità strategiche assimilabili nell'intera fase di mobilità e in grado di innescare un processo di maturazione personale da spendere per valorizzare il proprio curriculum professionale.

vantaggi di un'esperienza all'estero

- crea un bagaglio di **competenze** che favoriscono la transizione scuola/impresa e l'incontro con le richieste delle aziende, molto interessate alle capacità personali e trasversali (problem solving, pensiero creativo, lavoro di gruppo)

- rafforza le **competenze in lingua straniera**
- accresce, con metodi innovativi, la capacità di apprendimento degli studenti in contesti non formali o informali, aumentando la **capacità di relazione** in un contesto lavorativo e con gli altri
- incrementa la fiducia in sé stesso, le capacità di sviluppare appieno il proprio potenziale personale e lavorativo, promuovendo l'interesse per un **apprendimento duraturo**, lungo tutto l'arco della vita
- aumenta il numero di studenti, apprendisti e aziende interessati a **partecipare ad attività di mobilità**.

Servizi di consulenza personalizzati

SPIKKO

Il progetto SPIKKO, nato dalla sinergia tra ENGIM Veneto e Lavoro & Società, offre un supporto alla realizzazione personale e un aiuto a famiglie, giovani e adulti per far fronte alle sfide della vita attraverso servizi di consulenza erogati on-line o in presenza. Lavoro & Società è una agenzia sociale e realtà consortile senza scopo di lucro che opera integrando competenze e opportunità tra i mondi non profit e profit realizzando strumenti, consulenza e formazione a supporto di enti pubblici, persone ed imprese. Il team di SPIKKO è formato da professionisti con competenze certificate: **trainer, counsellor, coach, psicologi e pedagogisti**. Esperti che si mettono a disposizione per accompagnare il percorso di realizzazione degli obiettivi e dei risultati desiderati. Ecco il ventaglio di proposte offerte nell'ambito dello studio, del lavoro, della persona e della famiglia.

→ per lo studio

metodo di studio

Se vuoi raggiungere grandi risultati con un minor sforzo in tutte le materie, questo è il corso che fa per te. L'utilizzo di un metodo di studio poco adeguato è tra i motivi principali per cui gli alunni incontrano difficoltà nello studio e carenze nelle strategie di apprendimento efficaci. Oggi, grazie a un intervento a distanza è possibile concordare un percorso individualizzato (minimo otto incontri) finalizzato a strutturare un metodo di studio personalizzato e spendibile in tutte le materie.

supporto scolastico DSA-BES

Corso rivolto principalmente a studenti con difficoltà di apprendimento o con bisogni educativi speciali che necessitano di un supporto psicologico ed educativo. Alterna momenti di comprensione e ascolto a momenti di apprendimento. Per i più piccoli le attività educative sono presentate secondo un approccio ludico, con una relazione viva e costante sia con i bambini sia con i genitori. Le materie su cui si può richiedere il supporto sono italiano, storia, geografia, diritto, biologia, scienze, inglese.

orientamento universitario

Quali scelte fare dopo la scuola secondaria di secondo grado? In quattro incontri, si analizzano le tappe del cammino svolto e le strategie per effettuare la prima scelta, le risorse personali attive (interessi, capacità ecc.), le risorse personali da sviluppare e le diverse ipotesi formative, l'offerta scelta.

→ per il lavoro

consulenze organizzativo-professionali

Gli effetti della pandemia hanno profondamente modificato il mercato del lavoro. In questo scenario, che vede coinvolte non solo le famiglie e la scuola ma anche i professionisti e le aziende, sono divenuti ancora più centrali temi come il benessere dell'individuo e la conciliazione tra vita e lavoro. Una serie di incontri di consulenza e/o counseling a distanza supporta e accompagna a un migliore utilizzo di strumenti personali e organizzativi da mettere in gioco in un mercato del lavoro profondamente cambiato.

job branding

Un percorso utile a tutti coloro, occupati o disoccupati, giovani e adulti, che intendono valorizzare la propria immagine personale e professionale sui social per cercare lavoro. Imparare ad applicare l'innovazione a sé stessi per far emergere la personalità on-line significa avere la possibilità di farsi riconoscere e distinguersi nel processo di ricerca lavoro.

counseling di orientamento e carriera

È un percorso di formazione e accompagnamento individuale durante il quale un consulente fornisce strumenti e conoscenze per valorizzare competenze e risorse personali di giovani e adulti e per aiutarli a riconoscere e acquisire maggiore consapevolezza del rilievo delle esperienze formative e professionali maturate. La consulenza accompagna i giovani nella scoperta dei propri punti di forza, capacità e interessi utili per trovare il lavoro più adatto, esprimere le reali attitudini e potenzialità, scegliere tra lavoro e Università, scrivere un curriculum efficace. Per gli adulti desiderosi di riflettere sulla posizione lavorativa ricoperta o che vorrebbero ricoprire, la consulenza aiuta a migliorare la propria vita professionale e a individuare il ruolo più adatto in base alle competenze, passioni e attitudini; a orientarsi dopo aver perso il lavoro o nel caso in cui non risponda più ai desideri e alle aspettative; a ottenere maggiori soddisfazioni professionali.

→ per la persona e la famiglia

coaching psicologico individuale

La consulenza di un professionista psicologo permette, in base a strumenti e riferimenti teorici scientifici ufficiali, di affrontare con competenza i processi di blocco che spesso caratterizzano i percorsi di coaching. Anche grazie a tecniche e strumenti fondati sull'utilizzo dell'umorismo, si aiuta la persona a far emergere il proprio talento, definire i propri obiettivi, individuare le strategie e i piani concreti per raggiungerli.

counseling per il benessere personale

Dedicare un tempo di ascolto e riflessione per condividere le difficoltà vissute nelle relazioni affettive, nella comunicazione, nel prendere decisioni o nel gestire i conflitti. Questa consulenza sostiene e accompagna nel processo di valorizzazione delle risorse personali e relazionali, verso un maggiore equilibrio e benessere emotivo.

counseling per i genitori

Uno spazio per parlare delle problematiche familiari, dei cambiamenti connessi alla crescita dei figli e delle difficoltà legate a comportamenti, atteggiamenti e conflitti nella vita quotidiana. Affrontiamo insieme in modo efficace i problemi educativi.

counseling per l'intelligenza emotiva

Allenare e valorizzare l'intelligenza emotiva si può! Nella vita privata, nel lavoro, nelle relazioni decodificare le informazioni ricevute dalle nostre emozioni ci consente di agire più consapevolmente e in linea con noi stessi. Il network leader internazionale Six Seconds ha sviluppato un modello orientato all'azione, validato scientificamente, che permette di potenziarla nelle attività di tutti i giorni. È un processo circolare basato sul potenziamento di tre aree: essere più consapevoli (fare caso a cosa si fa), più intenzionali (fare ciò che si pensa) e più decisi (fare le cose per una ragione). Si parte dalla compilazione del SEI ASSESSMENT, lo strumento on-line per la mappatura della IE (durata 15-20 minuti). La successiva consulenza on-line con un coach Assessor certificato Six Seconds accompagna l'interpretazione del profilo personale emerso e favorisce la valorizzazione e l'attivazione di percorsi di efficacia personale (60 minuti). L'offerta prevede diverse opzioni per giovani e per adulti. Obiettivo: essere emotivamente più intelligenti, più abili con i sentimenti, riconoscere le emozioni proprie e altrui in modo più accurato, per prendere decisioni e trovare soluzioni efficaci e creative ai "puzzle" della vita quotidiana.

Corsi per adulti

Non si smette mai di imparare, anche in età adulta! Sia nel caso in cui si abbia bisogno di azioni di *reskilling* per rientrare nel mondo del lavoro, sia nel caso in cui si desiderino azioni di *upskilling* per fare un salto nella carriera lavorativa, ENGIM Veneto è pronta con percorsi pensati ad hoc per gli adulti.

Ecco il nostro catalogo:

Work Experience

- montatore cinematografico con competenze nel restauro digitale (10 mesi)
- contabile specializzato negli strumenti di sostegno e finanziamento alle imprese (Venezia · 10 mesi)
- carrozziere (Verona · 10 mesi)
- disegnatore CAD/CAM (Mirano · 10 mesi)
- addetti macellazione e preparazione carni (Mirano · max 10 mesi)
- settore restauro (Vicenza · 7 mesi)

AxL - Assegno per il lavoro

- manutenzione elettronica (Treviso · 90 ore)
- amministrazione (Vicenza · 90 ore)
- saldocarpenzeria (Treviso · 90 ore)
- prodotti di panificazione e pasticceria (Oderzo · 90 ore)
- lavoratori con uso macchine utensili (Vicenza · 90 ore)
- controllo qualità nella logistica (Vicenza · 64 ore)

- lavorazioni meccaniche (Thiene, Treviso, Vicenza · 48 ore)
- assemblaggio elettronico (Vicenza · 90 ore)
- ristorazione veloce (Vicenza · 40 ore)
- carrelli industriali semoventi (Vicenza · 12 ore)

Altri corsi

- ristorazione (Verona · 32 ore)
- strumenti informatici per il lavoro (Verona · 40 ore)
- meccanica con competenze di mecatronica (Vicenza · 18 mesi)
- coltivazioni erbacee e arboree (Treviso · 18 mesi)
- inglese commerciale (Verona · 40 ore)
- paghe e contributi (Verona · 32 ore)
- Microsoft Excel livello avanzato e per ufficio (Verona · 40 ore)
- pulizie e sanificazione (Verona · 32 ore)
- contabilità (Verona · 40 ore)
- segreteria-amministrazione con fatturazione elettronica (Verona · 40 ore)
- social media marketing (Verona · 40 ore)
- informatica (Verona · 32/40 ore)
- logistica e gestione magazzino (Verona · 32/40 ore)
- tedesco di base (Verona · 48 ore)
- disability manager (Vicenza · 10 mesi)
- tecnico decoratore restauro (Vicenza · 7 mesi)

- Autocad 2 e Autocad modellazione 3d e rendering (Verona · 32 ore)
- front office (Verona · 32 ore)

Si segnala il progetto **Fragola selvatica**: percorso di affiancamento all'avvio di nuove imprese al femminile, per supportare le donne nel varo di un'attività nell'agroalimentare. Un'opportunità unica e irripetibile: esperti del settore formano e coadiuvano le partecipanti nell'impostazione del progetto imprenditoriale.

I nostri modelli innovativi

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

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

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

La company academy nasce ripensando modelli che hanno fatto storia: scuole che formavano alle competenze necessarie a una data azienda e finalizzate all'assunzione. 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 tipo di alleanza tra istituzione formativa e impresa connotata da particolare sensibilità nei confronti delle persone e delle comunità, supera la concezione individualistica del lavoro e conferisce profondità all'opera mirata alla formazione e valorizzazione delle risorse umane.

L'apprendistato è la principale forma di relazione scuola-lavoro attivata dal sistema duale: nella sua naturale evoluzione, non è solo una sfida tecnicoformativa giocata in sinergia tra ente e impresa partner, ma diventa occasione di confronto e condivisione di un piano educativo per i giovani.

Nel 2020 abbiamo attivato 44 contratti di apprendistato in Veneto

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

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

I percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo sono rivolti alle categorie di destinatari più fragili e si basano sullo strumento della “dote individuale”, con la quale viene garantita l'erogazione di una serie di servizi di supporto alla valorizzazione e 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.

Allievi BES, DSA e disabili

Per vocazione ci occupiamo di tutti gli studenti, uno a uno, accompagnandoli passo passo lungo il percorso più adeguato al raggiungimento degli obiettivi formativi. In tutti i nostri corsi garantiamo il sostegno agli allievi diversamente abili, con bisogni educativi speciali (BES) e/o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). La progettazione del percorso formativo dello studente prevede l'utilizzo di misure compensative/ dispensative cui i formatori e qualsiasi adulto di riferimento devono attenersi, in particolare durante lo svolgimento delle prove periodiche/finali e degli esami. Il contatto e il confronto con la famiglia sono costanti per garantire l'adeguato supporto a tutela degli allievi e affinare le metodologie.

Anche le azioni di potenziamento delle competenze trasversali soft skills e di orientamento al mondo del lavoro sono garantite e personalizzate per ogni studente che accede ai nostri percorsi formativi.

Alcuni percorsi formativi sono pensati ad hoc per facilitare l'inclusione e l'inserimento lavorativo di studenti con disabilità fisica o intellettiva. Ciò avviene anche attraverso attività innovative, come l'utilizzo dei Lego in contesto formativo o l'uso delle arti sceniche.

Studenti disabili e formazione a distanza

In ENGIM sono state avviate, fin dal primo periodo di lockdown, nuove prassi e attività per garantire l'inclusione degli studenti disabili anche nella fase di formazione a distanza.

Con video-lezioni, supporti digitali e spazi virtuali, tutti i formatori sono stati e sono in prima linea per seguire e curare quotidianamente gli allievi e dare continuità alla preparazione, scongiurando il rischio di abbandono scolastico.

Un'attenzione particolare è stata rivolta da subito agli studenti con disabilità, per i quali c'è un fattore in più da considerare: oltre alle competenze tecniche, è fondamentale che apprendano e rimangano “allenati” sulle **competenze relazionali**, le cosiddette *soft skills*.

Occasioni e gesti all'apparenza banali, nei riguardi per esempio di soggetti autistici o con un ritardo cognitivo, possono marcare una differenza tra una lezione svolta in FAD rispetto alle attività in presenza.



→ 3.2 Orientamento e servizi al territorio in Veneto

Orientamento

Il Servizio Orientamento-Placement di ENGIM Veneto è gratuito e accoglie i ragazzi e li accompagna nel processo educativo e formativo di elaborazione di un progetto personale, dalla scuola al mondo del lavoro.

orientamento ai ragazzi della scuola superiore di 1° grado

Si rivolge a tutti i ragazzi/e della scuola superiore di primo grado delle classi seconde e terze e alle loro famiglie per favorire un processo consapevole di scelta della scuola superiore di secondo grado e offre:

- informazioni sul sistema scolastico di istruzione e formazione del territorio
- colloqui e percorsi personalizzati per individuare aree di interesse e attitudini
- sostegno educativo e supporto a una scelta responsabile degli studi
- laboratori orientativi in cui sperimentarsi nella pratica tecnico-professionale
- laboratori di accompagnamento nel passaggio tra scuola media e superiore

Si possono conoscere i nostri percorsi scolastici partecipando a una o più delle seguenti iniziative:

- Porte aperte a scuola
- Open day in azienda

- *Una mattina a scuola*, attività improntata alla dimensione laboratoriale tecnico-professionale
- visite personalizzate alle strutture scolastiche su appuntamento
- corsi pomeridiani orientativi di pratica tecnico-professionale nei nostri laboratori
- saloni di orientamento
- visita su appuntamento prenotato

orientamento ai ragazzi della scuola superiore di 2° grado

Percorsi di orientamento per i ragazzi della scuola superiore di secondo grado che vogliono valorizzare capacità, interessi e motivazioni per ri-formulare un progetto scolastico e professionale:

- percorso di ri-motivazione
- accompagnamento nella valutazione della scelta effettuata
- ri-definizione del percorso scolastico
- valutazione di un percorso di prosecuzione degli studi
- counseling educativo-scolastico (incontri con i ragazzi e le famiglie di supporto allo sviluppo, alla crescita personale e alla realizzazione scolastica, anche in preparazione alla scelta professionale)

orientamento e placement per qualificati e diplomati

Rivolto ai nostri studenti che conseguono la qualifica triennale e/o il diploma professionale quadriennale in sistema duale, per introdurli al mondo del lavoro con percorsi di orientamento e accompagnamento:

- definizione di strategie personalizzate e più efficaci di inserimento professionale
- supporto alla ricerca attiva del lavoro
- analisi delle competenze e ri-formulazione del progetto professionale
- informativa sulle normative del lavoro
- segnalazione opportunità formative e di specializzazione
- incrocio domanda-offerta
- attivazione tirocini

Attività rivolte alle aziende del territorio

- analisi della domanda e fabbisogni occupazionali e formativi delle aziende
- segnalazione e presentazione dei ragazzi candidati per le richieste di personale qualificato
- informazioni su opportunità contrattuali
- supporto per l'inserimento dei ragazzi nel contesto lavorativo (stage, Alternanza scuola-lavoro, apprendistato di primo livello, tirocini)
- collaborazioni formative scuola-azienda
- segnalazione opportunità di specializzazione professionale

Servizi al lavoro (SAL)

I Servizi al Lavoro di ENGIM Veneto si rivolgono a una pluralità di soggetti:

- giovani in cerca di prima occupazione
- disoccupati in cerca di occupazione
- occupati che intendono cambiare lavoro
- lavoratori con Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego)
- persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro
- chiunque sia alla ricerca di un impiego o di opportunità orientative/formative

Altri interlocutori e destinatari dei nostri

Servizi al Lavoro sono:

- **le aziende** con le quali gli operatori del mercato del lavoro interagiscono per l'attuazione di iniziative di mediazione domanda/offerta di lavoro, tirocini informativi e orientativi, percorsi di inserimento, informazioni e consulenza, assistenza per i piani formativi nei contratti di apprendistato
- **le istituzioni pubbliche e private** che fanno parte delle reti territoriali delle singole sedi operative e della sede regionale, verso le quali ENGIM Veneto si impegna nella corretta gestione degli incarichi e nelle relative risorse affidate per il migliore perseguimento degli obiettivi condivisi

accesso, accoglienza e informazione

ENGIM Veneto garantisce informazioni pertinenti e complete sulle opportunità occupazionali, sulle principali caratteristiche del mercato del lavoro, sugli strumenti di politica attiva e sull'offerta di prestazioni disponibili nel territorio e, con adeguate modalità operative, offre il migliore accesso e utilizzo dei servizi on-line attivati dalla Regione per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I nostri Servizi per il lavoro si sviluppano in modo organico grazie a un insieme di strumenti e attività:

- counseling orientativo individuale e di gruppo
- P.P.A. (Proposta di Politica Attiva)
- laboratori di ricerca attiva del lavoro
- formazione per l'aggiornamento professionale e l'inserimento lavorativo
- mediazione domanda /offerta di lavoro
- tirocini formativi e orientativi

assegno per il lavoro

L'Assegno per il lavoro è un'iniziativa della Regione Veneto volta a contrastare la disoccupazione di lunga durata. Supporta i disoccupati over 30 nella ricerca di un nuovo lavoro attraverso servizi gratuiti di assistenza alla ricollocazione e consiste in un bonus, del valore massimo di € 5.796 che i cittadini potranno spendere presso enti accreditati ottenendo servizi personalizzati, professionali, tempestivi e gratuiti di informazione, orientamento e counseling, di formazione e di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo.

ENGIM Veneto propone servizi personalizzati e un supporto concreto nell'inserimento lavorativo, anche attraverso personal coach; verifica i requisiti e ti aiuta nelle modalità di richiesta dell'Assegno; offre un servizio personalizzato in funzione del livello di occupabilità e l'assistenza intensiva nella ricerca di lavoro, oltre a opportunità di formazione con corsi mirati all'inserimento lavorativo e un aiuto per costruire la tua occupabilità in linea con il mercato del lavoro.

I titolari di un Assegno per il Lavoro possono frequentare gratuitamente corsi di formazione professionale di ENGIM Veneto destinati alla ricollocazione di lavoratori disoccupati, scegliendo con il personal coach il corso per adulti più idoneo alle proprie capacità e aspettative.

ENGIM Veneto per le imprese

garanzia giovani

Per i giovani tra i diciotto e i ventinove anni, che non lavorano né studiano e non stanno frequentando percorsi di formazione o di aggiornamento, Garanzia Giovani è lo strumento utile a favorirne l'inserimento nel mercato del lavoro; il progetto che apre una serie di opportunità per la crescita professionale allineate alle richieste delle aziende.

ENGIM Veneto accompagna gli utenti nella valutazione delle offerte e offre una guida competente per accompagnarli nella scelta del percorso più adatto a sviluppare talento e capacità attraverso una serie di servizi:

- accoglienza, orientamento e presa in carico: in base alle attitudini e agli interessi personali, cerchiamo le opportunità più adatte a valorizzarli tra tutte quelle offerte da Garanzia Giovani
- formazione mirata a sviluppare e consolidare le competenze utili per inserirsi nel mondo del lavoro
- accompagnamento al lavoro, supporto operativo e concreto nella ricerca di opportunità professionali e nella migliore presentazione di sé per l'inserimento in azienda
- tirocini formativi in azienda per acquisire competenze pratiche sul campo, volte a un eventuale inserimento lavorativo, offrendo strumenti utili a fare scelte professionali più consapevoli

Si può usufruire di questi servizi gratuitamente aderendo al progetto Garanzia Giovani.

Con ENGIM Veneto si ha la garanzia di essere accompagnati da un ente accreditato dalla Regione per la formazione iniziale, la formazione continua e i servizi al lavoro, che mette a disposizione la propria competenza e rete di contatti territoriali e regionali.

sportelli accreditati

Gli sportelli accreditati favoriscono e facilitano gli inserimenti lavorativi e il re-inserimento nel mercato del lavoro delle persone over 30. Offrono un supporto concreto e gratuito alla ricerca del lavoro attraverso servizi di orientamento professionale, consulenza, accompagnamento al lavoro e incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

ENGIM Veneto affianca le imprese nello sviluppo delle risorse umane e nella progettazione e realizzazione di soluzioni personalizzate, usufruendo laddove possibile di finanziamenti erogati a livello regionale, nazionale ed europeo.

Il nostro approccio è il gioco di squadra fatto guardando avanti con atteggiamento positivo verso i cambiamenti tecnologici e la crescita sostenibile.

dal lavoro ben fatto al lavoro come bene comune

ENGIM Veneto è quotidianamente impegnato per un duplice obiettivo: progettare, innovare, crescere e valorizzare le competenze delle persone e le performance e la competitività delle aziende, favorendo così lo sviluppo economico e sociale del territorio.

perché lavorare con noi

Siamo presenti con un presidio capillare nel territorio veneto.

Siamo in grado di integrare le opportunità del settore pubblico con i bisogni e le esigenze del settore privato mettendo a disposizione un know-how e servizi sempre più innovativi.

Costruiamo reti sul territorio con aziende, enti, associazioni con cui condividere opportunità e traguardi verso la crescita e lo sviluppo sostenibile.

i nostri servizi per le aziende

- Fondi Paritetici Interprofessionali
- Attivazione di stage e tirocini di inserimento lavorativo
- Introduzione al sistema duale di alternanza scuola/lavoro
- Stesura di piani formativi per l'apprendistato
- Analisi del fabbisogno formativo e di aggiornamento
- Formazione personalizzata, sia attraverso finanziamenti pubblico/privato che a mercato
- Consulenza nella ricerca di fonti di finanziamento per la redazione di progetti e percorsi formativi ad hoc che consentano l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo e dei Fondi Interprofessionali

ENGIM Veneto è accreditato in

- è accreditato in Formazione e Servizi al Lavoro dalla Regione Veneto
- è iscritto ad ANPAL Albo Nazionale - soggetti accreditati per i Servizi al Lavoro
- è soggetto qualificato Fondimpresa
- è accreditato FORMATEMP in tutte le sedi
- è certificato Qualità UNI EN ISO 9001-2015 per le Politiche Attive per il Lavoro

ENGIM durante l'emergenza pandemia in Italia

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

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

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

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

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

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

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

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



→ 3.3 Educazione alla cittadinanza globale

Iniziative progettate o svolte in Veneto nel 2020

a Thiene percorso didattico per consumatori responsabili

Creato, assieme a due docenti di Thiene, un percorso didattico sull'economia mondiale e il commercio equo e solidale, per insegnare agli alunni ad essere consumatori responsabili. Il percorso, articolato in due incontri di due ore ciascuno attraverso video e giochi, si è collegato ad altri tre percorsi didattici (in sperimentazione nelle SFP a Chievo, Vicenza e Tonezza sui temi dell'educazione ambientale, civica e dell'interculturalità).

pillole-video per la formazione a distanza

Durante il lockdown sono state realizzate sei pillole-video, tre delle quali per docenti, per presentare i percorsi didattici e per lavorare nella formazione a distanza con gli alunni sui temi dell'acqua, della raccolta dei rifiuti e della storia dell'Unione Europea.

a Vicenza contro lo spreco alimentare

ENGIM Veneto ha partecipato alla formazione offerta dal progetto europeo **Young Innovators 2** gestito dai partner Erion, Enea, Aess e promosso da Climate-Kic, agenzia finanziata dall'Istituto europeo di innovazione e tecnologia. Coinvolti due docenti di Vicenza e la loro classe terza OSV che con il partner locale Silene Bio stanno approfondendo il tema dello spreco alimentare. Gli alunni hanno creato una campagna di sensibilizzazione, con materiali multimediali, rivolta ai clienti del negozio **Silene Bio**. L'obiettivo del progetto Young Innovators è proprio accendere il protagonismo degli adolescenti nell'invenzione di soluzioni utili per lavorare contro il cambio climatico e per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030.

a Chievo il progetto per una scuola sostenibile

Be Human · Be Green è il progetto-pilota sperimentale per trasformare la sede di Chievo in una *scuola sostenibile*, attraverso una serie di interventi sia tecnico-strutturali che di formazione sui temi dei diritti umani e della salvaguardia dell'ambiente, per docenti e studenti. Il programma, ambizioso, fornirà buone pratiche da applicare poi nelle restanti sedi regionali. Tra le prossime scelte, sostituire gli erogatori automatici di caffè e snack con i prodotti del commercio equo e solidale, per sostenere filiere rispettose dell'ambiente e dei diritti umani.

webinar con Rete Verso e Ashoka

Appuntamenti formativi webinar si sono svolti in collaborazione con la Rete Verso di **Verona** sui temi della ECG e sul come calarli nelle realtà scolastiche e con l'associazione Ashoka, che ha come obiettivo la costruzione di scuole innovative e sostenibili.

animazione pastorale giuseppina

Diversi percorsi didattici sui temi delle *life skills* si sono realizzati grazie alla collaborazione con l'Animazione Pastorale Giuseppina (APG): attività svolte al Convitto di Tonezza con le classi prime, a Chievo nell'ambito della ECG. Altri progetti in corso sui diritti umani e sull'eguaglianza di genere.

a Vicenza 40 ore di cittadinanza attiva

Presso la sede di Vicenza, nelle classi quarte, 40 ore di lezione frontale e a distanza in materia di Cittadinanza Attiva. Affrontati in profondità i temi dell'educazione ambientale, civica e ai diritti umani, utilizzando molti dei materiali creati nel corso del 2019-20.

buone prassi per la multiculturalità

Nel percorso di costruzione di un ambiente inclusivo, grazie ai **Fondimpresa**, corso di formazione sull'educazione alla multiculturalità rivolto a sette docenti, rappresentanti dei diversi territori di ENGIM Veneto, il cui obiettivo è perfezionare buone prassi educative e strumenti didattici, da applicare poi nelle nostre sedi.

allenarsi ad essere cittadini del mondo

All'interno del progetto *Skillati* per la vita sono state tenute dodici esercitazioni sui temi della ECG. Una delle otto *macroskill* su cui si articola è dedicata interamente ad allenare negli alunni la capacità di “essere cittadini del mondo”.

150 chili di riso contro il land grabbing

ENGIM Veneto ha sostenuto molto attivamente la campagna **Abbiamo riso per una cosa seria**, promossa da Focsiv, supportando ENGIM ONG con l'acquisto e la vendita di 150 chili di riso italiano, attraverso un evento/conferenza di promozione rivolto ai docenti presso la scuola di formazione professionale di Vicenza e la vendita nella parrocchia di Montecchio Maggiore, grazie al lavoro del nostro partner **Selineh**. Il ricavato è destinato a co-finanziare un progetto di agricoltura sostenibile in Sierra Leone: qui, attraverso la coltivazione biologica della cipolla, si aiutano i produttori locali a lottare contro il fenomeno del *land grabbing*, l'accaparramento di terra.

servizio civile internazionale in Veneto

In collaborazione con ENGIM ONG, si è realizzato un video per promuovere il Servizio Civile Universale all'interno delle nostre scuole professionali e della nostra rete, con l'opportunità per i giovani di svolgere un percorso di SCU in quattro sedi in Veneto oppure in Africa, America Latina e Albania. I progetti preparati per Thiene, Chievo, Vicenza e Treviso ospiteranno dal 2022 dieci volontari che si occuperanno di sostenere i progetti di inclusione e animazione delle scuole coinvolte. Abbiamo supportato con successo ENGIM ONG anche nella ricerca e nella spedizione di quattro macchine da cucire necessarie per la costruzione di un laboratorio a Roma.



Due esperienze innovative a Verona-Chievo: salottino green e giardino del coraggio.

«I nostri ragazzi non si tirano mai indietro»

→ Testimonianza **Rosa Todde** docente **ENGIM Veneto**

Sarda di Serramanna (Cagliari), anzi «sardissima» come si autodefinisce, una passione per il mondo arabo, insegna italiano, storia e diritto nella sede di Verona-Chievo con l'esperienza dei suoi sessantaquattro anni e la vivacità di un'esordiente della cattedra. Con l'entusiasmo e la grinta coinvolge tutti, allievi e colleghi, in un turbinio di idee e iniziative che non lascia scampo: non si può che darle retta e impegnarsi. Solo il gatto di casa, Nilo, sembra resti indifferente al suo iperattivismo, e lei confessa di trovarlo «antipatico». Rosa Todde è così, un perno del sistema formativo di ENGIM Veneto, di cui incarna l'animo ambientalista. Come si è visto in un paio di recenti belle avventure, non solo didattiche: il "salottino green" e il "giardino del coraggio".

«A Verona sono approdata diciotto anni orsono, dopo aver girovagato a lungo tra la mia terra natale, Roma e l'Emilia Romagna. Ho una laurea in scienze politiche e un'altra in storia e letteratura italiana. Il *mio* cammino nel sistema formativo l'ho avviato frequentando per un biennio una scuola professionale a Cagliari, poi ho conseguito un master finalizzato alla formazione degli adulti a Verona e sempre qui, nel 2004, ho cominciato finalmente il lavoro di docente. Prima all'Istituto Provolo e successivamente in Scaligera Formazione, un ente e un patrimonio solido di esperienze in questo campo che dal 2020 è entrato appieno nella realtà di ENGIM Veneto. Dove mi trovo molto bene: la qualità delle persone e l'intenso scambio di idee fanno la differenza, danno a tutti un valore aggiunto. Sono davvero contenta: la sinergia e l'inserimento in ENGIM hanno portato una ventata di cambiamento e di novità. Avevamo tre sedi come Scaligera Formazione ma eravamo un corpo unico, un centro formativo con un'identità e missione precise. Ora sono sedi muraldine veronesi: in centro città, nel quartiere Chievo, nella frazione San Michele. Non so se ho un mio metodo d'insegnamento, so che essendo *sardissima* conservo una certa caparbia e tenacia; e se a volte mi faccio prendere dallo sconforto, come può capitare, ci pensa la preside Paola Mercì molto attenta a sostenermi nelle proposte e attività. Nelle mie classi, due terze di meccanica e una di carrozzeria, parliamo tanto di ambiente e diritti umani, di Palestina che è un mio chiodo fisso, di rispetto per gli animali. Ho una consuetudine: quando li interrogo in italiano, in storia o in diritto, i ragazzi "si beccano" anche domande sull'attualità. Io li "obbligo" a informarsi, a

conoscere ciò che accade in Italia e nel mondo. All’inizio ne erano sorpresi, ormai loro stessi vogliono essere interpellati sulla realtà, sui dossier più scottanti. In parte li guido, li spingo a interessarsi: da una dozzina di anni utilizzo lo strumento del *giornale in classe* per sollecitarli. Leggiamo, ci confrontiamo e loro si possono portare a casa *L’Arena* o il *Sole 24 Ore*, fino all’anno scorso anche il *Corriere della Sera*. La mia scommessa è che riescano a fare da soli e direi che la strategia funziona: spesso sono gli studenti a riferirmi notizie, segnalarmi articoli. Ripetergli fino alla nausea che devono diventare cittadini responsabili e informati, insomma, sta dando frutti. In terza, in quarta, affrontiamo temi complessi: Palestina, la guerra in Siria, la polveriera libica, le migrazioni. No, l’ostracismo verso gli immigrati non è un problema nelle mie classi. Si presentano assai di rado aspetti di lieve entità; del resto nei nostri centri ENGIM ci sono tantissimi giovani arrivati da ogni latitudine, Est Europa, Marocco, Tunisia, e si sono amalgamati. C’è un clima di dialogo molto sereno, cui tutti i docenti tengono in particolar modo. Il 2020-2021 è stato certamente un periodo difficile, all’inizio davvero duro per me. Quando ci hanno comunicato che le lezioni si sarebbero inevitabilmente svolte a distanza, be’, ho pianto... Io sono vecchia, la tecnologia non è il mio mondo, per insegnare uso più la fantasia. Ma mi sono detta: devo provarci e con il massimo impegno. Ho chiesto aiuto al vicino di casa, ho appreso le informazioni di base per collegarmi dal pc e ho potuto caricare più materiali possibili da condividere con gli allievi. Mi sono rimboccata le maniche e, con l’aiuto anche del collaboratore scolastico Paolo Barabula, mi sono lanciata. Con lo spirito di sempre, lo dico umilmente: cerco di fare l’insegnante senza risparmiarmi, con dedizione, perché considero un dono, una fortuna professionale, poter plasmare un po’ i giovani, trasmettergli valori e principi che si ritroveranno nel percorso di vita e di lavoro. Faccio 25-26 ore d’aula su 5 giorni: loro lo sanno che possono contare su di me, se hanno un problema ne discutiamo ma sul programma di studi non perdo tempo. Lo sguardo e la voce sono fondamentali, per suscitare interesse e attenzione, cioè metà dell’opera. È la tecnica che mi trasmisero mio padre e mio nonno. Se non sono preparati, non do scampo e tregua: vedi, qui devi recuperare, devi sapere, per il tuo futuro. La stessa tattica, chiamiamola pure *rompere le scatole*, mi capita di averla verso i colleghi, per coinvolgerli in un progetto, per avere un appoggio, un consiglio. Mi vengono in mente

almeno un paio di esempi, in cui non hanno potuto che assecondarmi, forse per rassegnazione, forse per sfinimento... Il primo esempio è il progetto con il quale la 3ª A del corso autoriparatori-meccatronici della sede di Verona Chievo ha vinto il premio *Be Human · Be Green* promosso per la Giornata Mondiale della Terra, cui hanno partecipato classi ENGIM di Oderzo, Treviso, Mirano, Venezia, Thiene, Villafranca, Verona Centro e Verona San Michele. C’era da realizzare qualcosa nel segno della sostenibilità ambientale e, pensa e ripensa, con i ragazzi è venuta fuori l’idea di allestire un *salottino green*: la lampada, tre tavolini, il divanetto. Tutto costruito con materiale riciclato: sedile posteriore di un’auto preso dallo sfasciacarrozze, cerchioni salvati dalla discarica e assemblati, cristallo rigorosamente di recupero. Adesso troneggia nell’atrio di scuola. Nessuno si è tirato indietro, perché i ragazzi sono fatti così, quando servono ci sono sempre, per scattare fotografie, girare un video, o arredare appunto una stanza “ecologica”. Il secondo esempio è il Giardino del Coraggio, nome scelto dagli allievi, per far rinascere il nostro cortile, da tempo in abbandono per l’assenza di fondi per averne cura. L’inaugurazione ha chiuso il progetto *Lotta alle mafie*, organizzato con l’associazione Avviso Pubblico. Com’è andata? È andata che la preside sa bene che l’ambiente è un mio pallino. Non ho la macchina, mi sposto a piedi, in bici, autobus e treno, salvo qualche passaggio offerto da colleghi mossi a pietà dopo ore di lezione. Per capirci, ogni mattina alle sei meno un quarto io sono già fuori per innaffiare cinque aiuole che ho creato in piccoli spazi incolti del quartiere. Perciò, quando il Comune di Verona ha annunciato che avrebbe distribuito alla cittadinanza alberi da piantare nei giardini di casa, la preside si è rivolta alla sottoscritta: poteva essere l’occasione per risanare finalmente quello della scuola. Peccato che il piano fosse destinato solo ai privati. Bisognava inventarsi qualcosa. Ho convinto altri cinque insegnanti a presentare una domanda ciascuno e con le loro deleghe sono andata a ritirare le piante. Ma non è finita lì, perché mi è sorto il sospetto che una parte non sarebbe stata consegnata. “Se avanzano, venga pure a prenderle”, mi hanno detto. Così, in bici, in seguito sono tornata, ne ho ottenute altre venti e con i ragazzi ne abbiamo piantate 70 in totale: biburni, piccole querce, prugni e ciliegi selvatici. La prossima tappa sarà aprire il Giardino del Coraggio alle visite di altre scuole e della gente. Non dubitate: ci riusciremo».

→ 3.4 Progettazione

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

Progetti europei

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

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

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

WISE

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

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

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

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

Dual Ecosystem

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

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

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

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

HOWL

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

FETI

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

VERITAGE

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

SEAL

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



→ 3.5 Filiere in Italia e in Veneto



Lavorazioni
92 corsi in Italia



Impiantistica
94 corsi in Italia



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



Servizi tecnici
144 corsi in Italia

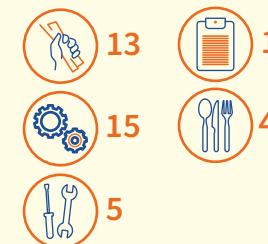


Turistico-alberghiero
73 corsi in Italia

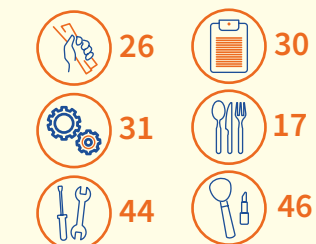


Servizi alla persona
111 corsi in Italia

LOMBARDIA



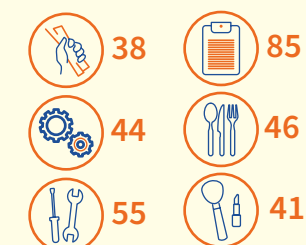
VENETO



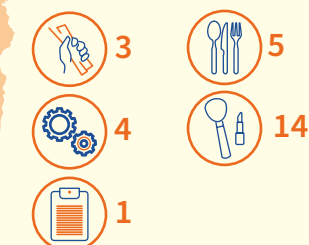
EMILIA ROMAGNA



PIEMONTE



LAZIO



Le filiere di ENGIM Veneto.

**Dall'agroalimentare
all'edilizia, dalla
termoidraulica
alla meccanica,
dalla grafica
all'alberghiero,
al benessere della
persona: corsi
proiettati nei
mestieri del futuro**



Lavorazioni

26 corsi

È l'area in cui i nostri ragazzi hanno spazio per esprimere la loro "intelligenza nelle mani" e al contempo contribuire a valorizzare il patrimonio materiale, immateriale e culturale del *Made in Italy*.

abbigliamento

L'operatore dell'abbigliamento ha competenze professionali nell'ambito del fashion design e della confezione. Creatività e libertà di espressione trovano spazi attraverso la creazione di abiti e accessori. Un settore che ha reso la moda Made in Italy la più apprezzata del mondo.

- **TREVIS** 3 anni + 1 + 1

agroalimentare

Iniziare un percorso formativo da operatore della trasformazione agroalimentare significa acquisire le competenze di pasticceria, gelateria, panetteria e pizzeria. Il corso permette di entrare a far parte di un settore in forte crescita che necessita costantemente di personale specializzato, grazie all'entusiasmo, alla professionalità e all'autonomia acquisita durante il percorso scolastico.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **ODERZO** 3 anni + 1 + 1
- **THIENE** 3 anni • **TONEZZA** 3 anni + 1 + 1

legno

Un moderno falegname trasforma un mestiere antico in un futuro lavorativo che unisce manualità, creatività e tecnica. Una professione molto ricercata da privati e aziende che trova impiego nell'ambito industriale, artigianale e artistico.

- **THIENE** 3 anni + 1 + 1



Impiantistica

31 corsi

L'installazione e la manutenzione degli impianti elettrici civili e industriali, degli impianti termici e di condizionamento, dei sistemi automatizzati secondo modalità e procedure che garantiscono alti livelli di sicurezza e sostenibilità: sono le competenze acquisite dagli operatori al termine dei corsi, che prevedono molte ore di pratica in laboratorio e tirocinio in azienda.

elettrico/elettronico

Una formazione professionale in cui l'operatore ha competenze nell'ambito degli impianti, sia civili sia industriali, ti darà conoscenze trasversali da spendere in un mercato florido e ricco di prospettive. Un mestiere che interseca competenze e saperi utili nei mercati elettrici, dell'automazione, della refrigerazione e della domotica.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **THIENE** 3 anni + 1 + 1
- **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1
- **VERONA** 3 anni + 1 + 1

termoidraulica - risparmio energetico

Per imparare una professione che si conferma, anno dopo anno, di fondamentale importanza negli impianti civili e industriali, con attenzione alle tecnologie per il risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. L'operatore termoidraulico, infatti, ha competenze professionali richieste in un settore che opera a 360° gradi e che, anno dopo anno, ha conosciuto e conoscerà sempre più in futuro, un forte incremento lavorativo.

- **TREVIS** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1
- **VERONA** 3 anni + 1 + 1 • **PADOVA** 3 anni



Meccanica, produzione, manutenzione

44 corsi

Oggi gli operatori e i tecnici del settore meccanico, dato lo sviluppo tecnologico degli ultimi anni, hanno allargato la loro sfera di competenza a dispositivi e macchinari sempre più complessi. In cui si integrano una molteplicità di tecnologie in continua evoluzione. Nelle produzioni meccaniche industriali, come nella manutenzione dei veicoli a motore, le tecnologie meccaniche, elettroniche e informatiche e la nuova organizzazione del lavoro richiedono una gamma di competenze tecniche e relazionali che sono sviluppate nei nostri corsi progettati in collaborazione con moltissime imprese del settore.

carrozziere

Sviluppa la tua innata predisposizione per i mezzi di trasporto e impara un mestiere all'interno di un vero e proprio laboratorio formativo di oltre 500 metri quadrati, con software e macchinari di ultima generazione, per entrare da protagonista nel mondo del lavoro.

- **VERONA** 3 anni + 1 + 1

meccanico

L'operatore meccanico gestisce i processi di produzione nelle aziende metalmeccaniche. Progetta e realizza pezzi meccanici, controllando e verificando la conformità delle lavorazioni. Entrerai nel mondo del lavoro con una qualifica professionale valida per il settore metalmeccanico, uno dei mercati più attivi nella nostra Regione.

- **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **THIENE** 3 anni + 1 + 1
- **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1



Servizi tecnici

30 corsi

Ci sono servizi di cui le imprese necessitano, indipendentemente dal settore in cui operano. È così che gli studenti si formano per offrire supporto di segreteria e amministrazione, informatica, grafica e logistica. Il settore informatico e probabilmente quello che più sta vivendo una veloce crescita in ENGIM, grazie all'avvio di corsi per sviluppo software, cyber security e big data.

amministrazione - segreteria

Come formarsi in una professione completamente rinnovata, dove la contabilità è solo il primo strumento per un lavoro che regalerà grandi soddisfazioni, opportunità di crescita e di innovazione.

• **VENEZIA** 3 anni

grafica multimediale

Un percorso formativo per sperimentare la tua creatività sui diversi formati richiesti dalla pubblicità e dal mondo del marketing. Dalla creazione di loghi, animazioni, disegni 3D, fino alla narrazione con video e phototelling, per imparare a gestire diversi supporti e diversi media.

• **PADOVA** 3 anni • **TREVISO** 3 anni + 1 + 1

• **VICENZA** 3 anni + 1 + 1

servizi vendita

La gestione di un'attività commerciale, in qualsiasi settore, richiede spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel prendere le decisioni. Se ti piace anticipare le tendenze hai tutte le caratteristiche per diventare un operatore dei servizi di vendita di successo.

• **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **THIENE** 3 anni + 1 + 1

• **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1 • **VICENZA** 3 anni + 1 + 1



Turistico-alberghiero

17 corsi

Ai ragazzi che hanno sempre il sorriso sulle labbra quando stanno a contatto con le altre persone, calzano a pennello i corsi ristorazione e sala bar. Spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel rispondere alle esigenze del cliente sono le competenze che devono valorizzare per entrare nel mondo del lavoro nel turistico-alberghiero.

preparazione pasti

Le figure professionali che ruotano attorno al mondo della preparazione dei pasti sono numerose: non si parla solo di chef, ma di ruoli fondamentali per partecipare con successo a una brigata di cucina.

• **TONEZZA** 3 anni + 1 + 1

promozione e accoglienza turistica - strutture ricettive

L'operatore alla promozione e all'accoglienza turistica può trasformare una semplice vacanza in un'esperienza di viaggio da ricordare a lungo. Diventerai un punto di riferimento per i tuoi ospiti che si rivolgeranno a te per avere tutte le informazioni necessarie per vivere al meglio la propria vacanza, imparando a conoscere le bellezze del territorio e le tante offerte turistiche.

• **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1

servizi sala e bar

Sarà come essere il regista in un palcoscenico di attori, dove ogni movimento è guidato dalla tua visione della sala. Organizzare e coordinare le operazioni sono solo alcuni degli aspetti del lavoro di commis di sala e bar. I timbri del servizio lo darai tu, con la tua competenza e cortesia.

• **TONEZZA** 3 anni + 1 + 1 • **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1



Servizi alla persona

46 corsi

Le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura sono formate da ENGIM per farsi carico del benessere del cliente a cui prestare attenzione sotto l'aspetto fisico ma anche psicologico.

benessere - acconciatura

Lavorare nel mondo della bellezza e della cura del capello significa entrare a far parte di un settore che non conosce crisi. Merito del costante innalzamento degli standard qualitativi dei trattamenti e di una clientela esigente che richiede personale qualificato.

• **MIRANO** 3 anni + 1 + 1 • **ODERZO** 3 anni + 1 + 1

• **TREVISO** 3 anni + 1 + 1

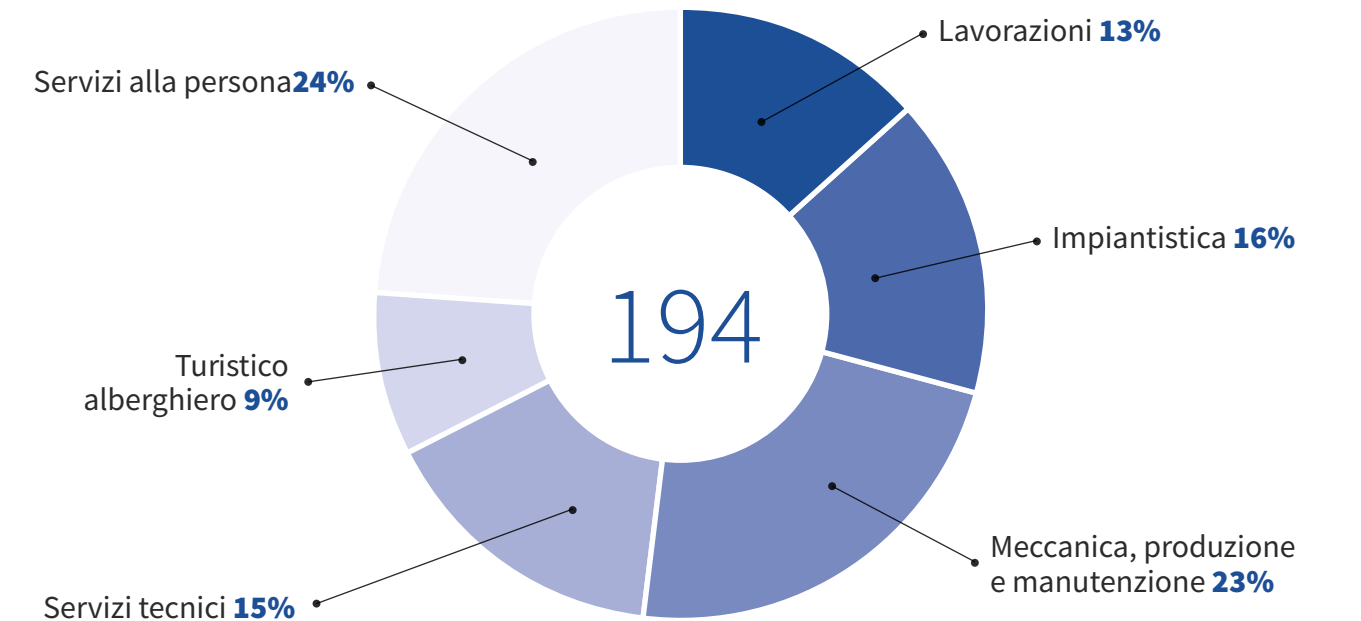
benessere - estetista

L'estetista ha competenze professionali nell'esecuzione di trattamenti per migliorare e proteggere l'aspetto della persona: pelle, mani e piedi, trucco e pulizia del viso, manicure e pedicure, epilazione e depilazione, massaggio estetico. Conosce ed applica prodotti cosmetici e di make-up.

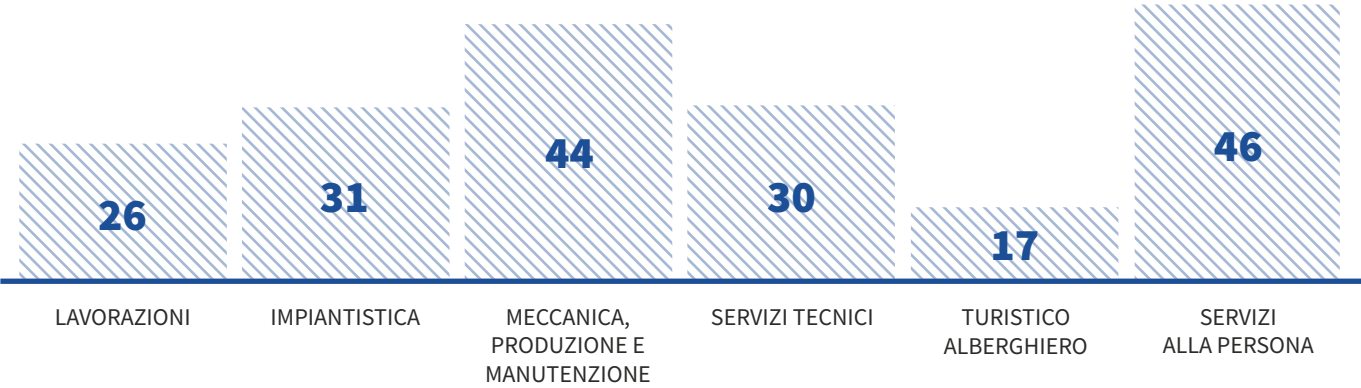
• **THIENE** 3 anni • **VENEZIA** 3 anni + 1 + 1

Filiere 2020: alunni e corsi in Veneto

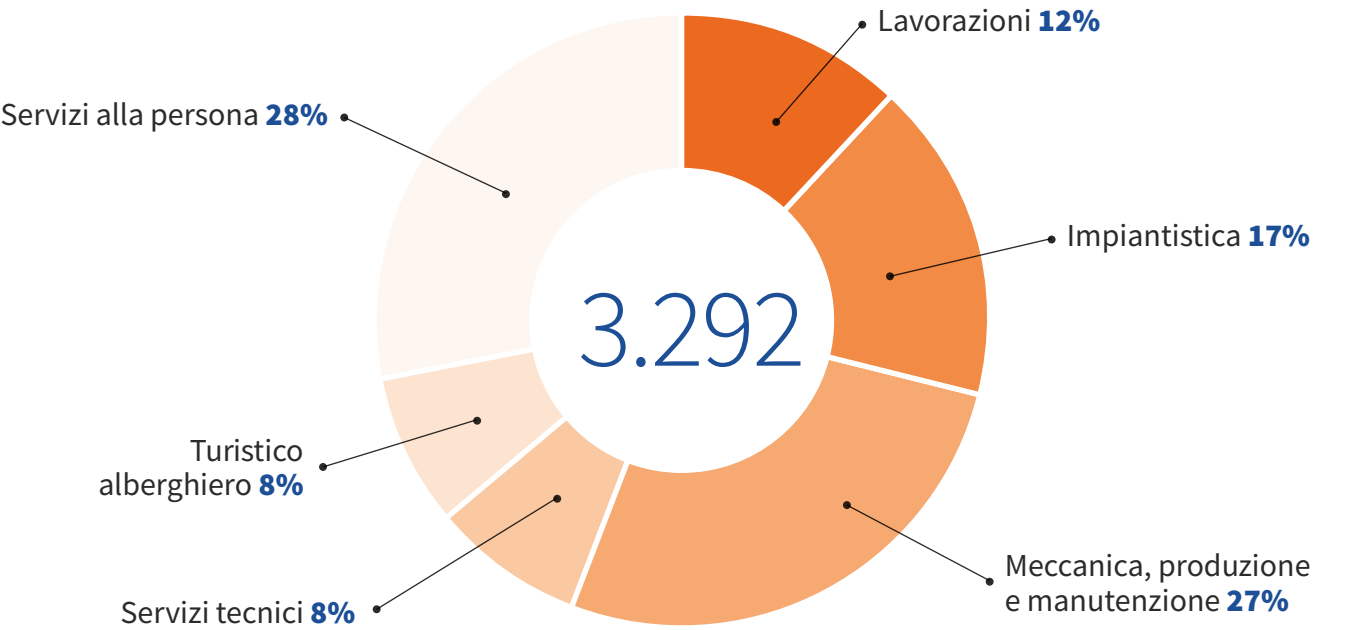
CORSI



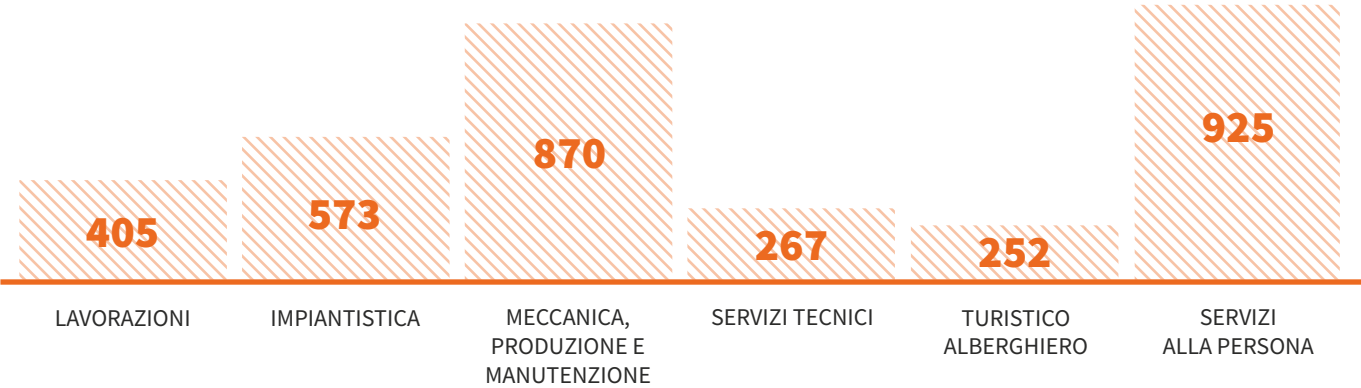
Numero corsi



ALLIEVI



Numero allievi





→ 3.5 Eccellenze di ENGIM Veneto

ENGIM arricchisce tutto il sistema della formazione con il suo patrimonio di competenze. Ecco un panorama delle nostre migliori esperienze e di come si sono sviluppate durante l'emergenza pandemia.

Sanga-Bar di Thiene il bistrot dell'inclusione

È nato in piena pandemia, ottobre 2020, moltiplicando i motivi di orgoglio e le ambizioni di un progetto cui ENGIM Veneto tiene il particolar 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

ENGIM Veneto spicca anche per la formazione superiore nel settore del restauro e partecipa ai bandi promossi dalla Regione per lo sviluppo delle competenze in tale ambito con diverse tipologie di corsi.

Il corso di tecnico del restauro di beni culturali è un percorso triennale.

I corsi di specializzazione, di tecnico del restauro di beni culturali con competenze settoriali (per aziende) e gli **incontri tecnici** hanno diverse durate in base alla tematica.

Il tecnico del restauro dei beni culturali è una figura tecnica professionale che collabora con il restauratore eseguendo, con autonomia decisionale per le proprie competenze tecniche, determinate azioni per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione. Ne garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative e il controllo diretto del restauratore.

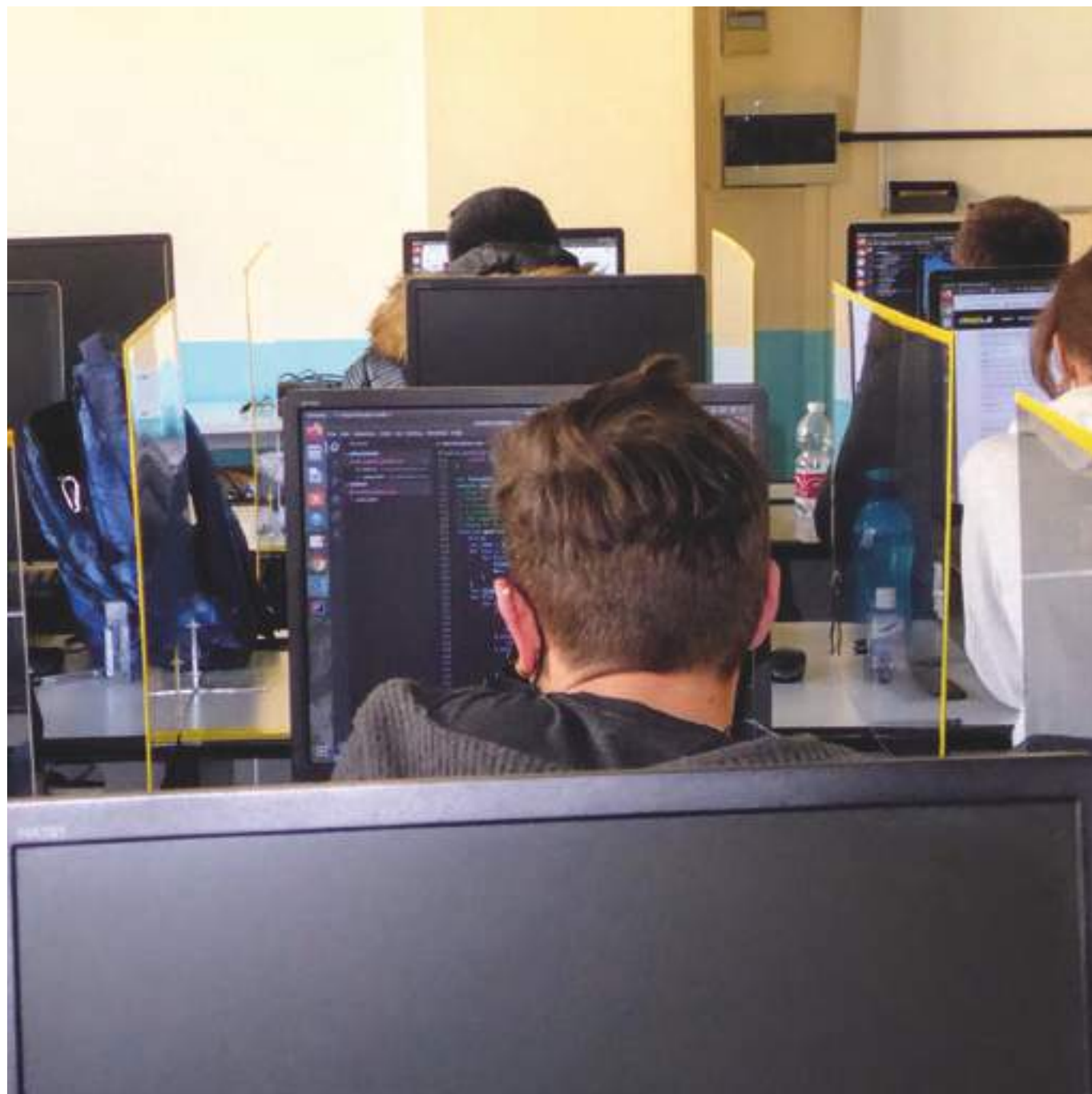
Possono partecipare alle attività del primo anno formativo soggetti disoccupati o inoccupati, in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, prioritariamente acquisito in indirizzi coerenti con il percorso formativo in oggetto o di diploma di qualifica professionale conseguito a conclusione del quarto anno di IeFP.

Possono essere ammessi direttamente ai percorsi di **secondo e terzo anno** utenti che, pur non avendo frequentato il percorso di primo o secondo anno, sono in grado di dimostrare il possesso di un livello di competenze tecnico-professionali maturate sia in contesti formativi che in contesti lavorativi adeguati.

Possono essere **ammessi direttamente all'esame di qualifica professionale**, a conclusione del terzo 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 è triennale (2700 ore, almeno il 60 per cento destinato ad attività pratiche: laboratorio, stage, cantiere-scuola), è **gratuito** ed è prevista l'erogazione di una **borsa di studio**.

Il percorso formativo prevede il rilascio di un **attestato di qualifica professionale** solo ad avvenuto superamento dell'esame di qualifica, che avrà luogo al termine del ciclo triennale, durante il quale vengono approfondite discipline scientifiche, storiche, tecniche, di documentazione, di restauro, trasversali. Le attività di laboratorio si svolgono utilizzando materiali lapidei e derivati, materiali musivi, superfici decorate dell'architettura, manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile, manufatti cartacei.



Dal corso ENGIM di elettrotecnica ed elettronica fino alle due lauree.

«Vi racconto come ho costruito una mia agenzia di nvestigazione e sicurezza»

→ Testimonianza

Christian Quinziani

Imprenditore, ex allievo ENGIM Veneto

Trevisano, trentotto anni, da quindici residente a Bassano del Grappa, anche dallo schermo del pc trasmette un'energia e una simpatia spiccate. Il profilo di Christian Quinziani, come certe storie individuali sanno fare proprio per la loro particolare originalità, testimonia quanto la formazione professionale possa rappresentare un piedistallo, non solo un approdo, per i progetti più ambiziosi. L'ex allievo dei corsi ENGIM di elettronica, grazie alla gavetta sul campo e al continuo impegno di studio, oggi è il titolare di una società di investigazione e sicurezza con sessanta dipendenti. Qui racconta la sua esperienza, le caratteristiche, le curiosità e qualche piccolo segreto di un comparto di attività nel quale le tecnologie contano sempre di più. Come sanno bene gli studenti dei laboratori muraldini.

«È nella mia città, a Treviso, che ho frequentato il corso triennale ENGIM di elettrotecnica ed elettronica, le materie cui sono sempre andate le mie preferenze e le mie attitudini, seguito poi da un biennio e dal diploma all'istituto Turazza. Solo più avanti, dopo il periodo del servizio militare, ho scoperto una vera passione verso l'ambito professionale che oggi costituisce il mio lavoro, la mia sfida imprenditoriale e l'oggetto di un impegno mai interrotto nell'aggiornamento e nello studio. Mi è capitato, durante una recente visita ai miei vecchi insegnanti, di raccontarlo a una platea di allievi di ENGIM. Cominciai a farmi le ossa in diverse agenzie e l'esperienza pratica mi ha definitivamente instradato. Lavoravo e intanto preparavo esami alla Sapienza di Roma, facoltà di giurisprudenza, indirizzo criminologia e scienza dell'investigazione e della sicurezza. Ora sto prendendo una seconda laurea, con un'università telematica svizzera, in scienza della difesa e della sicurezza. Da ragazzo non ce l'avevo, questa smania di sapere, di prepararmi con cura per ogni aspetto, di ampliare le mie competenze. È cresciuta via via ed è risultata cruciale per intraprendere un'avventura complessa e seria sul piano imprenditoriale. Sono amministratore delegato di un gruppo che comprende un'azienda totalmente mia e un'altra di cui sono socio proprio con il mio ex docente di ENGIM. Ci siamo ritrovati dopo un po' di anni e abbiamo deciso di operare assieme. Tutte le nozioni fondamentali di elettronica le devo a lui, e l'elettronica è una parte sostanziale delle nostre attività. Svolgiamo sia vigilanza privata per istituti di credito e trasporto valori, sia investigazione, soprattutto per le aziende. Ci occupiamo di aspetti diversi: contrasto allo spionaggio industriale,

informazioni per tutela dei brevetti e dei marchi, ammanchi o furti contabili, sottrazione di merci, assenteismo sospetto per malattia o falsi infortuni sul lavoro. Le maggiori ditte si proteggono dal passaggio di dati riservati alla concorrenza: ci sono casi di ingegneri o capiufficio colti sul fatto, anche grazie alle nostre indagini. Ma facciamo chiarezza: noi non perseguiamo un reato, mettiamo i nostri committenti in condizione di avere una base documentale seria e certificata per poi vagliare i successivi passi legali o giudiziari. Abbiamo la licenza di pubblica sicurezza rilasciata dal prefetto e i nostri compiti sono stabiliti da normative ben precise. Un tempo potevano magari trovare spazio certi escamotage, ora non più, siamo chiamati a fornire materiali probatori che in giudizio valgono come perizie. Sono tre i settori principali di specializzazione in cui ci viene richiesto di intervenire: l'investigazione privata, quella commerciale, quella aziendale. In tutti e tre è in atto dal 2010 una vera rivoluzione innescata dalla straordinaria evoluzione delle dotazioni di tecnologia: usiamo GPS, microcamere, microregistratori e così via. Nella sfera privata è l'estate la stagione di maggiore attività, perché notoriamente aumentano le occasioni di tradire il coniuge o il partner e in generale veniamo incaricati di raccogliere informazioni patrimoniali per pratiche di separazione o divorzio. I nostri fascicoli sulle indagini sono un mix di notizie ufficiali e ufficiose, ottenute non violando la privacy, per esempio assolutamente sono vietate le intercettazioni. È normale amministrazione individuare un conto corrente, movimenti e giacenza ecc. ecc. Abbiamo un nostro parco auto, riconoscibili, che usiamo nei servizi di scorta per imprenditori, ospiti di discoteche, famigliari di clienti in vacanza. No, non abbiamo alcuna arma, non facciamo i bodyguard, figura professionale che peraltro in Italia non esiste, perché è autorizzata solo la guardia giurata per la vigilanza di beni, non per la protezione delle persone, un compito che spetta per legge alle forze di pubblica sicurezza. Se invece svolgiamo un appostamento o un pedinamento o un sopralluogo, vi svelerò un segreto, prendiamo macchine a noleggio e le ruotiamo nei paraggi dell'obiettivo, alternando anche gli operatori, per non essere scoperti. La tecnologia è essenziale ma il fattore umano conta eccome. In numerose tipologie di indagine è un elemento indispensabile, a cui si legano aspetti quali la sensibilità, l'equilibrio, l'esperienza. Un esempio? Quando un genitore preoccupato ci incarica di seguire un figlio per i giri "strani" che frequenta. Io ho

imparato quasi tutto dagli ex poliziotti e carabinieri che mi hanno formato. I miei 60 dipendenti hanno un'età dai 28-30 anni ad oltre i 50. Ci sono anche diverse donne, sono molto brave, e in talune circostanze è indispensabile muoversi in coppia per non dare nell'occhio. Attenzione, insisto, la tecnologia non basta: bisogna studiare il soggetto messo sotto investigazione, capirne il contesto, dettagliare le tracce. L'esame di ogni singolo caso si avvale di varie competenze. Il tempo medio di indagine è un mese o poco più. Il costo medio è sui 2.500-3.000 euro, sale attorno ai 4.000 per vicende più complesse, può arrivare a 7.000 per alcuni mandati ricevuti da aziende. Guido un gruppo che opera in primis nel Triveneto, ha tre sedi – Treviso, Bassano del Grappa (la prima aperta) e Milano, dove siamo in via Montenapoleone, con una clientela soprattutto del mondo della moda e nell'intrattenimento – ma arriva ovunque sul territorio nazionale, grazie alla rete di contatti e sinergie costruite negli anni. Quindi il daffare non mi manca. Però mi metto anch'io personalmente in gioco, certo. Come nell'indagine condotta in una scuola privata dove sparivano sistematicamente attrezzature. Sono stato assunto come bidello e addetto alla reception e in qualche settimana, con l'ausilio di una telecamerina ben piazzata, ho pizzicato una dipendente che sottraeva i beni caricandoseli nel bagagliaio dell'auto. Ecco uno dei casi di collaborazione con le forze dell'ordine: erano appostate oltre il cancello e l'hanno bloccata e perquisita con successo. I rapporti con loro sono ottimi, sì, siamo ben visti perché non mostriamo alcuna ostentazione, non agiamo con improvvisazione, non creiamo fastidi, non ci fingiamo agenti. Noi siamo invisibili. Entriamo in servizio, indaghiamo e nessuna se ne accorge. Se nel corso di un'indagine abbiamo sentore di situazioni sospette, dove si commettano reati, prostituzione o spaccio di droga, è nostro dovere dare le informazioni all'autorità. Insomma, abbiamo una consolidata credibilità. Merito della pianificazione accurata, di strategie formative, di aggiornamento, di una ricognizione dettagliata sul campo. Risultati che si ottengono solo con la dedizione, la passione. Non ci sono orari prefissati, né mancano i sacrifici. Ma quando consegni l'esito del tuo lavoro a un cliente e distruggi simultaneamente la documentazione, perché a noi nulla rimane dell'indagine, senti di aver operato con professionalità. Questa è la soddisfazione più grande».

Veneto, la nostra rete

Comunità di riferimento

Aziende partner

SDGs.

4



8



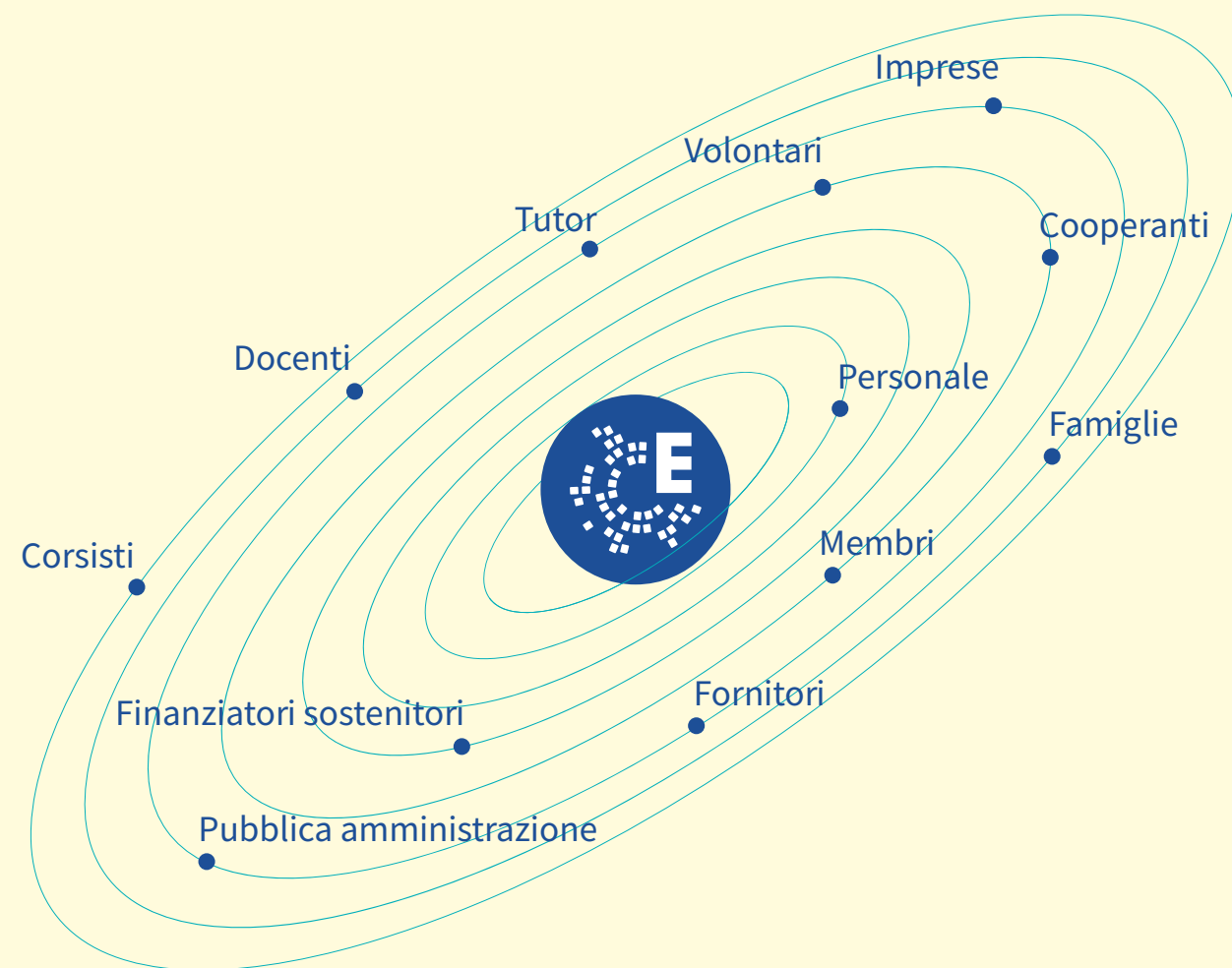
11



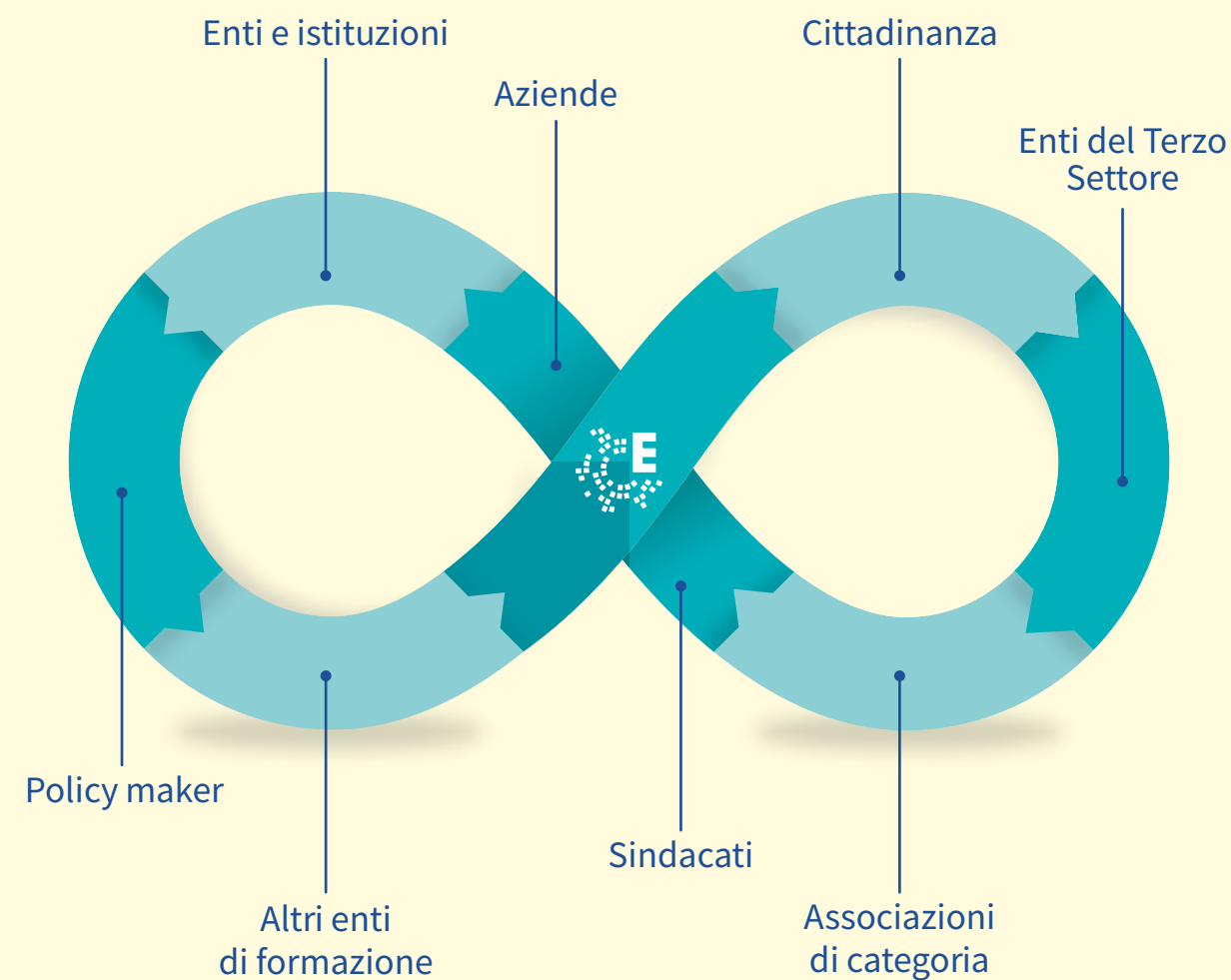
17



→ 4.1 Comunità di riferimento



Network



→ 4.2 Aziende partner

MIRANO

Barichello · Mirano (VE)
B.P. Riduttori · Pianiga (VE)
Campello Motors · Mirano (VE)
Dal Ben Abbigliamento · Mirano (VE)
D.M.O. Dettaglio Moderno Organizzato · Pernumia (PD)
Gasparani · Mirano (VE)
Martin Racing Technology · Mirano (VE)
Rebus - Seveso (MB)
16 luglio · Mirano (VE)

ODERZO

Bar pasticceria Vienna di Bozzon Claudio · Salgareda (TV)
Forno Breda di Breda Emiliano · Treviso
Mamicakes · Oderzo (TV)
Mantovana · Oderzo (TV)
Mantovana · Ponte di Piave (TV)
Panificio Finotto · Noventa di Piave (VE)

THIENE

ESTEL · Thiene (VI)
Gruppo 5 · Zanè (VI)
IMOS Italia · Cereda - Cozza Cornedo (VI)
Segala · Zanè (VI)
Trasmissioni Buzzolan · Thiene (VI)

TONEZZA DEL CIMONE

Panetteria Gasparini · Piovene Rocchette (VI)
Pasticceria Baston · Thiene (VI)
Pizzeria Alla Rotonda · Thiene (VI)
Ristorante Da Beppino di Ballardin Diego · Schio (VI)
Ristorante Terre Rosse di Piero e Marisa · Fara Vicentino (VI)
Vicentini Siro & Figli · Tonezza (VI)

TREVISO

Arti Grafiche Conegliano · Treviso
Autosile · Treviso
De Longhi · Treviso
Nardini Costruzioni Meccaniche · Treviso
Officine Gandelli · Treviso
Paradigma · Padova
PE.BO. · Silea (TV)
Plastigrafica · Treviso

VICENZA

Lorenzin · Vicenza
Marelli Motori · Arzignano (VI)
Salvagnini Italia · Sarego (VI)

VERONA

AMIA · Verona
Autocolor · Verona
Bertucco Auto · Legnago (VR)
Ducati · Verona
Eurodiesel Arduini & Nerboldi · Verona
Lazzarini Pneuservice · Verona
TEXA · Verona



I numeri della Fondazione ENGIM Veneto

Dipendenti e collaboratori

Bilancio consuntivo

Composizione dei ricavi

Indice dei contenuti GRI

SDGs.

8



10



16



→ 5.1 Dipendenti e collaboratori

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Dipendenti	201	55,07%	164	44,93%	365
Lavoratori parasubordinati	6	54,55%	5	45,45%	11
Lavoratori autonomi con partita iva	111	52,36%	101	47,64%	212
Totale	318	54,08%	270	45,92%	588

Dipendenti per tipologia contrattuale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Tempo indeterminato	149	53,79%	128	46,21%	277
Tempo determinato	52	59,09%	36	40,91%	88
Totale	201	55,07%	164	44,93%	365

Dipendenti per tipologia di impiego

	Donne	%	Uomini	%	Totale
Full -Time	97	45,12%	118	54,88%	215
Part - Time	104	69,33%	46	30,67%	150
Totale	201	55,07%	164	44,93%	365

Dipendenti per area funzionale

	Donne	%	Uomini	%	Totale
1. Segreteria, logistica e servizi di supporto	35	57,38%	26	42,62%	61
2. Amministrazione	14	73,68%	5	26,32%	19
3. Erogazione*	147	55,06%	120	44,94%	267
4. Direzione	5	27,78%	13	72,22%	18

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

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

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

COMPENSI DEI DIRIGENTI	
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA
IX	50.133 €
VIII	41.740 €
VIII	38.065 €
VIII	37.992 €
VIII	37.857 €
VIII	36.801 €
VIII	36.247 €
VIII	35.929 €
VIII	35.691 €
VIII	33.973 €
VIII	32.504 €
VIII	*13.708 €
VII	36.835 €
VII	33.978 €
VII	33.867 €
VII	33.471 €
VII	32.942 €
VII	32.608 €
VII	32.189 €
VII	31.722 €
VII	30.985 €
VII - p.t. 75%	23.412 €

*Data assunzione 01/09/2020

ORGANO DI CONTROLLO	
Presidente	9.360,00 €

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

DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI		
LIVELLO	RETRIBUZIONE LORDA ANNUA	RAPPORTO
IX	50.133,00€	2,60
I	19.270,00 €	

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

→ 5.2 Bilancio consuntivo

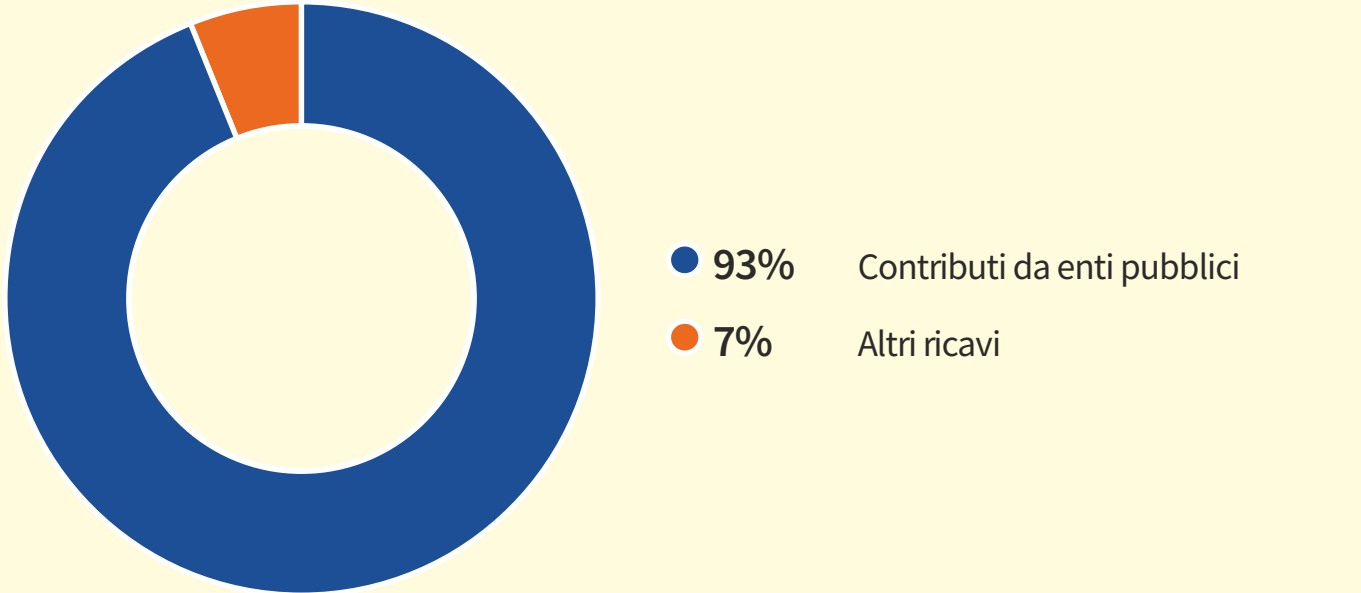
Conto economico

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019
ricavi delle vendite e delle prestazioni	335.225	928.024
variazioni dei lavori in corso su ordinazione	622.594	1.361.915
altri ricavi e proventi	12.990.850	11.330.512
<i>Totale valore della produzione</i>	<i>13.948.669</i>	<i>13.620.451</i>
COSTI DELLA PRODUZIONE		
per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	235.913	411.957
per servizi	2.569.736	2.687.163
per godimento beni di terzi	945.645	876.175
per il personale	9.425.007	9.078.512
ammortamenti e svalutazioni	637.266	453.281
oneri diversi di gestione	48.811	41.403
<i>Totale costi della produzione</i>	<i>13.862.378</i>	<i>13.548.491</i>
<i>Differenza tra valore e costi della produzione</i>	<i>86.291</i>	<i>71.960</i>
PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
altri proventi finanziari	26.843	24.872
interessi e altri oneri finanziari	73.346	68.915
<i>Totale proventi e oneri finanziari</i>	<i>(46.503)</i>	<i>(44.043)</i>
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	39.788	27.917
imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	23.128	25.966
Utile (perdita) dell'esercizio	16.660	1.951

→ 5.3 Composizione dei ricavi

Contributi da enti pubblici	14.753.195
Altri ricavi	1.140.849
Totale*	15.894.044

* L'importo indicato tiene conto del valore della produzione del bilancio di esercizio al 31/08/2020 dell'ente Scaligera Formazione per 1.945.375 euro, incorporato con effetti giuridici decorrenti dal 01/09/2020.



→ 5.4 Indice dei contenuti GRI Standard

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

GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE		
PROFILO DELL’ORGANIZZAZIONE		
102-1	Nome dell'Organizzazione	Fondazione ENGIM Veneto
102-2	Attività, prodotti e servizi	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-3	Luogo della sede principale	Contrà Vittorio Veneto 1, 36100 Vicenza VI
102-4	Paesi di operatività	Italia
102-5	Forma giuridica	Fondazione
102-6	Mercati serviti	1.1 - 1.3 - 1.5 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	1.6 - 3.5 - 5.1 - 5.2 - 5.3
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	1.6 - 5.1
102-9	Catena di fornitura	1.6 - Codice Etico e Regolamento
102-10	Cambiamenti significativi	Nota metodologica - Lettera del Presidente
102-11	Applicazione del principio o approccio prudenziale	Nota metodologica - Lettera del Presidente - 1.4 - 1.6
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Nota metodologica - 2.4 - 6.1
102-13	Adesione ad associazioni	1.1 - 1.3 - 1.6

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

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

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

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4 - 1.6
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	1.6 - 5.1
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Non vi sono differenze di genere nella retribuzione
NON DISCRIMINAZIONE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.3 - 1.4
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso dell'anno non sono stati identificati episodi di discriminazione. Uguaglianza, equità e rispetto della persona sono valori fondanti per la Fondazione
LAVORO MINORILE		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Fondazione non svolge attività né opera con fornitori ritenuti a rischio di episodi di lavoro minorile. Attraverso la sua attività, in Italia e nel mondo, la Fondazione si impegna nel contrasto di questo fenomeno e di qualsiasi forma di sfruttamento e violazione dei diritti dei bambini
VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	1.6 - 5.1
COMUNITÀ LOCALI		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 3.4
413-1	Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	1.5 - 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		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state identificate situazioni di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza delle attività svolte
PRIVACY		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	Conforme alla normativa di riferimento
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non sono stati registrati reclami riguardanti le violazioni della privacy.
COMPLIANCE SOCIOECONOMICA		
103	Informazioni sulla modalità di gestione	1.1 - 1.4 - 1.6
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento

Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM

→ 6.1 Centri Pilota ENGIM

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

Grado di implementazione 0 = non attivabile 1 = in via di attivazione 2 = attivato livello base 3 = attivato livello avanzato	Lombardia	Lazio	Piemonte	Veneto	Emilia Romagna	
	Centro - Brembate di Sopra (BG)	San Paolo	Artigianelli - Torino	Turazza - Treviso	Ravenna	ONG
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE						
Bilancio di materia						
Alimentare						
Educazione ad una corretta alimentazione (inserimento di percorsi da inserire nei curricula): prodotti del commercio equo e solidale, biologico e filiere corte (km0)	2	2	1	1	3	2
Utilizzo dei prodotti del commercio E&S e biologici nella ristorazione automatica e non	2	1	0	1	3	3
Creazione di punto distribuzione di prodotti di cui sopra	1	1	0	1	3	3
Promozione di aziende agricole e di percorsi formativi in ambito agricolo	3	1	0	0	3	3
Attivazione gruppi di acquisto	0	0	0	0	1	3
Promozione autoproduzione agricola: orti dei centri	2	0	0	1	3	0
Acqua						
Manutenzione strutture verso un efficiente utilizzo della risorsa	0-1	2	2	0	3	1
Eliminazione dell’utilizzo dell’acqua confezionata a favore dell’acqua di rete	1	3	2	0	0	2
Rifiuti						
Introduzione/miglioramento della raccolta differenziata nei centri	2	2	3	2	3	2
Promozione del corretto e differenziato smaltimento nei centri	2	1	3	2	3	2
Riduzione della produzione di rifiuti (carta, plastica, imballi)	2	2	3	1	3	2
Promozione officine del riuso e piattaforme di scambio dell’usato	1	0	3	1	2	1

Bilancio di energia						
Energia						
Individuazione forniture da fonti rinnovabili	0-1	0	0	1	1	1
Partecipazione a comunità energetiche	0	0	0	0	0	1
Efficientamento energetico delle strutture	0	1	0	1	1	1
Mobilità						
Promuovere modalità di trasporto sostenibile per raggiungere i centri	0	0	0	0	0	0
Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini	0	0	0	0	0	0
Negoziazione con le aziende di TPL in modo da incrementarne l’utilizzo	2	0	0	0	3	1
Introdurre un mobility manager, incentivare il car pooling e car sharing per raggiungere il posto di lavoro	0-1	0	0	0	0	0
Comunità sostenibile						
Portare le fondazioni a “certificazione” di sostenibilità	0	0	0	0	1	1
Sperimentare azioni di sostenibilità in un centro pilota per regione (mutuare esperienza Fra Sole, presso il Sacro Convento di Assisi)	0	1	1	0	1	1
SOSTENIBILITÀ SOCIALE						
Equità di accesso alle risorse e opportunità						
La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa						
Disponibilità supporti informatici per gli allievi per il superamento del digital divide	2	3	3	1	3	1
Promozione borse di studio	1	1	2	1	3	2
Inserimento di allievi bisognosi nell’apprendistato di primo livello	2	2	3	1	0	0
Prevenzione dispersione scolastica						
Orientamento in continuità con le scuole medie	3	1	3	3	3	0
Percorsi specifici per soggetti a rischio dispersione	2	2	3	2	3	0
Inclusione di soggetti fragili con adeguati progetti formativi e operatori specializzati	2	3	3	2	3	0
Superamento barriere architettoniche	2	3	2	1	3	1

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

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

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

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



Fondazione ENGIM Veneto

Presidente Fondazione ENGIM

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Direttore Generale

Orazio Zenorini

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente

Raffaele Fortuna

Marco Muzzarelli

Flavio Lorenzin

Renato Meggiolaro

Organismo di controllo

Bruno Fabris

Organismo di Vigilanza

Michele Delrio

Letizia Davoli

Bruno Fabris

Responsabili delle sedi formative

S.F.P. Alberghiera E. Reffo Tonezza del Cimone (VI)

Silvia Cortiana

S.F.P. Patronato Leone XIII Vicenza

Silvio Buson

S.F.P. Istituto Turazza Treviso

Laura Schiavon

S.F.P. Istituto G. Costantino Mirano (VE)

Massimiliano Cacco

S.F.P. Istituto Brandolini Rota Oderzo (TV)

Samuela Ruberti

S.F.P. CIF Venezia Venezia

Sara Monforte

S.F.P. Patronato San Gaetano Thiene (VI)

Renzo Dal Maso

Laboratorio professioni del Restauro Cavazzale

di Monticello Conte Otto (VI)

Barbara D'Incau

Scaligera Formazione ENGIM - Verona Chievo (VR)

Paola Merci

San Michele (VR) Sede "S. Tubini"

Villafranca (VR) Sede "L. Tosoni"

Elisabetta Carraro

I.T.T. Marinelli Fonte Venezia

Stefano Grandesso

→ Le nostre sedi

Fondazione ENGIM



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

ENGIM Veneto

LE SEDI FORMATIVE

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
segreteria@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@engimvi.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

LE SEDI SAL (SERVIZI AL LAVORO)

ENGIM - Vicenza

referente Ludovica Ronca - Eva Carollo
044 4322903
ludovica.ronca@engimvi.it

ENGIM - Venezia

041 5241849
segreteria@engimve.it

ENGIM - Verona

referente Maria Vittoria Biondaro
045 8101177
progetti@engimvr.it

ENGIM - Treviso

referente Laura Torresan
042 2412267
laura.torresan@engim.tv.it

ENGIM - Oderzo

referente Tiziano Pavan
042 2718430
t.pavan@engim.tv.it

ENGIM - Mirano

referente Antonella Carradori - Francesco Pavani
366 5713140
servizilavoro@engimve.it

ENGIM - Thiene

referente Eva Carollo
044 5361141
ufficioservizilavoro@engimthiene.it

ENGIM Professioni del Restauro

334 2136394
restauro@engimvi.it



FONDAZIONE ENGIM VENETO
Annual Report 2020

realizzato da
Gabriele Sepio

a cura di
Alessandro Bianchi, Natalia Ramirez, Marco Sappino

concept, impaginazione e grafica
Roberto Mattiucci

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

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

Per informazioni
comunicazione@engim.org

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

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

Credits Mattia Patelli

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

© luglio 2021

