



Annual Report 2020

Fondazione ENGIM





Annual Report 2020
Fondazione ENGIM

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Nota metodologica | 9 | | |
| Lettera del Presidente | 13 | | |
| Chi siamo | 21 | La rete ENGIM | 171 |
| Identità di ENGIM | 24 | Comunità di riferimento | 172 |
| Storia e cammino | 26 | Aziende partner | 174 |
| Missione e valori | 37 | | |
| Cosa facciamo | 48 | I numeri della Fondazione ENGIM | 177 |
| Struttura organizzativa | 50 | Progetti e iniziative nel mondo | 178 |
| | | Dipendenti e collaboratori | 180 |
| Strategia e obiettivi | 65 | Bilancio consuntivo | 184 |
| Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM | 67 | Composizione dei ricavi | 185 |
| Analisi di rilevanza | 79 | Raccolta fondi | 188 |
| Obiettivi europei ENGIM | 82 | Indice dei contenuti GRI | 190 |
| Agenda di sostenibilità | 85 | | |
| | | Sostenibilità nei Centri Pilota | 200 |
| Attività | 89 | | |
| Formazione | 90 | | |
| Orientamento e servizi al territorio | 110 | | |
| Progettazione | 112 | | |
| ENGIM nel mondo | 121 | | |
| Le filiere | 160 | | |
| Le eccellenze | 167 | | |





***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, giunto quest'anno alla sua seconda edizione, 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.

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.

Il presente documento 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.

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 13 luglio 2020 la Fondazione ENGIM nazionale ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica portando poi a termine, il 12 ottobre 2020, la trasformazione dell'ente da associazione non riconosciuta a Fondazione. Questo percorso porterà, con l'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore (attesa per il 2021) all'adozione della nuova qualifica di ETS.

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

Infine, nel 2020 ENGIM ha implementato una strategia nazionale di sostenibilità con l'obiettivo di contribuire attivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs). Il report rappresenta dunque, un primo esercizio 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" invece è rappresentato della Fondazione ENGIM nazionale, oggetto del presente Annual Report.

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





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

→ Innovatori dell'umano

Padre **Antonio Teodoro Lucente CSJ**

Presidente Fondazione ENGIM

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

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

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

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

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

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

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



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

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

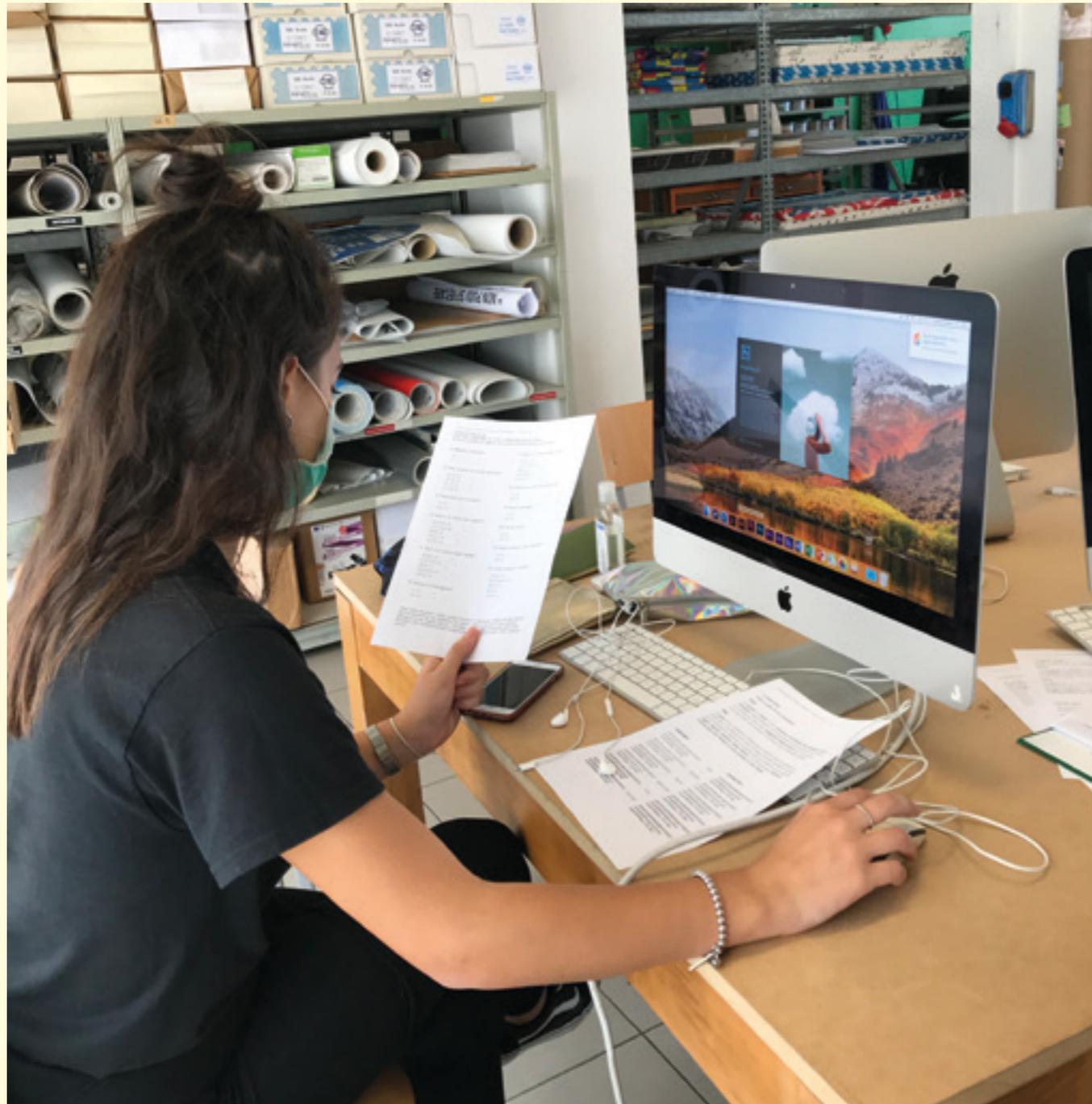
Dobbiamo rendere possibile, per i nostri ragazzi, la sperimentazione del bene e il riconoscimento del male per aiutarli a crescere, educarli e poi lasciarli andare. Il bene ha a che fare con i concetti di bellezza, bontà, giustizia, verità, libertà, responsabilità sociale, convivenza umana. E noi formatori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

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

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

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

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



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

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

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

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

Chi siamo

Identità di ENGIM

Storia e cammino

Missione e valori

Cosa facciamo

Struttura organizzativa

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 internazionali attivi
educazione
lavoro
assistenza socio-sanitaria
agricoltura

→ 105 
volontari

→ oltre
142 mila €
il valore della raccolta fondi
per il contrasto alla pandemia
da Covid-19 in 7 Paesi

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

→ 185 
ore di formazione per volontari

→ 33 
sedi operative

→ 15 
paesi d'intervento in Africa,
America Latina, Asia, Europa

→ 1.1 L'identità di ENGIM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, la **Fondazione ENGIM nazionale**, 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'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo, della cooperazione internazionale allo sviluppo e ovviamente ha il coordinamento delle diverse realtà regionali.

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).

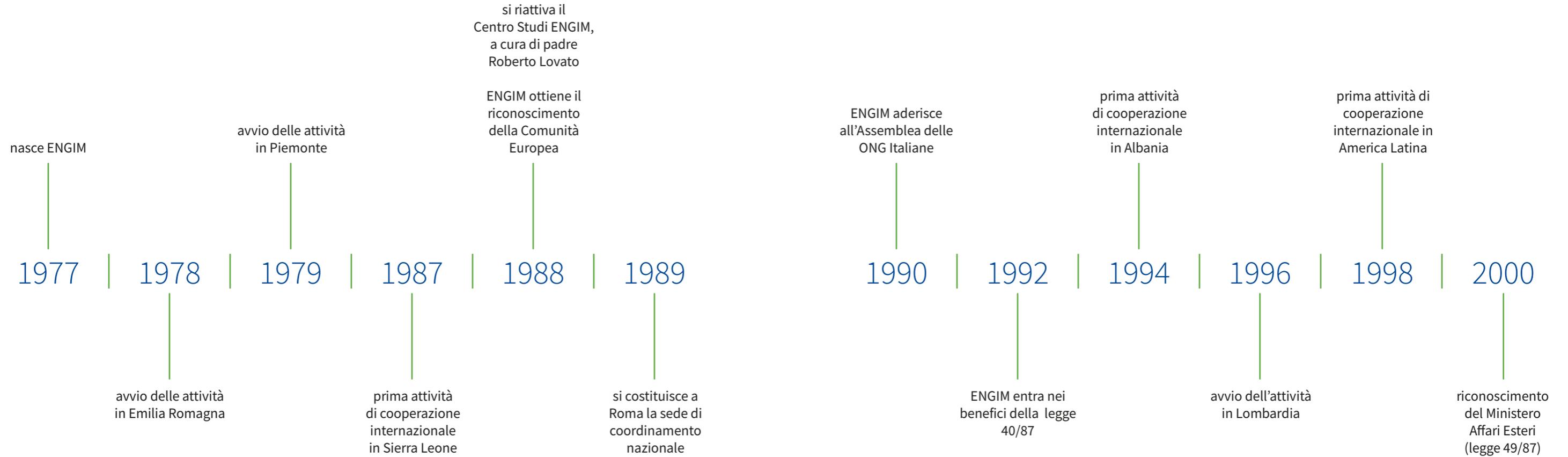
È il 1952 quando i Giuseppini del Murialdo avviano in Veneto alcuni corsi di formazione professionale e il 1961 quando, con altri enti cattolici operanti nel settore, contribuiscono alla nascita a Roma del comitato permanente da cui verrà promossa in seguito la Confap (Confederazione nazionale formazione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

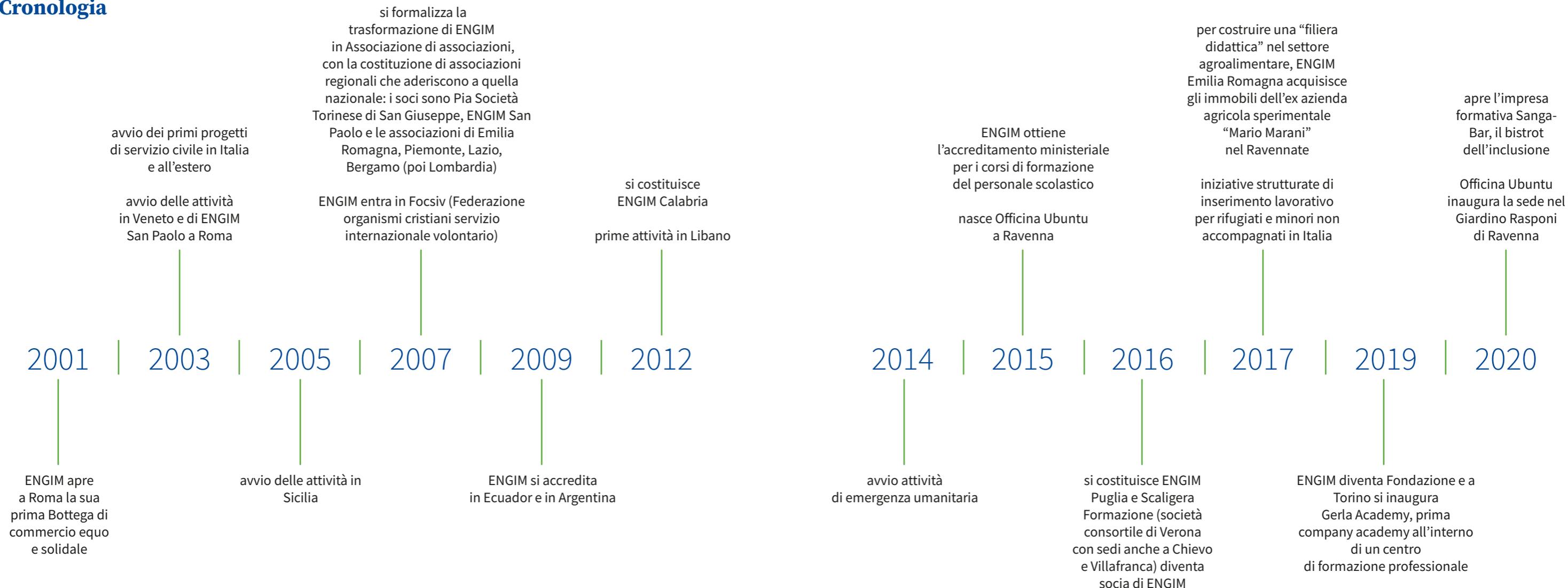
I Giuseppini del Murialdo, artigiani di pace, **operano oggi in 16 Paesi di 4 continenti**: in Europa, Asia, Africa, Nord e Sud America.



Cronologia



Cronologia





→ 1.3 Missione e valori

La nostra visione

La Fondazione ENGIM ha come finalità istituzionale la promozione umana, civica e cristiana dei giovani 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

Il 17 settembre 2020 il Consiglio Direttivo Nazionale approva il **Codice Etico** della Fondazione ENGIM; il Codice fissa i principi sui quali la Fondazione fonda il proprio lavoro ed orienta i comportamenti individuali; nasce da un lavoro condiviso e diffuso nella nostra organizzazione basato su un'attenta e approfondita lettura dei **segni dei tempi**.

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



→ 1.4 Cosa facciamo

Formazione

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

I settori e le aree professionali sono diversi da territorio a territorio. 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.

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.

Cooperazione internazionale

Nel mondo ENGIM promuove attività di cooperazione internazionale in qualità di associazione 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.



→ 1.5 La struttura organizzativa

La governance

Il 13 luglio 2020, con l'iscrizione nel Registro delle persone giuridiche della Prefettura di Roma, abbiamo portato a termine l'operazione di trasformazione da associazione non riconosciuta 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 rivelata la più idonea ad interpretare il ruolo di coordinamento e indirizzo svolto da ENGIM a livello nazionale, nella prospettiva di supportare la rete degli enti di formazione regionali.

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

Sono organi della Fondazione ENGIM Nazionale:

- Consiglio direttivo nazionale
- Presidente nazionale
- Comitato scientifico
- Organo di controllo
- Consiglio dei membri

il consiglio direttivo nazionale

Composto da 5 membri in carica per 3 esercizi e nominati dall'ente promotore, svolge le seguenti funzioni:

decide le politiche generali e gli orientamenti secondo gli indirizzi della Congregazione e in base alle indicazioni emerse in sede nazionale ed europea

approva e rende esecutive le iniziative e le proposte elaborate dalla sede nazionale in materia di animazione e formazione, erogazione dei servizi per le fondazioni regionali e le singole sedi, controllo e verifica generale sui fatti amministrativi più significativi. Definisce annualmente gli obiettivi nazionali dai quali deriveranno quelli regionali

determina le quote di contribuzione da parte delle fondazioni regionali

assume tutte le iniziative necessarie ed opportune per garantire che le fondazioni regionali e le singole sedi si sentano effettivamente partecipi di un'unica realtà

ratifica la nomina dei Direttori delle sedi

interviene in modo autorevole e decisionale presso le fondazioni regionali nel caso di mal funzionamento delle stesse o per questioni di particolare rilevanza o necessità

esamina le richieste e concede l'autorizzazione per gli atti di sua competenza come previsto dallo Statuto e ne delibera eventuali modifiche

predispone e approva il bilancio preventivo, il bilancio consuntivo e il bilancio sociale

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE AL 31/12/2020

| | |
|----------------------------|----------------------|
| p. Antonio Teodoro Lucente | Presidente nazionale |
| Marco Muzzarelli | Direttore nazionale |
| Raffaello Fortuna | Vice Presidente |
| p. Antonio Fabris | Consigliere |
| Luigi Bobba | Consigliere |

nomina: luglio 2019

p. Giuseppe Rainone ha ricoperto la carica di consigliere dal 1/01/2020 al 31/08/2020.

p. Antonio Fabris ricopre la carica di consigliere dal 1/09/2020

il presidente nazionale

Nominato dall'ente promotore, dura in carica tre anni e può essere rinominato. Oltre all'esercizio dei poteri a lui conferiti dal CDN, spetta al Presidente:

rappresentare legalmente la Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio

convocare e presiedere il CDN e, in caso di urgenza, assumere iniziativa e adottare decisioni normalmente di competenza del Consiglio medesimo, con l'obbligo di chiederne ratifica in occasione della riunione immediatamente successiva

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

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 Vice Presidente.

PRESIDENTE NAZIONALE

p. Antonio Teodoro Lucente

nomina: luglio 2019

il comitato scientifico (o centro risorse)

È costituito da membri esperti nominati dal Presidente nazionale, che durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

La sua attività è finalizzata a realizzare progetti, iniziative, interventi capaci di creare sinergie tra gli obiettivi educativi e formativi di ENGIM e le esigenze dei giovani, del territorio e del mondo produttivo:

identifica e propone al CDN programmi di lavoro e progetti per il perseguimento degli scopi della Fondazione e ne segue lo sviluppo

elabora i programmi di convegni, mostre, corsi, seminari ecc.

esamina preventivamente gli elaborati destinati alla pubblicazione o alla divulgazione sottoposti dal CDN

assiste e offre consulenza al CDN su ogni questione tecnico-scientifica relativa ad interessi della Fondazione

Può articolarsi in gruppi e commissioni. 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 europeo
- didattica innovativa

COMITATO SCIENTIFICO AL 31/12/2020

Giovanni Artuso

Giuseppe Cavallaro

Daniele Marini

Marco Muzzarelli

Antonio Sansone

Orazio Zenorini

nomina: luglio 2019

l'organo di controllo

È nominato dall'ente promotore, rimane in carica tre esercizi ed è rieleggibile. Vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed esercita il controllo contabile ai sensi delle vigenti disposizioni di 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.

ORGANO DI CONTROLLO

Salvatore Calcagno

nomina: luglio 2019

il consiglio dei membri nazionale

È l'organo consultivo e di indirizzo della Fondazione. Esprime il proprio parere in merito alla determinazione dei programmi, delle priorità e degli obiettivi della Fondazione e alla definizione delle finalità generali e degli indirizzi strategici per lo svolgimento della sua attività istituzionale. Può nominare al suo interno un Coordinatore e si riunisce almeno una volta l'anno su convocazione del Presidente, del Coordinatore o del CDN.

CONSIGLIO DEI MEMBRI NAZIONALE

È composto dalle Fondazioni ENGIM regionali

nomina: luglio 2019

il delegato nazionale

È designato dall'ente promotore.

Ha la 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 ed ambiti di competenza, impegnano tutti gli operatori e gli organismi di governo ENGIM a comportamenti coerenti, adeguati e conseguenti. In modo descrittivo e non esaustivo, in base allo Statuto, gli si riconoscono le seguenti competenze:

collaborare con il CDN per tutto quanto attiene alla definizione e alla diffusione della Proposta Formativa ENGIM e favorire le azioni finalizzate alla sua migliore comprensione e acquisizione da parte degli operatori

assumere e proporre iniziative finalizzate alla crescita nell'adesione all'ispirazione carismatica e allo stile educativo della Congregazione (convegni, seminari, incontri, verifiche, sussidi ecc)

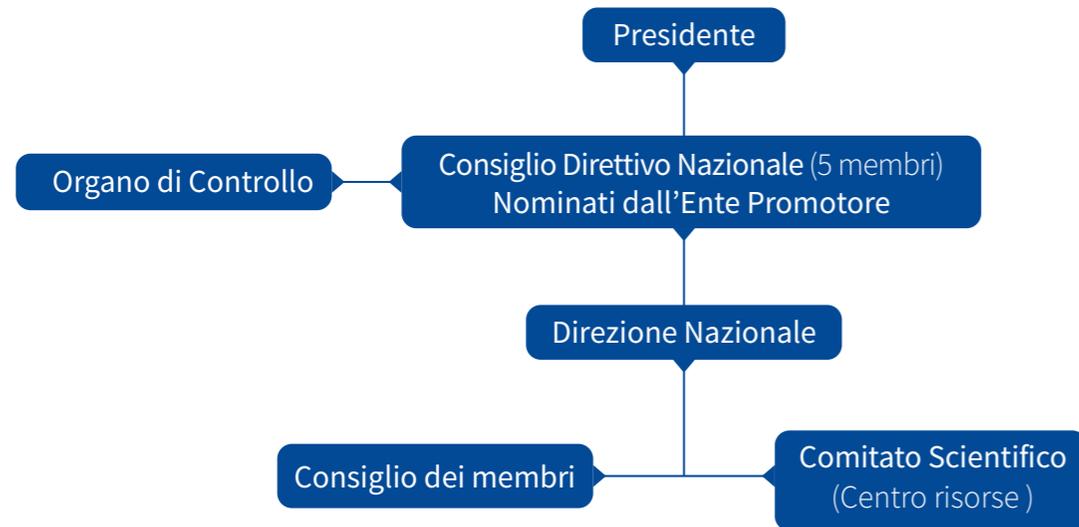
verificare la corretta impostazione e gestione dei rapporti tra ENGIM e Congregazione a livello locale e regionale (contratti, accordi, convenzioni, situazioni particolari, emergenze ecc.)

DELEGATO NAZIONALE

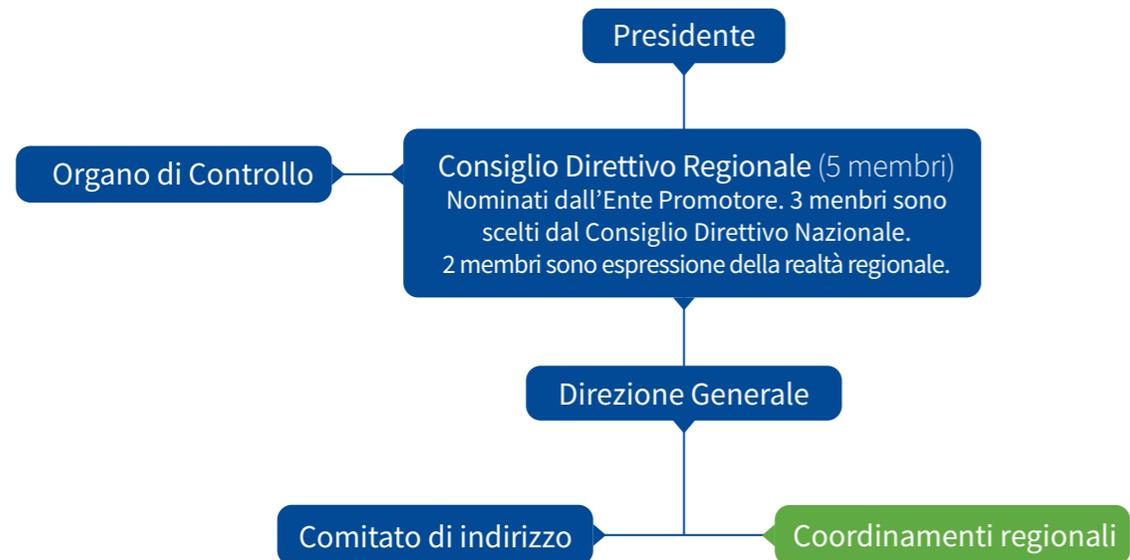
p. Antonio Fabris

nomina: luglio 2019

Fondazione ENGIM



Fondazione ENGIM Regionale



Le risorse umane

Il valore delle risorse umane e la tutela della persona

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

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

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

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

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

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

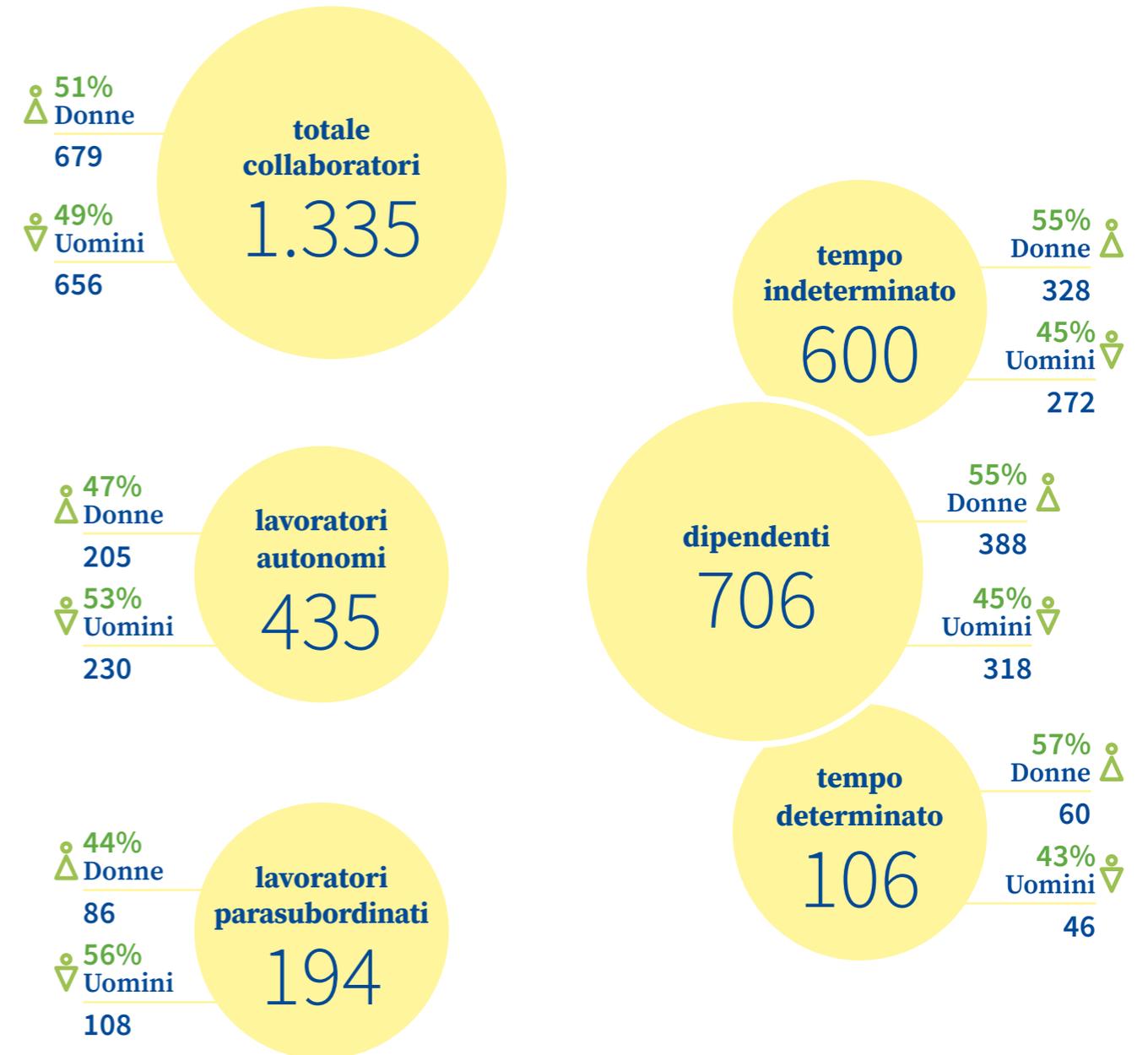
In merito al trattamento retributivo del personale dipendente, la Fondazione rispetta il disposto dell'articolo 16 del D.Lgs. 117/2017, per il quale la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

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

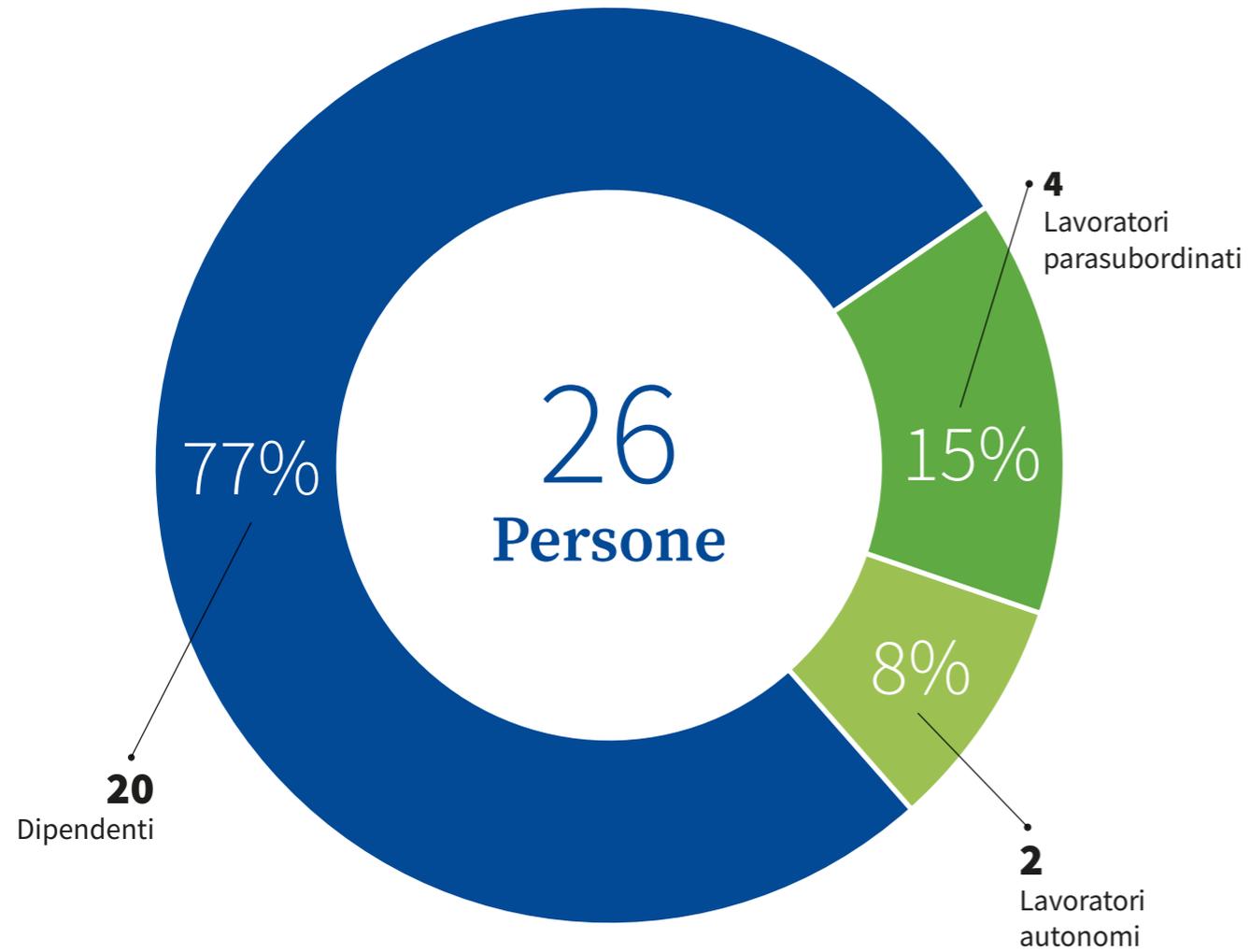
- contratti a tempo indeterminato: **600**
- contratti a tempo determinato: **106**
- contratti di lavoro parasubordinato: **194**

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

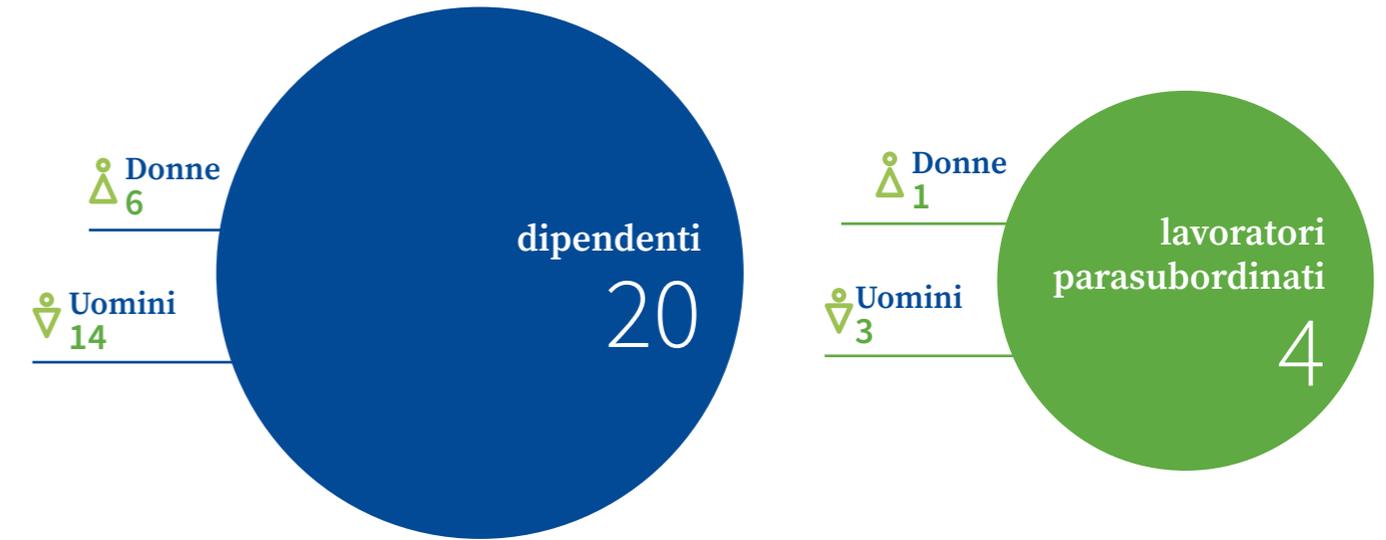
Di seguito sono riportati diversi grafici che forniscono un quadro dettagliato della composizione del personale:



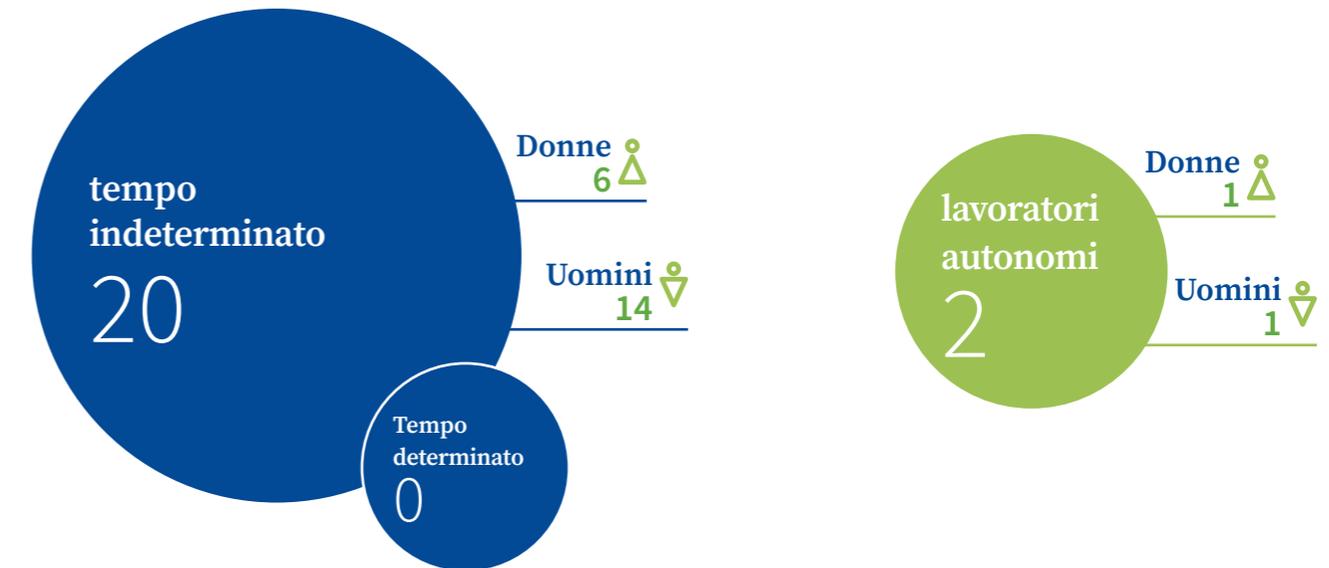
Dipendenti e collaboratori sede nazionale



Composizione del personale



Dipendenti per tipologia contrattuale



Formazione e innovazione continua del personale

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

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

aggiornare le metodologie della partecipazione più diffuse

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

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

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

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

Cantiere ENGIM

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

Anna Barbieri

Affari sociali e inclusione Commissione Europea

don Bruno Bignami

Direttore Ufficio Problemi sociali e lavoro CEI

Francesca Di Maolo

Presidente Istituto Serafico di Assisi

Enrico Giovannini

Portavoce ASVIS

Joshtrom Kureethadam

Dicastero vaticano Sviluppo umano integrale

Leonardo Lorusso

Comitato Istruzione Consiglio Europeo

Domenico Pompili

Vescovo di Rieti

Francesco Profumo

Presidente Compagnia di San Paolo

Andrea Stocchiero

Responsabile Policy FOCSIV

Pietro Tagliatesta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

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

AREA SOFT SKILLS

Inclusione e disabilità

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

Formazione socio politica

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

AREA INNOVATION SKILLS

Innovazione didattica

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

Competenze per lo sviluppo e la resilienza

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

AREA HARD SKILLS

Formazione tecnico-professionale

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

Digital Tools

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

Altre iniziative di formazione e coinvolgimento del personale

Parole Incontrosenso

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

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

Piattaforma per il sistema duale

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

Leggo Serious Play

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

Sostenibilità

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

Clima organizzativo

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



Strategia e obiettivi

**Reinventare la formazione.
Reinventare ENGIM**

Analisi di rilevanza

Obiettivi europei ENGIM

Agenda di sostenibilità

SDGs.

4



8



9



10



11



12



17





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

→ 2.1 Reinventare la formazione. Reinventare ENGIM

Marco Muzzarelli Direttore nazionale

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

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

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

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

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

una strategia inter-nazionale

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

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

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

impresa formativa e company Academy

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

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

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

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

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

officine di costruzione delle competenze

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

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

agenti per la persona e per il lavoro

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

Tanto più io credo che gli enti di formazione debbano recuperare in cooperazione e fiducia reciproca, allontanare ogni forma di concorrenza e attivare un'intelligenza collettiva al servizio degli utenti e delle imprese. È sempre più indispensabile operare in una connessione di sistema che permetta la combinazione tra gli enti e tra le filiere e, nell'attuale sistema flessibile, non si può più pensare che la risposta formativa sia il "Catalogo Corsi". A partire dal catalogo si 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 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

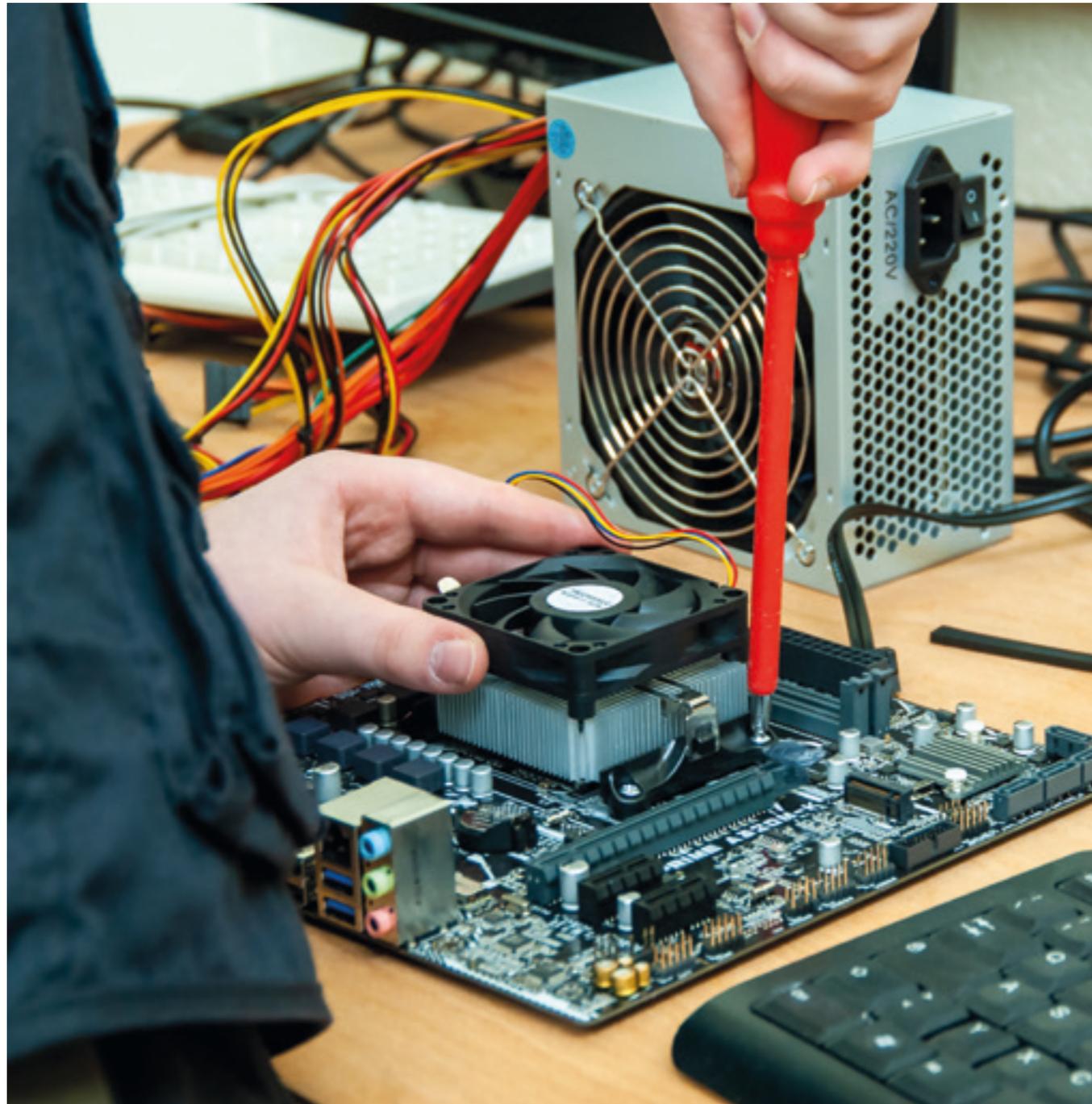
Un supporto importante può arrivare da rapporti più snelli con il servizio pubblico: certificazione smart o auto-certificazione. Spostare risorse ed energie sul “risultato finale” è preferibile per il finanziatore, è opportuno per gli utenti. Bisogna creare una rete di Open Badge che “registra” l’apprendimento 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

Stakeholder engagement e temi rilevanti

La Fondazione ENGIM 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 di ENGIM di tutta Italia.

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 delle regioni e della ong.

Si conferma la centralità dei temi:

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

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.

→ 2.3 Obiettivi europei ENGIM

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.

Dati nazionali al 31.12.2020

→ **52%**
allievi occupati a 1 anno
dalla qualifica e dal diploma

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

→ **118**
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 Italia 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 | 48,57% | 48,27% | 59,05% | 72,36% |
| Impiantistica | 42,04% | 65,24% | 59,13% | 79,69% |
| Meccanica, produzione e manutenzione | 40,39% | 74,46% | 72,27% | 76,40% |
| Servizi tecnici | 26,71% | 57,80% | 59,67% | 76,06% |
| Turistico-alberghiera | 17,76% | 63,42% | 60,81% | 69,88% |
| Servizi alla persona | 65,34% | 67,60% | 68,10% | 69,35% |
| Totale | 41,74% | 64,37% | 61,69% | 73,21% |

Numero qualifiche e diplomi conseguiti nel 2020 per filiera

| | Qualifiche | Diplomi |
|--------------------------------------|--------------|------------|
| Lavorazioni | 153 | 33 |
| Impiantistica | 266 | 112 |
| Meccanica, produzione e manutenzione | 335 | 85 |
| Servizi tecnici | 226 | 47 |
| Turistico-alberghiera | 157 | 67 |
| Servizi alla persona | 313 | 83 |
| Totale | 1.450 | 427 |



→2.4 Agenda di sostenibilità

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



Attività

Formazione

**Orientamento e servizi
al territorio**

Progettazione

ENGIM nel mondo

Le filiere

Le eccellenze

SDGs.



→ 3.1 Formazione

Per la persona e il lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una visione solidale e sinergica

apprendere in contesto lavorativo

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

le imprese e chi cerca lavoro

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

un trampolino di lancio

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

condivisione dei dati

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

approccio multidimensionale e di filiera

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

supporto e sinergia alle policy pubbliche

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

progettare assieme, agire localmente

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

Offerta formativa e programmi

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

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

obbligo formativo

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

diplomi

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

formazione superiore

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

formazione disoccupati e inoccupati

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

formazione continua

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

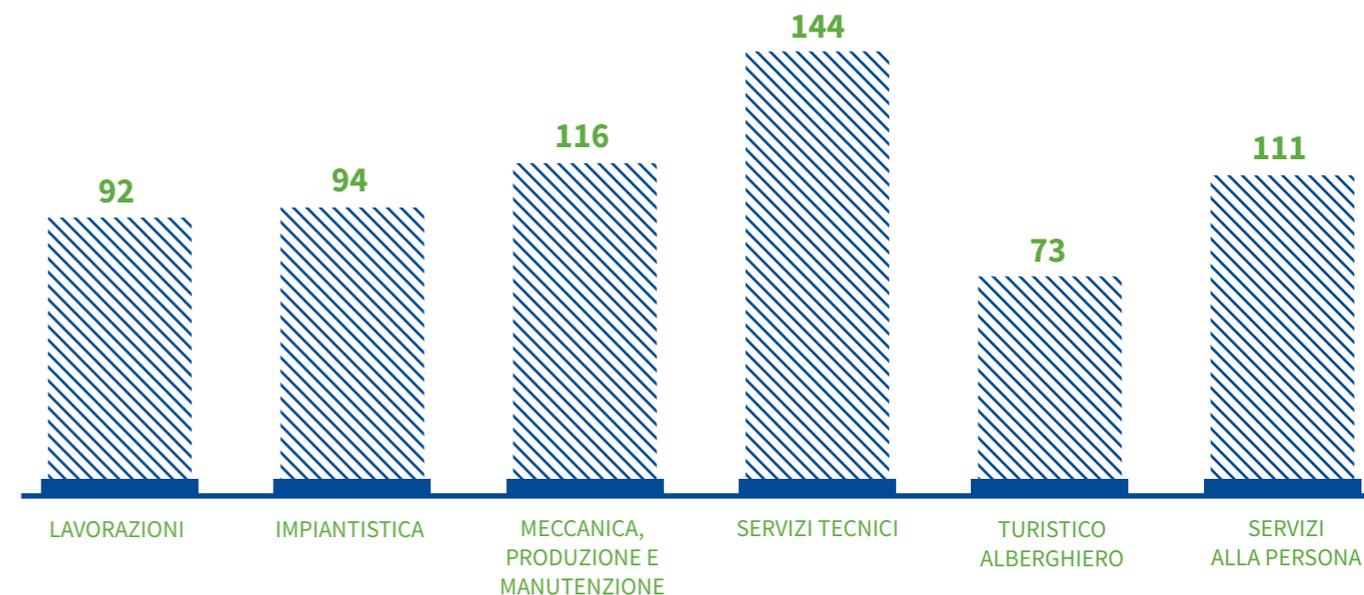
Orientamento e servizi al lavoro

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

→ 1.450
qualifiche conseguite
nel 2020

→ 427
diplomi conseguiti
nel 2020

Attività formative in Italia, i numeri 2020 per filiera



ENGIM sul territorio

30 sedi formative

- 1 Calabria
- 2 Emilia Romagna
- 4 Lazio
- 3 Lombardia
- 7 Piemonte
- 1 Sicilia
- 12 Veneto

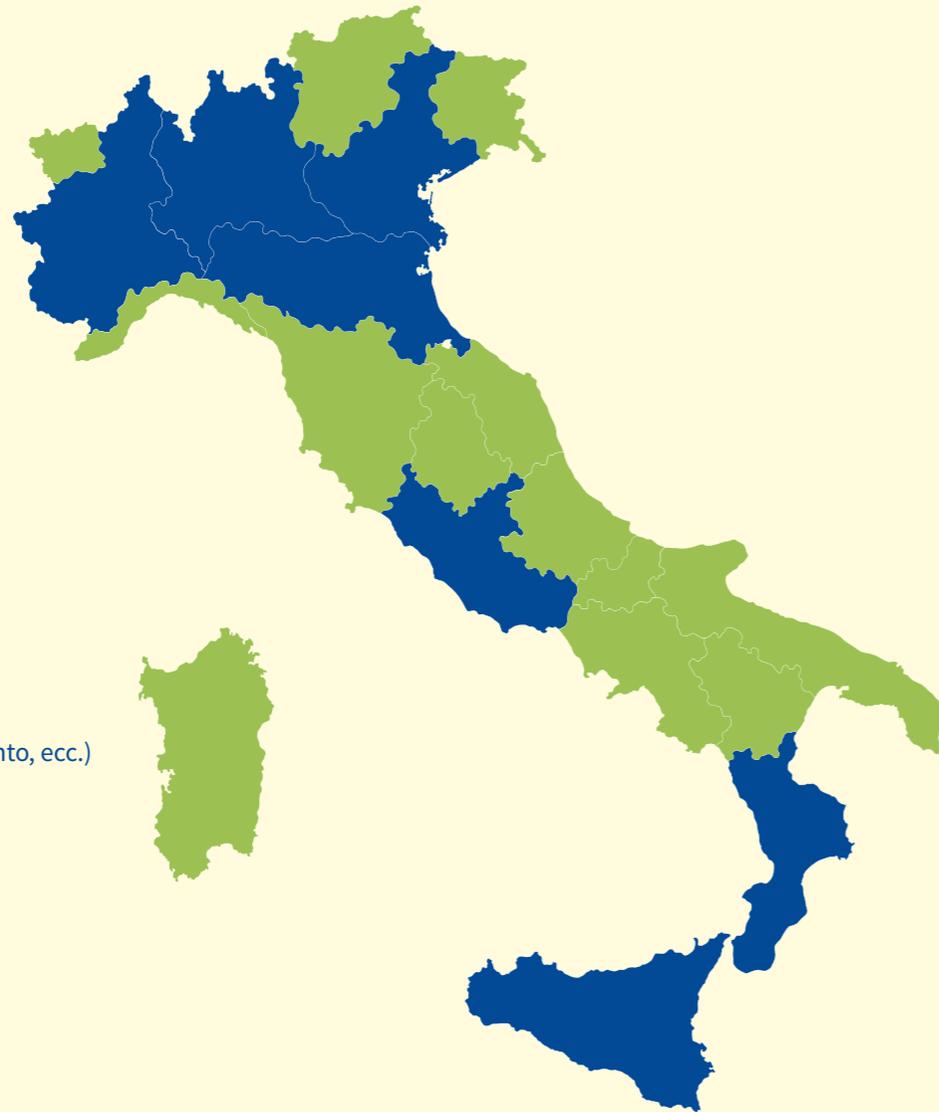
19 sedi operative

(servizi al lavoro, sportelli orientamento, ecc.)

- 4 Emilia Romagna
- 1 Lazio
- 2 Lombardia
- 4 Piemonte
- 8 Veneto

3 sedi ONG

- 1 Lazio
- 1 Piemonte
- 1 Sicilia



I corsi erogati in Italia nel 2020

630
corsi

8.030
allievi

5
fondazioni
regionali

| | Emilia Romagna | Lazio | Lombardia | Piemonte | Veneto |
|--------------------------------------|----------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Lavorazioni | 12 | 3 | 13 | 38 | 26 |
| Impiantistica | 0 | 4 | 15 | 44 | 31 |
| Meccanica, produzione e manutenzione | 12 | 0 | 5 | 55 | 44 |
| Servizi tecnici | 27 | 1 | 1 | 85 | 30 |
| Turistico alberghiero | 1 | 5 | 4 | 46 | 17 |
| Servizi alla persona | 10 | 14 | 0 | 41 | 46 |
| Totale | 62 | 27 | 38 | 309 | 194 |

Durante l'emergenza pandemia

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 ai circa 10000 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.

Nasce lo stage in smart working. L'alternanza scuola-lavoro ai tempi del Covid-19.

Nel 2020 ENGIM, oltre ad avviare e svolgere a pieno la didattica a distanza, ha realizzato uno step successivo nello sviluppo delle sue diverse attività di formazione professionale. Ha dato continuità alle esperienze sul campo, introdotte dal sistema duale, attraverso il varo di stage in *smart working*. Si tratta di un'esperienza perfettamente inserita nel modello che a livello europeo viene chiamato *work based learning*, l'apprendimento in contesto lavorativo, da noi adottata da anni in tutti i corsi.

Dove possibile da parte delle aziende, ENGIM continua a promuovere l'inserimento dei suoi studenti in un contesto lavorativo, con la convinzione che tecnologia e connessione diano nuove chance ai ragazzi in formazione.

Il *work based learning* diventa elemento imprescindibile sia nel periodo di emergenza sia nel post emergenza, quando potrà essere difficile trovare aziende e luoghi in cui fare formazione “sul campo”. Rappresenta un'opportunità da cogliere per le stesse imprese, insieme alla formazione professionale, per dare una rapida risposta alle nuove sfide poste dalla pandemia dal punto di vista produttivo e occupazionale.

ENGIM Lombardia si è attivata subito per far svolgere i tirocini presso il domicilio degli studenti, in modalità assimilabili allo *smart working*. Agli allievi del corso di operatore di impianti termoidraulici sono stati assegnati *project work* nell'ambito di processi lavorativi usati dalle aziende del Consorzio Artigiani Installatori Idraulici e dell'Associazione Artigiani di Bergamo, convenzionate con ENGIM per la realizzazione di una nuova ala dell'ospedale installato presso la Fiera di Bergamo.

Esperienza affine quella dei ragazzi del corso di operatore elettronico di **ENGIM Piemonte** per il progetto “Artigiani Digitali”: danno assistenza gratuita sui problemi digitali attraverso un servizio offerto tramite videoconferenza.

Anche la prossima apertura del secondo punto vendita di Officina Ubuntu, l'impresa formativa di **ENGIM Emilia Romagna**, sta coinvolgendo gli studenti anche da casa: impossibilitati a recarsi fisicamente nel nuovo punto vendita e nell'orto annesso, ancora in fase di allestimento, i ragazzi si dedicano alla progettazione del locale, delle piante e dei prodotti da mettere in vendita.



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 118 contratti di apprendistato in Italia

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.

nasce a Thiene il Sanga-Bar

Il 2020 ha visto, nell'ambito dei progetti di impresa formativa, l'apertura a Thiene (Vicenza) del Sanga-Bar, il bistrot dell'inclusione in cui cappuccini, torte e biscotti sono preparati e serviti dai **ragazzi con disabilità cognitive e disturbi del neuro-sviluppo**, inseriti nel progetto *Abilmente: un ponte tra scuola e lavoro per la disabilità di ENGIM Thiene*.

In tempi di chiusure e paure, ripartiamo con coraggio e audacia prendendo la gestione diretta del bar presso il Patronato San Gaetano.

Attraverso la **start-up sociale ENGIM Impresa Formativa**, avviata nel 2020, daremo vita sul territorio nazionale ad altri spazi di formazione e lavoro come il Sanga-Bar, per creare relazioni e scambio con le comunità locali.

Fondamentali, per il Sanga-Bar, il supporto e la sinergia con la **torrefazione Julius Meinl** e con **I Bambini delle Fate**, sia per la sostenibilità economica dell'avvio del progetto, sia per la competenza e il *know-how* nel settore caffè. Sono state individuate modalità adatte a conciliare l'accessibilità degli strumenti per i ragazzi con disabilità, senza trascurare la qualità del prodotto e il servizio offerto ai clienti.

la web radio o i mattoncini Lego

In tutti i Centri formativi ENGIM nel 2020 sono state avviate, fin dall'inizio del lockdown, nuove prassi e attività per garantire anche in questa fase di formazione a distanza l'inclusione degli studenti disabili, fisici e intellettivi, giovani e adulti, ai quali si è rivolta un'attenzione particolare.

Nei percorsi formativi pensati per loro c'è infatti un fattore in più da considerare: oltre alle competenze tecniche, è fondamentale che apprendano e restino "allenati" sulle competenze relazionali, le cosiddette *soft skills*.

In particolare, in Piemonte questo impegno ha ottenuto un'ottima risposta degli allievi e delle loro famiglie che hanno affrontato la nuova esperienza con un entusiasmo davvero sorprendente. Il monte ore settimanale gestito con la formazione a distanza è cresciuto gradualmente, per permettere agli allievi di prendervi confidenza, fino ad arrivare a un monte di 15-20 ore alla settimana.

La tecnologia è stata di supporto non solo per permettere la continuità didattica (come nel caso delle piattaforme Google Meet, Classroom e Moodle) ma anche per lo sviluppo delle *soft skills* a distanza.

In uno dei corsi rivolto alle persone autistiche di livello 1, presso gli **Artigianelli di Torino**, si utilizza a distanza il **software Studio 2.0** che permette agli allievi di simulare la costruzione di oggetti reali e di sperimentare il lavoro in team. Una sperimentazione intrapresa da ENGIM grazie alla collaborazione con Bricks4kidz®, un programma educativo nato negli Usa, che propone un metodo didattico innovativo con l'uso dei famosi mattoncini Lego.

Si segnala ancora **No Sleep ENGIM Radio**, la web radio avviata in Veneto nella sede di Thiene: coinvolge tutti gli studenti di Thiene, anche quelli con disabilità, rendendoli protagonisti come speaker e redattori.



«**Obiettivo cruciale:
conoscere le diverse
esperienze
delle nostre sedi
per condividere
le buone prassi
e agire secondo
un sentire comune**»

→ Tavolo inclusione e disabilità

Marielena Plazzi, 42 anni, da sedici in ENGIM, due figli, psicoterapeuta, è impegnata nell'area welfare nella sua Ravenna. La psicologa Mariagrazia Marinò, milanese cinquantenne trapiantata a Torino per amore, dal 2010 agli Artigianelli, dalla passione del figlio per il rugby ha scoperto negli All Black un modello del lavoro di squadra. Nella stessa sede trota Alessia Riccio, 46 anni, mentre Alessandra Caputo, pugliese, 37 anni, una bambina, è da un decennio nella famiglia murialdina, a Roma San Paolo. Federico Filipponi ha passato metà dei suoi 42 anni nella cooperazione internazionale. Non presenti alla conversazione, sono parte attiva del tavolo: Orietta Capacci (Emilia Romagna), Marica Gervasoni e Anna Maioli (Lombardia), Marta Rigo (Veneto).

Mariagrazia · L'idea di creare un tavolo sulle attività per l'inclusione sociale e le disabilità nasce nel febbraio 2020 dalla ricognizione di Alessia e mia nelle altre regioni per scoprire cosa sappiamo fare e con quali risorse. Obiettivo: formare meglio gli operatori impegnati sul campo. Da aprile, in piena pandemia, è partito il lavoro del gruppo. Estrarre una mappa è stato difficile perché non *giociamo* ovunque con regole simili: ogni regione ha sue norme e finanziamenti differenti ecc. Abbiamo perciò cercato di individuare gli elementi comuni. Per esempio, il modo *nostro* di fare integrazione: non c'è l'insegnante di sostegno vecchio tipo, seduto accanto al soggetto svantaggiato, il servizio è per il gruppo classe nell'insieme, salvo l'interazione con il singolo in certi momenti, per determinate esigenze. Quindi, scopo del tavolo è condividere le buone prassi, capire se ci sono progetti esportabili, dare testimonianza che su questi temi ci siamo e intendiamo operare con omogeneità e coerenza. Finora le sedi regionali, o addirittura locali, agivano in materia con loro metodi e strumenti. Ma la sfida di essere diventati una fondazione è proprio costruire una base condivisa da tutti, invece di coltivare ognuno il suo orto. Le differenze devono diventare punti di forza e di spinta alla conoscenza reciproca delle esperienze. Insomma, si tratta di fare un salto di visione. Esempi positivi? Aver condotto un pezzo del *Cantiere ENGIM* in autonomia, vedi il corso di formazione su innovazione didattica-inclusione-disabilità in cui gli operatori sono stati sia utenti sia docenti; aver appreso tanto da progetti-pilota come il Sanga-Bar del Veneto o da altri nel Lazio, in Romagna, in Piemonte. Abbiamo trovato peculiarità in ogni contesto.

Alessandra · Confermo, assolutamente. Solo da due anni al San Paolo abbiamo progetti rivolti a disabili e il tavolo si è rivelato importante, per me e per la mia sede, proprio grazie al valore del confronto. In altre regioni è un'attività più strutturata e consapevole. Il tavolo ci ha aperto lo sguardo, ci ha rafforzati nelle motivazioni perché abbiamo toccato con mano che le aspirazioni sono un sentire comune.

Alessia · Sì, in questa fase stiamo costruendo la squadra, conoscendoci bene, dalla prima all'ultima riunione è cresciuto il senso di *appartenenza* e il grado di condivisione. Le idee ci sono. In fondo, tutta ENGIM è una "impresa formativa".

Marilena · Sarebbe molto importante fare come gruppo un viaggio conoscitivo delle esperienze estere. **Alessia** · Sto battendo anch'io lo stesso chiodo. Imparai tanto da due soggiorni a Glasgow e Londra. Ci sono finanziamenti europei destinati a favorire questa formazione dei formatori, lo scambio di buone pratiche.

Mariagrazia · Lo considero un obiettivo essenziale del prossimo anno.

Marilena · Per guardare ai nostri allievi, a parte che difficilmente io mi affido ad "etichettature" per categorie, c'è di tutto: ex tossicodipendenti, persone con disagio mentale, diversi generi di fragilità. No, non mi pare di ricordare allievi con svantaggi fisici o sociali acuti che siano poi diventati nostri operatori.

Mariagrazia · Agli Artigianelli c'è il caso dell'allievo di un corso per aiutante programmatore: parla sei lingue, è stato assunto in segreteria ed è nostro docente di inglese. Nella squadra dei 14 insegnanti impegnati nel corso prelaborativo per persone con Asperger, due hanno la stessa sindrome.

Alessia · Un nostro docente, o tecnico di laboratorio, se deve entrare in un contesto con disabilità non viene mica lasciato da solo... È affiancato da un co-docente che sa bene il quadro della classe. Le famiglie? Seguono di più se l'alunno è un maggiorenne con ritardo cognitivo. Ma allora è il servizio sociale ad essere cruciale.

Alessandra · Nella realtà di San Paolo non abbiamo percorsi individualizzati con disabili o svantaggiati. Sono inseriti in classi eterogenee, mediamente dai cinque ai dieci con situazioni certificate. Operiamo in base al Fondo Sociale Europeo o a bandi regionali che ci danno la possibilità di inserire assistenti specialistici reclutati attraverso una cooperativa sociale cui spetta selezionare operatori in grado di affrontare più sfaccettature di disagio o di disturbo dell'apprendimento. Se necessario cerchiamo personale "mirato" per singole esigenze. Fallimenti? Ne abbiamo, è inevitabile. Nel 2020, al San Paolo, il primo fattore è stato sicuramente legato alla pandemia: i più fragili, se non possono seguire i corsi nella didattica a distanza o smarriscono comunque quel filo con i docenti, gli assistenti e i compagni, a volte purtroppo si perdono. Malgrado il nostro impegno per tenerli agganciati, pagano l'interruzione del richiamo costante alle regole, il distacco da certi comportamenti. Ma noi abbiamo dei limiti, restiamo un contesto formativo, da soli non possiamo fare tutto. La rete famigliare, assistenziale e mediche è indispensabile e permette di recuperare.

Marilena · Spesso la causa del singolo fallimento non è di chi segue un dato progetto ma è di quella rete che non ha funzionato. Io posso non aver pianificato le cose alla perfezione, come operatori possiamo non aver lavorato bene nel coinvolgere l'allievo, però se quella rete esiste ed è attiva si riescono ad evitare dispersioni. Certo, a me rimane un senso personale di afflizione.

Alessandra · Noi suggeriamo alle famiglie di far ripetere l'anno, di ripartire, in caso di fallimento e distacco.

Mariagrazia · Fortunatamente, salvo il periodo del lockdown più duro, a Torino abbiamo sempre svolto corsi in presenza. Ciò ci ha facilitato. I fallimenti capitano e dimostrano che noi non siamo dei supereroi. Perdere è diverso che essere sconfitti. Ogni volta si ricomincia daccapo, senza entrare in un circuito colpevolizzante. Cerchiamo di dare fiducia alle persone, agli allievi innanzi tutto, e alle famiglie. Perché a volte sono le famiglie a rimetterli sotto una campana che gli toglie l'ossigeno. Queste famiglie vanno sostenute, aiutate.

«Creare un data-base, elaborare una visione nazionale e apprendere dai modelli europei. Ma noi non siamo dei supereroi, è sempre decisiva una rete sociale attorno al disagio»

Alessia · Gli allievi con disabilità o disagi non sono blocchi di marmo, sono persone con una loro individualità. Il nostro primo compito è capire appieno i loro bisogni e le loro aspirazioni, e nessuna montagna di soldi ce lo garantisce, nessun mega finanziamento. A volte il fallimento deriva da tale limite. Vale per i disabili come per i rifugiati, i minori stranieri ecc. Un ragazzo si è arenato perché in realtà lui voleva andare all'università e diventare un grande esperto di Tolkien... Con gli Asperger capitano casi simili.

Mariagrazia · Si fa fatica, però noi ci proviamo, ci crediamo, sapendo di non poter essere solo un "corsificio". È una sfida anche creare, verso l'inclusione sociale e la disabilità, una cultura dell'attenzione nelle aziende.

Alessia · Tanti percorsi sembra portino al lavoro e invece poi falliscono, non vanno a buon fine. Una serie di imprese, magari per esigenze di marketing o per politiche d'immagine, stanno avendo più attenzione che in un recente passato. Creano progetti. Però, quante e quanto "investono" davvero in queste persone o invece si limitano a rispettare un obbligo di legge, le prendono, le pagano e poi le mettono in un cantuccio? Per non parlare di come il cittadino comune guarda a un rifugiato, a un richiedente asilo e così via. Cosa sa di loro? Niente. In un'epoca in cui dobbiamo essere tutti belli, efficienti e bravi, sono fuori target...

Federico · Come ENGIM ong, attraverso il servizio civile, i nostri volontari lavorano ad esempio in centri diurni per ragazzi disabili. Accade in Ecuador, in Albania. Ma il fine non è il loro inserimento lavorativo, il fine è altro. Fanno piccole attività manuali, tipo laboratori di ceramica o nell'agricoltura. In genere, all'estero operiamo a favore di minoranze etniche e linguistiche, rom, indios e nei quartieri dove più drammatica è la violenza delle bande armate, come in Colombia. In Italia, invece, il nostro impegno concreto per l'inclusione sociale si snoda attraverso progetti che la ong cura direttamente anche se sono svolti dalla sede di San Paolo. Sono attività mirate esclusivamente su richiedenti asilo e migranti. Fanno dei corsi nei quali la parte pratica è molto ampia, soprattutto nella panificazione, anche con tirocini, e seguono lezioni di italiano. Tra i volontari all'estero non abbiamo mai avuto ragazzi con disabilità: c'è la possibilità, ma nessuno ha mai presentato

domanda. Mentre ci sono persone con svantaggi fisici tra i nostri operatori. La disabilità è tema trasversale. Ha messo più volte in contatto stretto ENGIM ong e le fondazioni regionali. Penso al progetto condiviso con Ravenna per il centro diurno in Albania. Certo, nel nostro Paese si agisce in questo campo all'interno di un circuito, di leggi, finanziamenti più o meno stabili. In alcuni contesti internazionali dove noi siamo presenti, il disabile è una vergogna per la famiglia. È già un'impresa farli uscire di casa...

Mariagrazia · Lo spirito giusto, il nostro tavolo lo dimostra, è lavorare in gruppo e in piccoli gruppi. Funziona bene in ENGIM. Fare proposte concrete, raccontarsi le esperienze. Una partecipazione attiva, un rimettersi in gioco. Prossimi obiettivi? Vagliare tutti i suggerimenti raccolti, creare un data-base comune di materiali e informazioni, agire con una visione più nazionale, compiere una ricognizione diretta sulle realtà europee più stimolanti, fare una pubblicazione d'indirizzo. Il nostro punto di forza è sempre stato: non perdere il passo coi tempi. Consolidiamo i progetti e usciamo sempre più dalla nostra *control zone* per innovarci e innovare.

E-learning

ENGIM è accreditato presso il Ministero Istruzione Università Ricerca con decreto numero AOODPIT.852 del 30 luglio 2015 ed è riconosciuto come «soggetto qualificato per la formazione del personale scolastico delle scuole statali e paritarie» ai sensi della Direttiva 170/2016.

Oltre la formazione frontale in aula, eroga corsi a distanza anche attraverso la sua piattaforma FAD. Da allora ha sviluppato la sua attività seguendo ogni anno le indicazioni ministeriali e sostenendo il personale docente anche quando il Miur ha attivato la Piattaforma SOFIA (Sistema Operativo per la Formazione e le Iniziative di Aggiornamento dei docenti) nel 2017, piattaforma a cui i docenti delle scuole statali sono tenuti ad iscriversi per seguire online i corsi di aggiornamento, al fine di creare anche un proprio “portfolio professionale” digitale.

La piattaforma di formazione a distanza disponibile è <https://formazione.engim.org>

I docenti delle scuole statali per iscriversi devono registrarsi su Piattaforma SOFIA del Miur e possono pagare i corsi erogati da ENGIM o con la Carta Docente o con bonifico bancario.

I docenti delle scuole paritarie possono invece rivolgeresti direttamente ad ENGIM e pagare con bonifico.

A dicembre 2020 è stato confermato l'accreditamento come Fondazione ENGIM.

La formazione è articolata su due ambiti:

ambiti specifici

- orientamento e dispersione scolastica
- inclusione scolastica e sociale
- cittadinanza attiva e legalità
- educazione alla cultura economica
- bisogni individuali e sociali dello studente
- problemi della valutazione individuale e di sistema
- alternanza scuola-lavoro
- dialogo interculturale e interreligioso
- gestione della classe e problematiche relazionali
- conoscenza e rispetto della realtà naturale e ambientale
- tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- sviluppo della cultura digitale ed educazione ai media
- didattica singole discipline previste dagli ordinamenti

ambiti trasversali

- didattica e metodologie
- gli apprendimenti
- metodologie e attività laboratoriali
- innovazione didattica e didattica digitale
- didattica per competenze e competenze trasversali

A causa dell'emergenza pandemia, nel 2020 sono stati attivati solo i corsi a distanza.

Ricerca e sviluppo

ENGIM collabora alla crescita e all'innovazione dell'ente, delle sue associazioni e delle sedi formative attraverso studi e ricerche nelle quali vengono privilegiate: analisi, finalità e azioni operative volte ad integrare, valorizzare, essere predisposti, acquisire, sviluppare, coinvolgere, costruire, praticare. Il Centro Risorse – l'organismo di ENGIM dedicato a progettazione, ricerca e sviluppo – si propone di dare forma e sostanza alla continuità educativa e formativa in coerenza con le trasformazioni in atto in campo lavorativo, professionale, sociale, globale.

La sua attività è finalizzata a realizzare progetti, iniziative, interventi capaci di creare sinergie tra gli obiettivi educativi e formativi di ENGIM e le esigenze dei giovani, del territorio e del mondo produttivo attraverso la valorizzazione dei curricula in termini di cittadinanza attiva, motivazioni e competenze spendibili nell'ambito del lavoro e nella società.

L'innovazione dei processi formativi punta all'innalzamento della qualità dei servizi erogati nei settori dell'istruzione, della formazione professionale, dell'orientamento, dei servizi per il lavoro e più in generale dello sviluppo locale e delle imprese, in una prospettiva di crescita delle opportunità occupazionali per i giovani e per le fasce più deboli del mercato del lavoro.

Aree di attività strategiche del Centro Risorse sono:

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

→ 18
corsi e-learning catalogo
ENGIM-MIUR

→ 5
aree di attività strategica
del Centro Risorse

→ 3.2 Orientamento e servizi al territorio

In ENGIM l'orientamento è una filiera che segue il discente lungo tutto il suo percorso, anche dopo la qualifica e il primo inserimento lavorativo. È un accompagnamento lungo tutta la carriera professionale, mirato a mantenere l'occupazione con azioni di *upskilling* o a trovare nuove occasioni lavorative con azioni di ri-orientamento in un nuovo contesto lavorativo.

Le attività di orientamento vengono fatte a beneficio degli studenti **in uscita dalle scuole medie e superiori**, per indirizzarli verso l'istituto superiore o universitario più calzante, non necessariamente per attrarre studenti verso i Centri di formazione professionale ENGIM.

Le azioni di orientamento partono dalle scuole medie attraverso incontri in classe con gli studenti per aiutarli a individuare le passioni e il talento e indirizzarli verso il percorso formativo in grado di valorizzare il proprio potenziale. **Anche i docenti** delle scuole medie e superiori possono essere affiancati in un percorso di didattica orientante perché siano di vero supporto agli allievi in uscita dal ciclo scolastico. In parallelo vengono attivati attività di **counseling** individuali, **focus group** e **laboratori** orientativi.

Nel 2020 il **passaggio forzato al webinar on-line** ha permesso di raggiungere le famiglie con incontri utili a illustrare il sistema scolastico e ad orientarle nella scelta; al tempo stesso, sono stati avviati piccoli gruppi di studenti in presenza per far sperimentare loro le attività laboratoriali dei Centri di formazione professionale.

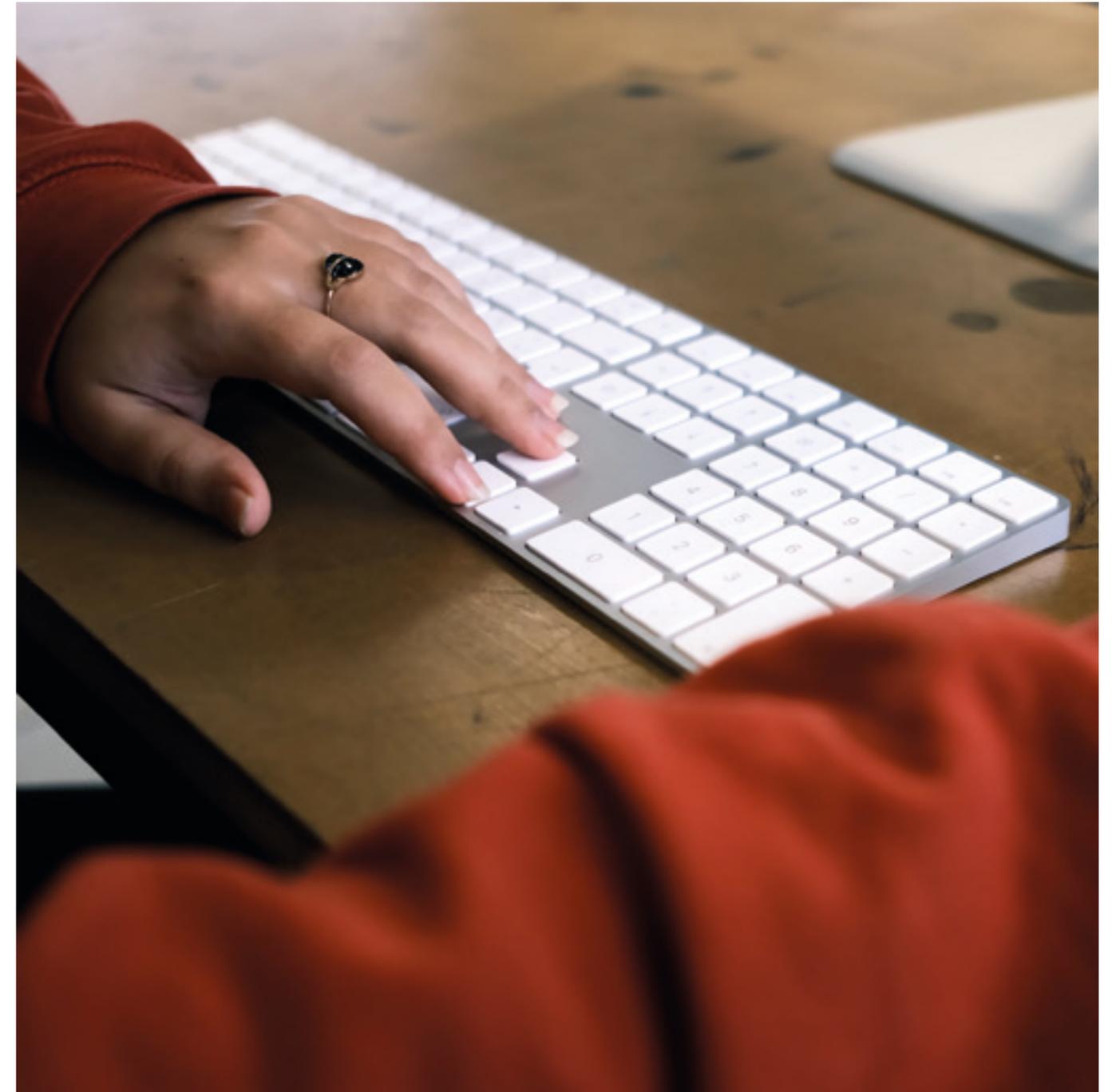
Per gli studenti che si iscrivono ad un corso formativo ENGIM, l'orientamento è una costante del percorso, volto a minimizzare il rischio di abbandono scolastico ma anche a focalizzare l'attenzione del ragazzo nel realizzare il proprio progetto di vita attraverso la formazione e il lavoro.

Negli ultimi anni, grazie alla digitalizzazione, è stato avviato un sistema di tracciamento degli utenti che si rivolgono ad ENGIM per la formazione e l'orientamento, per consentire all'ente di seguire nel tempo i progressi intervenendo tempestivamente con azioni di analisi, ri-orientamento e ri-qualificazione dei soggetti adulti.

2° festival dell'orientamento di Ravenna

Nel 2020 ENGIM Emilia Romagna è stata in prima fila nell'organizzazione del Festival dell'Orientamento, alla sua seconda edizione, interamente online. Convegni, talk, incontri, laboratori didattici e spettacoli sul tema del lavoro rivolti alle quinte classi delle scuole superiori della provincia di Ravenna. L'evento inaugurale, trasmesso in diretta su Twitch, ha totalizzato 5000 visualizzazioni e 3000 utenti attivi. Gli studenti hanno esposto in un questionario i loro settori d'interesse, i loro hobby, le loro passioni.

A tutti gli studenti che hanno compilato il questionario è stata data risposta con l'indicazione dei video, tra i 135 realizzati per il Festival, più confacenti per il percorso formativo preferito. Per i ragazzi delle scuole medie è stato prodotto un sussidio di 150 pagine sull'intera offerta formativa della provincia.



→ 3.3 Progettazione

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

Progetti europei

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

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

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

WISE

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

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

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

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

Dual Ecosystem

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

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

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

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

HOWL

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

FETI

Il progetto **From Exclusion To Inclusion** (2019-2022) punta a favorire l'inclusione dei migranti aumentando le loro competenze digitali, linguistiche e, se necessario, professionali (vedi pagina 134)

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.



Il lavoro del tavolo per la progettazione ha già portato risultati tangibili: dall'Erasmus alla rete europea. La nostra sfida è mettere i bisogni dei territori dentro una visione nazionale.

→ Tavolo progettazione

Al tavolo progettazione non ci sono angoli retti, parti e controparti, discussioni accademiche o preconcepite. Vi si incontrano persone impegnate in prima fila nelle fondazioni regionali e nella ong che animano il mondo ENGIM. Nessuno di loro si aspetta direttive da eseguire ma dossier da approfondire insieme, esperienze da condividere per *fare squadra*. ENGIM è una rete che vive di finanziamenti, bandi, regolamenti, partnership. Un panorama di procedure e contenuti da monitorare costantemente. Qui si confrontano cinque tra i protagonisti dell'evoluzione che sta cambiando la formazione professionale. **Roberta Richiero**, 55 anni, cura i bandi locali e regionali in Piemonte e quelli europei, nei quali è più complesso partecipare perché i gettiti erogati sono maggiori e maggiore è la competizione. Nelle stesse stanze agli Artigianelli, **Alessia Riccio**, 46 anni, ex insegnante nei corsi di meccanica e nei percorsi per disabili, da tempo si dedica ai programmi per l'inclusione sociale e ai finanziamenti delle fondazioni bancarie. Dagli uffici romani della ong, **Giorgio Agostinelli**, 36 anni, coordina i volontari in servizio civile in Italia e all'estero e segue i piani di cooperazione internazionale, che sovente non prescindono, anzi, dalle competenze acquisite da ENGIM in primis nel campo formativo. **Paolo Failla**, 66 anni, a lungo docente di produzione industriale («ora non faccio più aula e officina con i ragazzi») è il progettista di ENGIM San Paolo. **Alberto Sorrentino**, 37 anni, il responsabile della Lombardia e della sede distaccata in Sicilia a Sant'Agata Militello, è uno specialista nel cruciale ambito comunitario. Al tavolo, a loro si affiancano Valter Giacomini (Veneto), Giuseppe Scozzaro (Emilia Romagna) e Mariangela Ciriello (ong), non presenti a questa conversazione.

Roberta · La nascita del tavolo progettazione precede di poco l'esplosione della pandemia e perciò, salvo due riunioni tenute a Bologna e Torino, ci siamo incontrati per lo più nelle videochiamate. Ma è un dialogo molto utile. Personalmente, oltre a portare avanti i cinque progetti europei finanziati nell'ultimo biennio, mi misuro insieme con Alessia sul bando per il mercato del lavoro che dal 2022 finanzierà tutti i corsi per disoccupati e, con Alberto e Giorgio, sul prossimo bando (sempre comunitario) per i centri formativi di eccellenza. Obiettivi molto rilevanti, che chiamano in causa tutta la nostra bravura nell'elaborare contenuti, oltre alla meticolosità nella documentazione da presentare. Direi che in linea di massima otto volte su dieci andiamo a segno.

Paolo · Sì, è un lavoro complesso. Nel Lazio, ad esempio, anche i corsi per l'obbligo formativo vanno a bando e servono analisi articolate, verifica di fattibilità, formulari dettagliati. Per questi sfioriamo il cento per cento di successi. Siamo al 70-80 nei più occasionali bandi di formazione superiore per diplomati e laureati. Io non ho esperienza a livello europeo, grazie al tavolo progettazione muovo i primi passi e comincio a farne tesoro, dell'interscambio con i colleghi. Risultati concreti ancora non ne ho. Conto che arriveranno presto. D'altronde c'è poca routine nello svolgimento del nostro incarico, perché la formazione professionale ti obbliga a tenere il ritmo di un'innovazione costante: normative, metodologie, partnership. Non direi, però, che i progettisti si possano ritrovare "troppo avanti" rispetto alle capacità della struttura. Magari fosse così, magari riuscissimo ad anticipare il futuro, per ENGIM sarebbe ottimo. Naturalmente, ci sono velocità diverse nelle nostre sedi.

Roberta · Grazie al lavoro fatto assieme come fondazioni regionali abbiamo ottenuto, per esempio, l'accreditamento per la mobilità Erasmus di allievi ed ex allievi: sarà quasi automaticamente assicurata per i prossimi sei anni un'esperienza all'estero così qualificante. E si tratta di un risultato frutto del tavolo progettazione. Come lo è stato il partecipare a bandi, vedi la formazione nei Balcani, mai tentati prima. Anche se non l'abbiamo vinto. A volte un bando finanzia attività che ancora non realizziamo, come lo scambio e la diffusione di "buone prassi". Oppure la novità può toccare target ed obiettivi. Ma il tavolo a questo serve: evitare che alcune realtà siano più avanti di altre, esprimere omogeneità. Aggiungo tra i pregi l'adesione ad EfVET, la rete europea (35 Paesi) degli enti di formazione: siamo entrati insieme in un circuito virtuoso.

Alberto · Essere un gruppo a livello nazionale è un vantaggio, ha portato più opportunità di quanto avremmo raccolto come soggetti diversi. Riusciamo a moltiplicare le ricadute positive al di là delle singole regioni, siamo più forti quando guardiamo oltre l'ambito territoriale e costruiamo relazioni con aziende di dimensioni e perimetri pluriprovinciali. Dal tavolo progettazione mi sono sentito sostenuto in un percorso innovativo, la digitalizzazione didattica, che da solo non avrei potuto portare avanti. Una lettura attenta delle raccomandazioni europee consente di intercettare prima le tendenze dell'universo formativo. Si tratta di connettere meglio le necessità delle imprese con lo sviluppo delle nostre sedi. Ma abbiamo già cominciato a pensare e agire in quest'ottica. La sfida è riuscire a cogliere i bisogni sui territori e inserirli in orizzonti nazionali e, viceversa, riuscire a "mettere a terra" localmente la progettazione nazionale.

Giorgio · Un'altra innovazione su cui ci stiamo misurando: le microcredenziali. L'Unione Europea vuole sistemi validativi che certifichino competenze acquisite in contesti informali o in esperienze brevi. Strumento ancora remoto per la formazione professionale in Italia, non solo per ENGIM. Un tentativo di sperimentazione in atto per noi è l'*open badge*. Il tavolo progettazione – impensabile fino a qualche tempo fa – comporta molto più lavoro per tutti, però moltiplica la conoscenza reciproca, ci fa operare davvero come una famiglia e affina cognizioni da spendere nell'accesso ai bandi.

Alessia · Considero il compito di progettista molto creativo. Mi piace proprio perché mi lascia costruire link tra gli aspetti della formazione professionale dai quali è stimolata la mia curiosità. A questo nostro tavolo siedono competenze diverse, nessuno fa il primo della classe. Così si realizza un lavoro di squadra. Nella struttura, nella rete ENGIM si manifesta qui e là una certa resistenza al cambiamento. Noi non possiamo seguire tutto e non tutte le sedi hanno risorse per dedicarsi alla progettazione innovativa. Hanno loro priorità. I progetti, specie se strategici, come quelli europei, possono sembrare calati dall'alto e si affrontano nei ritagli di tempo. Ma non è che una volta presi i finanziamenti noi si sparisca, il monitoraggio è continuo, fino alla conclusione del progetto. In generale, bisogna comprendere che non è facile sentirsi coinvolti appieno in un programma che magari arriva da un'altra regione. Altro tasto delicato: le partnership. Gli interlocutori non sono tutti uguali. Gli enti locali possono avere un interesse in primis di visibilità politica, mentre con gli altri enti di formazione è più valida una sinergia nei contenuti.

Alberto · Vorrei riflettissimo sui limiti che ha in sé la figura del progettista. Per cominciare, nella nostra realtà la progettualità è parte integrante di ogni aspetto della formazione professionale e dei diversi ruoli. È dinamica comune in ENGIM: focalizzare bisogni, obiettivi, priorità e perseguirli con attività mirate. Mentre il progettista in senso stretto rischia di apparire come uno che dovrebbe sapere di tutto senza essere specialista di niente. Il mio compito non è surrogare i tecnici, è mettermi in ascolto verso di loro, intercettare le necessità e le nuove frontiere su cui operano i formatori, i tutor, i responsabili di sede. Dobbiamo riuscire a capovolgere l'approccio e la metodologia: far salire i bisogni dal basso, non fare scendere i progetti dall'alto. In generale, però, saremo chiamati a lavorare più a livello nazionale che regionale, per i fondi post pandemia.

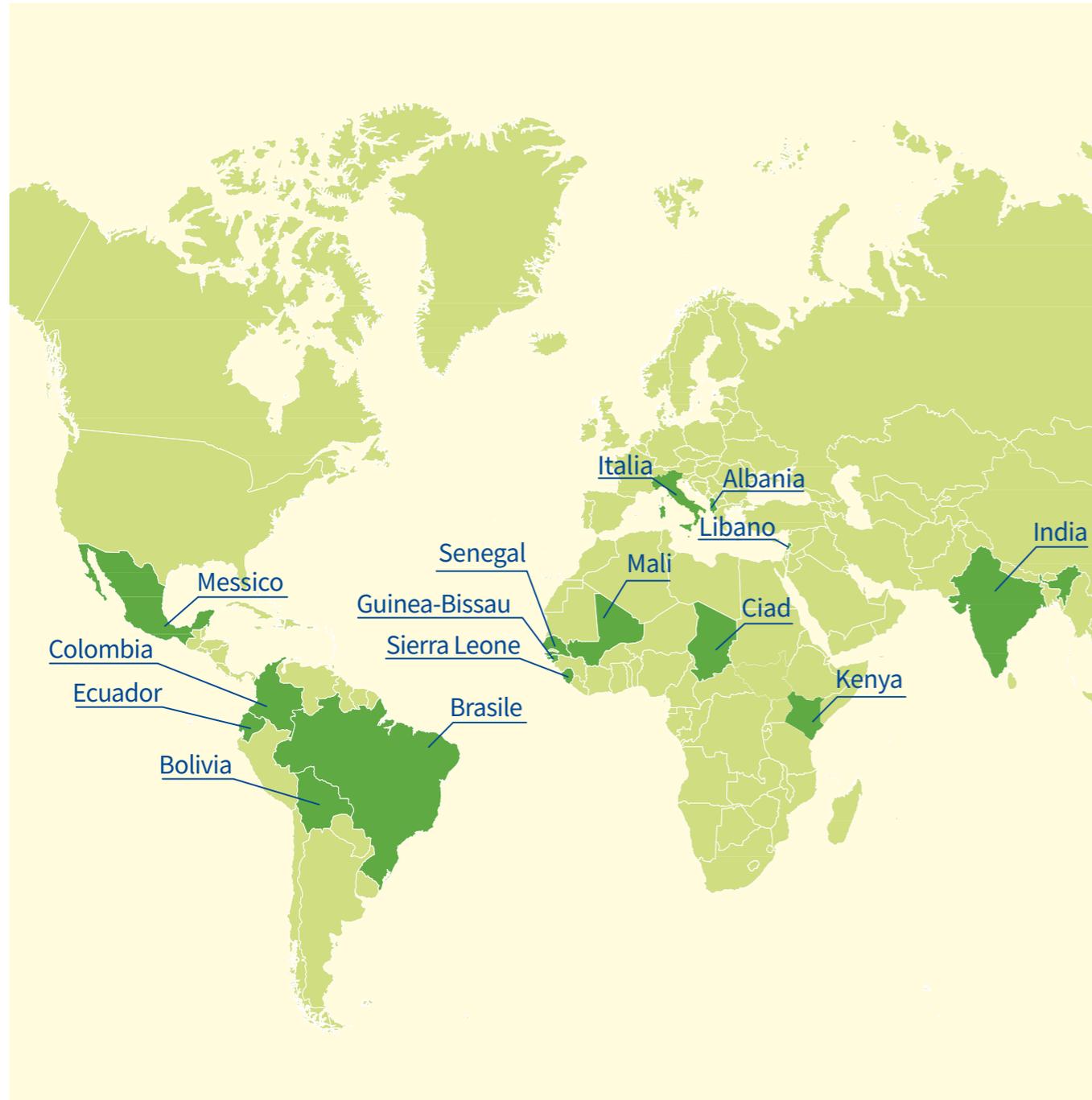
Il progettista ENGIM non opera avulso dal contesto delle sedi locali ma dobbiamo fare di più e meglio per coinvolgere le fondazioni regionali e superare resistenze al cambiamento.

Paolo · Sempre che le Regioni non vadano in ordine sparso, verso i finanziamenti del Next Generation EU.

Alberto · Un altro aspetto decisivo nei prossimi anni: saper leggere i territori ed intervenire in “ecosistemi” che vedano interagire i nostri centri formativi e i nostri stakeholder (scuole, associazioni, oratori, aziende e confederazioni imprenditoriali e sindacali) secondo progetti “in filiera”. Ci aiuta, in questa visione, il fatto che ENGIM già sia una sorta di “piattaforma” nazionale.

Roberta · La formazione professionale è un mondo composito e bisogna anche saper “copiare” le buone idee dalle altrui esperienze. Sì, forse non facciamo abbastanza per far entrare in questi processi le persone che nelle diverse sedi vivono la quotidianità della docenza, dell’alternanza scuola/lavoro e così via. Bisogna che i progetti, specie se innovativi, non arrivino belli e confezionati. La pandemia ha di sicuro inciso nell’impegno di tutti noi, lavorare online non è la stessa cosa, almeno per me la programmazione è risultata più pesante. È vero quanto osservano Alessia e Alberto. La contaminazione dei nostri progetti è un punto delicato: si fa fatica a diffonderli, a renderli patrimonio comune di tutta la struttura. C’è una resistenza al nuovo o, forse, manca il tempo di essere curiosi, problema che spesso io riscontro. Pure dovremo affinare la comunicazione, interna ed esterna. Ma non dimentichiamoci gli aspetti positivi. Ne cito un paio. La piena collaborazione che due progetti nati in Piemonte hanno trovato nel Lazio e in Lombardia. E il confronto sul piano internazionale. Prendo il progetto WISE. L’approccio è in larga misura diverso: altrove la formazione professionale ha una dignità che in Italia ancora non ha (diciamo così per essere ottimisti) e non è una scelta di ripiego per ragazzi senza voglia di studiare. Ci sono, specie nei Paesi nordici, sistemi più evoluti del nostro. Ma anche laddove le cose sembrano funzionare meglio, non c’è mai supponenza verso la nostra esperienza, c’è uno scambio vero, non la pretesa di farci lezione. E noi Paesi mediterranei siamo più attenti verso la formazione del cittadino.





→ 3.4 ENGIM nel mondo

La ONG

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

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

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

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

→ 78
progetti in 15 Paesi

→ 2,8 Mln €
destinati ai progetti
di cooperazione
internazionale e alle missioni

→ 33
sedi accreditate nel mondo

→ 142 mila €
raccolti per il contrasto
della pandemia nel mondo



Il metodo ENGIM

attiva

iniziative educative e di inserimento lavorativo rivolte a soggetti esposti al rischio della marginalità culturale, professionale e sociale, individuando tra loro gli ultimi tra gli ultimi e così concorrendo a dare risposte alla domanda formativa e lavorativa emergente dalle fasce sociali giovanili più deboli.

opera

in coerenza con la propria proposta formativa e con adeguata preparazione, per la promozione della dignità personale delle donne, la difesa dell'ambiente, il diritto allo sviluppo integrale e sostenibile coinvolgendo nella propria azione gli operatori, le famiglie e i giovani stessi, nella consapevolezza che non c'è crescita senza compartecipazione e autoformazione.

collabora

alla realizzazione di un sistema integrato promuovendo una rete di partenariato stabile per interventi più incisivi e sostenibili, al fine di favorire un coordinamento e una condivisione tra il lavoro svolto dai diversi attori interessati nella cooperazione per pervenire a una più coerente e durevole crescita e sviluppo.

svolge

le sue attività, nel rispetto delle leggi vigenti giuridiche e morali, con finanziamenti erogati da istituzioni pubbliche e private e attraverso adeguati metodi di raccolta fondi in un'ottica di trasparenza, professionalità e moralità.

crede

nella promozione dei diritti umani e nel supporto delle popolazioni più vulnerabili favorendone lo sviluppo e l'autonomia. Le Risorse Umane rappresentano una parte molto importante nella vita e nella crescita di ENGIM. I nostri operatori giocano un ruolo fondamentale nel raggiungimento dei nostri obiettivi.

Le loro competenze umane e professionali sono essenziali per lo svolgimento dello sviluppo umano della popolazione beneficiaria dei progetti.

sviluppa

costantemente le professionalità degli operatori delle varie istituzioni associate e ne cura l'aggiornamento e la formazione psicopedagogica, tecnica e didattica e la qualificazione nei ruoli educativi., assicurando loro forza giuridica e rappresentativa presso gli enti, gli organismi e le istituzioni coinvolti e aderendo alle organizzazioni regionali e nazionali che perseguono la stessa finalità.

Le tappe anno dopo anno

Nel **1987** prende avvio la prima iniziativa internazionale di ENGIM con il progetto “Pozzi a Lunsar” in Sierra Leone.

Nel **1988** viene avviato sempre in Sierra Leone il primo progetto in collaborazione con la Commissione di Bruxelles.

Nel **1990** entra a far parte dell’Assemblea delle ONG italiane, divenuta successivamente Associazione delle ONG Italiane.

Nel **1994** partono le prime attività in Albania.

Nel **1997** aderisce all’Assemblea Generale delle ONG italiane di cooperazione allo sviluppo.

Nel **1998** avvia il primo progetto in Sud America. Nello stesso anno arriva in Albania, fronteggiando in prima fila una drammatica emergenza sociale e civile.

Nel **2000** ottiene il riconoscimento di idoneità del Ministero degli Affari Esteri in base alla legge 49/87.

Nel **2001** nasce a Roma la prima Bottega del Mondo con l’intento di promuovere il commercio equo e solidale per costruire un pianeta più giusto e garanzie più dignitose nei confronti dei lavoratori del Sud del pianeta.

Nel **2003** è tra i promotori dell’Associazione giovanile Sesto Continente. Una comunità virtuale per scambiarsi esperienze, pensieri, idee tra soggetti diversi per origine, cultura, formazione e per estendere l’esigenza etica della solidarietà e della prossimità, oltre l’ambito individuale e familiare. Nello stesso anno partono i primi volontari in servizio civile.

Nel **2005** ENGIM Internazionale apre la sede a Torino e, in collaborazione con Sesto Continente e Istituto Fernando Santi, avvia un Centro di Servizi per Immigrati a Roma con funzioni di accoglienza, orientamento, informazione sui servizi territoriali e assistenza nel disbrigo di pratiche relative all’ingresso e alla permanenza in Italia.

Nel **2007** è tra i promotori dell’associazione di diritto ENJOM per lo sviluppo di attività di cooperazione in Argentina.

Nel **2008** si accredita presso il governo argentino. Nello stesso anno ENGIM aderisce alla Focsiv - Federazione delle ONG di ispirazione cristiana.

Nel **2009** ottiene dal Ministero Affari Esteri l’estensione della sua idoneità alle attività di informazione ed educazione allo sviluppo sul territorio. Nasce inoltre ECUÒ che raggruppa e gestisce in maniera professionale attività di commercio equo e solidale e servizi a sostegno delle attività di cooperazione internazionale e promuove iniziative eticamente sostenibili.

Nel **2010** pubblica il primo bilancio sociale. Rafforza le relazioni territoriali in Italia e nei Paesi in via di sviluppo con istituzioni pubbliche e partner privati tra cui fondazioni, università e associazioni di volontariato. Ottiene l’accreditamento per il programma Gioventù in Azione - Servizio Volontario Europeo. Ed è tra i promotori di C.ONG. ASS. Coordinamento ONG e Associazioni di solidarietà siciliane.

Nel **2011** si accredita presso il governo della Guinea Bissau e vi apre una sede operativa.

Nel **2012** avvia le attività in Libano e si accredita formalmente presso il Governo del Mali.

Nel **2014** si accredita presso il governo del Libano e interviene nei teatri delle crisi di Siria (guerra civile), Sierra Leone (epidemia di Ebola) e Mali (guerra ed emigrazione).

Nel **2015** partecipa ad EXPO 2015 presentando l’innovativo processo di coltivazione del riso SRI (System of Rise Intensification) in Sierra Leone.

Nel **2017** avvia in Italia iniziative strutturate di inserimento lavorativo per rifugiati e minori non accompagnati. Partono i primi volontari ENGIM dei Corpi Civili di Pace.

Nel **2018** avvia in Italia insieme a Focsiv e al coordinamento GCap Italia (Coalizione italiana contro la povertà) il progetto MESA: Make Europe Sustainable for All, che vede la partecipazione di 25 partner di tutta Europa con lo scopo è promuovere i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs).

Nel **2019** avvia il processo di trasformazione organizzativa per adeguarsi alle normative della riforma del Terzo Settore; organizza l’incontro *Diritti umani e ambiente: il caso dell’Amazzonia. Quali nuove azioni con i popoli indigeni per tutelare i diritti umani in contesti ambientali fragili*.

Nel **2020** apre la nuova sede del Centro Solidarietà e Inclusione (CSI), negli spazi di via Etruschi 38 a Roma. ENGIM ottiene l’accreditamento Quality Label per la realizzazione dei progetti ESC - European Solidarity Corps promossi dall’Unione Europea e gestiti in Italia dalla Agenzia Nazionale Giovani.

Le nostre attività

Iniziative di contrasto al Covid-19

Nonostante le difficoltà causate dalla pandemia, le iniziative promosse e realizzate da ENGIM **sono proseguite in tutti i 15 Paesi** in cui svolge stabilmente da anni la propria opera, anche se tutte hanno richiesto interventi specifici di rimodulazione ed adeguamento, sia nei tempi sia nelle modalità. Innanzitutto, si è affrontata la necessità di dare una risposta rapida all'emergenza. ENGIM si è messa in gioco in Italia e nel mondo per affrontare l'impatto sulle attività operative come sulla struttura organizzativa, mettendo in campo strategie e azioni di resilienza e interventi a favore delle persone e delle realtà colpite dalla pandemia.

estero

Sei le nazioni in cui ENGIM ha avviato raccolte fondi e implementato progetti (sensibilizzazione e formazione delle comunità, fornitura di attrezzature per l'igiene e la sanificazione, sostegno alimentare a famiglie e persone vulnerabili, attività formative a distanza, acquisto di attrezzature e materiale sanitari). Oltre 140.000 euro raccolti e destinati all'acquisto di beni di prima necessità e di presidi medici per affrontare l'emergenza sanitaria.

Sierra Leone Freetown

Ecuador Quito, Santo Domingo, Tena

Colombia Medellin

Brasile Piauí, Teresina (Hospital Borromeo - Funaci)

Libano Centre médico-social Chevaliers de Malt des Sœurs de La Charité de Besançon (Kefraya e Roum), Centre de Santé Urbain (Beirut, Taanayel)

Mali Bamako, Kita, Koulikoro, Kayes

migranti

ENGIM è stato accanto agli utenti del CSI - Centro di Solidarietà e Inclusione a Roma (rifugiati o richiedenti asilo che avevano iniziato percorsi di inserimento lavorativo e sociale) per provvedere ad ogni esigenza immediata, dai buoni spesa al pagamento delle bollette, dalla compilazione delle domande per i bonus del Comune alla semplice vicinanza tramite social media.

famiglie vulnerabili

Assieme alla parrocchia dell'Immacolata (Caritas parrocchiale e "Casa di Pulcinella", un'associazione che si occupa dell'assistenza a persone disabili e a minori a rischio) ENGIM ha avviato una raccolta fondi per sostenere le persone che ci sono più vicine, quelle che frequentano le nostre strutture, sono sole o vivono in strada.

Consegnati **120 i pacchi di generi alimentari**, tra gli amici che a causa il coronavirus sono entrati in difficoltà, nel **quartiere romano di San Lorenzo**, dove ha sede ENGIM ONG. Opera di sostegno alimentare ed economico a famiglie e persone vulnerabili anche a **Cefalù**.

Progetti di cooperazione internazionale allo sviluppo

Dalla Guinea Bissau al Mali, all'Ecuador, i progetti GOT e JUNTOS estendono la rete di programmi non solo formativi della nostra ONG.

Sono attive iniziative in **10 Paesi di Europa, Africa, Medio Oriente e America Latina**, nell'ambito della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo dei giovani, del microcredito, dello sviluppo agricolo, tecnologico e dei servizi e dello start-up d'impresa.

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

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

Progetto JUNTOS

Piccoli produttori dell'Ecuador in rete

È un'iniziativa – finanziata dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (Aics) – volta a supportare la produzione sostenibile di caffè, cacao e quinoa nelle province di Sucumbios, Napo, Orellana, Manabi e Chimborazo che ENGIM gestisce con la ong italiana Cefa, principale soggetto proponente. Beneficiari del progetto, **10.800 soci** legali e commerciali di **45 cooperative e associazioni** inserite nelle tre filiere produttive, che vivono una condizione di povertà diffusa a causa della bassa redditività delle piantagioni e delle difficoltà di accesso a strumenti di credito e mercati più redditizi. Ciò limita l'innovazione tecnologica ed il turnover generazionale e determina metodi produttivi ad elevato sfruttamento delle risorse naturali. Progetto JUNTOS si sviluppa su tre assi principali:

rafforzamento delle capacità produttive

maggiore produttività e resilienza al cambiamento climatico dei sistemi agricoli con il miglioramento dei metodi di produzione, la diversificazione e il trasferimento di *best practices* produttive.

rafforzamento delle capacità organizzative

migliori capacità di gestione socio-organizzativa delle associazioni di piccoli produttori in un quadro di economia popolare e solidale e di commercio equo.

rafforzamento delle capacità commerciali

maggiore e migliore accesso dei piccoli produttori a mercati più redditizi, analisi e formazione per il miglioramento infrastrutturale ed energetico nei processi post-raccolta.

Progetto GOT

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

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

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

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

Beneficiari di GOT sono: **495 giovani e migranti di ritorno**, di cui almeno la metà donne (formazione professionale e inserimento lavorativo, sostegno a imprese e microimprese) e oltre **un milione e mezzo di persone** in Guinea Bissau, Mali, Senegal e in Italia (campagne di comunicazione innovative mirate al contrasto della "cultura della migrazione": documentario, workshop, seminari, spettacoli).





Mobilità e volontariato internazionale

Fare un'esperienza di volontariato in Italia e nel mondo – prendendo parte ai progetti del Servizio Civile Universale e Servizio Volontario Europeo, dei Corpi Civili di Pace, a tirocini universitari all'estero e ricerche sul campo alle quali ENGIM dedica una costante promozione e un concreto sostegno – può cambiare una persona per sempre. Perché costituisce un momento di confronto con sé stessi, prima ancora che con gli altri, e offre un'occasione unica di apprendimento, maturazione e conoscenza attraverso il servizio agli altri.

ENGIM dal 2003 ha fornito a oltre **500 giovani** un'opportunità di crescita interiore e professionale mettendo a loro disposizione le sue strutture e la sua esperienza.

Servizio Civile Universale (SCU)

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

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

Nel corso del 2020 ENGIM ha progettato e coordinato **16 progetti SCU in 7 Paesi** coinvolgendo **81 volontari**, nei settori di intervento socio-educativo, sviluppo ambientale, progettazione/migranti:

Albania (15) - Bolivia (6) - Colombia (3) - Ecuador (29) Kenya (2) - Messico (6) - Italia (20)

Corpi Civili di pace (CCP)

Un progetto interno al programma del Servizio Civile Universale che impegna giovani operatori volontari d'età compresa tra i 18 e i 29 anni in azioni di pace nelle aree di conflitto o soggette a rischio di conflitto o nelle aree di emergenza ambientale.

Nel corso del 2020 ENGIM ha realizzato **8 progetti CCP in 6 Paesi** coinvolgendo **24 giovani** volontari:

Albania (4) - Bolivia (4) - Brasile (4) - Colombia (2) Ecuador (8) - Senegal (2)

European Solidarity Corps

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

→ **105**
volontari in 9 Paesi

Centro Solidarietà e Inclusione

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

Lo sportello offre supporto e accompagnamento ai cittadini stranieri per l'accesso ai servizi sociali e sanitari del territorio, il disbrigo delle pratiche relative all'ingresso e al soggiorno nel territorio italiano, la redazione dei CV, la ricerca attiva del lavoro e di soluzioni abitative, la facilitazione dell'incontro domanda/offerta di lavoro, in particolare nell'assistenza familiare domiciliare privata.

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

Gli utenti dello sportello sono inoltre inseriti in percorsi di orientamento personalizzati, attraverso colloqui e interviste finalizzate a far emergere esperienze formali, non formali e informali, in ambito formativo e professionale.

Il CSI rappresenta un punto di riferimento per tutti gli immigrati per le tematiche e per tutti i servizi sopra citati. Svolge infine attività di mediazione interculturale, per la rimozione delle barriere linguistiche e culturali (anche attraverso la promozione e realizzazione di corsi di lingua e cultura italiana) e la promozione sul territorio della **cultura dell'accoglienza e dell'inclusione**.

servizi offerti dal CSI

- informazione, orientamento e accompagnamento per l'accesso ai servizi pubblici e privati della città di Roma (questura, municipi, Asl, Inps, ecc.)
- attivazione di tirocini per l'inclusione di richiedenti asilo e rifugiati
- informazioni, orientamento e supporto ai cittadini stranieri per la richiesta o il rinnovo del permesso di soggiorno, del permesso UE per soggiornanti di lungo periodo, per la richiesta di cittadinanza, per l'orientamento legale, per il ricongiungimento familiare
- facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- creazione e aggiornamento del CV
- orientamento e accompagnamento per il diritto all'abitare (accoglienza, alloggio, residenza, ecc.)

Progetti in Italia

Attività formative e di inserimento socio-lavorativo promosse dal Centro Solidarietà e Inclusione (CSI) di Roma

FETI

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

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

Gli operatori di ENGIM si occuperanno della sperimentazione del modello su un gruppo di **20 beneficiari**, 10 per la sede di Torino e 10 di Roma, individuati tra gli utenti dello sportello CSI. Si tratta di ragazzi che hanno avuto poche opportunità formative ed esperienze in ambito lavorativo.

L’obiettivo è di migliorare le loro competenze linguistiche, relazionali e sociali nei diversi contesti di accoglienza.

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

Puoi

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

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

Il progetto è promosso da Anpal Servizi e finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

ENGIM **negli ultimi 5 anni ha seguito 27 ragazzi**, promuovendo tirocini presso diverse aziende che hanno ospitato e formato i beneficiari (tipologia delle aziende coinvolte: vivaio, tipografia, foto-copisteria, pizzeria, ristorante, carrozzeria, azienda di ricezione turistica, azienda di termoidraulica, banco di prodotti orto-frutticoli biologici, meccanico, hotel, struttura di accoglienza per ragazze madri).

Il progetto costituisce il follow up di precedenti progetti di inserimento lavorativo, come il progetto *Inserire* e il progetto *Percorsi*.

Inserire

Il progetto di inserimento socio-lavorativo di giovani titolari di protezione internazionale prevede la realizzazione di un percorso di formazione professionale, un corso di lingua e cultura italiana, attività di orientamento, accompagnamento e avvio al lavoro nella città metropolitana di Roma.

Ha preso avvio nel dicembre 2020 ed è finanziato attraverso i fondi dell’otto x mille a diretta gestione statale per l’anno 2018 (Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Il progetto, della durata di anno, coinvolge 22 giovani ragazzi e ragazze richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed ha l’obiettivo di formare i beneficiari in tre ambiti professionali: **operatore di pasticceria, panificazione e pastificio**.

I partecipanti selezionati provengono da Nigeria (12), Mali (3), Camerun (1), Etiopia (1), Gambia (1), Senegal (1), Zimbabwe (1), Armenia (1) ed Iran (1). L’età media è di 23 anni e c’è una “perfetta” distribuzione di genere (11 uomini e 11 donne).

Le attività si svolgono nelle aule formative di via degli Etruschi 38 e via Temistocle Calzetti Onesti 5.

ESPoR

Alla fine del 2019 ha preso avvio la seconda edizione del progetto **European Skills Portfolio for Refugees (ESPoR)**: percorso di Bilancio di competenze (BdC) che ha l’obiettivo di aumentare l’efficacia del sistema dell’accoglienza nelle attività di Supporto all’inserimento Lavorativo (SIL). Ente capofila è l’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, partner ENGIM, A. Cross Onlus, Consorzio Comunità Brianza, Coop Lotta Emarginazione, Focsiv e Oikos Onlus.

Nelle attività previste, ENGIM ha inserito **200 ragazzi stranieri**, titolari di protezione internazionale o richiedenti asilo. Le attività sono realizzate dalle **sedi di Roma e di Torino**. Ciascuna delle quali ha preso in carico 10 gruppi di beneficiari, ognuno composto da 10 ragazzi/e stranieri/e. Ogni gruppo viene guidato e seguito da un operatore. Dei cento ragazzi che hanno iniziato il percorso nel territorio della città metropolitana di Roma, 65 hanno concluso la prima parte delle attività: un percorso di bilancio di competenze, articolato in dieci incontri individuali e di gruppo, terminati un portfolio delle competenze per ciascun allievo.

Attualmente i 65 ragazzi di Roma stanno beneficiando di un percorso SIL: l’orientamento e l’accompagnamento alla scelta di percorsi di qualificazione o riqualificazione professionale, la redazione del CV, l’inserimento in tirocini, la trasparenza delle competenze acquisite, la ricerca attiva del lavoro. L’obiettivo è di accelerare, e rendere più efficace, il processo di inclusione dei ragazzi e facilitare il loro processo di autonomizzazione, riducendo i tempi di permanenza nelle strutture di accoglienza e la loro integrazione nel territorio.

Educazione alla cittadinanza globale

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

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

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

- Abbiamo riso per una cosa seria
- Campagna Focsiv-Caritas
- Giovani Narratori
- SDGs and Migration - Multipliers and Journalists Addressing Decision Makers and Citizens in the EU
- MESA - Make Europe Sustainable for All
- Stay Human

progetto MESA

Make Europe Sustainable for All (MESA, 2018-2020), progetto finanziato dal programma Development Education and Awareness Raising (DEAR) della Commissione Europea, combina le competenze e l'esperienza dei 25 partner provenienti dai 15 Paesi europei coinvolti e delle rispettive reti globali di appartenenza. Il suo scopo è promuovere un'attuazione dell'Agenda 2030 da parte della UE e al suo interno, rendendo i governi europei e l'Unione responsabili e ambiziosi nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

Il progetto intende aumentare sensibilmente la consapevolezza delle popolazioni e dei leader istituzionali, una transizione verso stili di vita più sostenibili e la promozione di politiche coerenti, incoraggiando la partecipazione e la cooperazione tra tutti i settori della società civile, e assicurando che nessuno resti indietro.

Le iniziative hanno affrontato questioni di genere, clima e migrazioni tramite tre campagne annuali con focus sulla lotta alle disuguaglianze (**Fight Inequalities**), l'agricoltura sostenibile (**Good Food For All**) e il cambiamento dei modelli di consumo e produzione (**Wardrobe Change**).

ENGIM ha implementato il progetto MESA in Italia come socio di Focsiv e per conto di GCAP Italia - Coalizione italiana contro la povertà (di cui Focsiv è membro).



Attività e settori di intervento: i numeri per Paese

| | educazione alla cittadinanza globale | mobilità e volontariato internazionale | commercio equo e solidale | sviluppo socio-economico | inclusione migranti e rifugiati | emergenza umanitaria | TOTALE |
|---------------|--------------------------------------|--|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------|
| Albania | | 4 | | 4 | | | 8 |
| Bolivia | | 2 | | | | | 2 |
| Brasile | | 1 | | 1 | | 1 | 3 |
| Ciad | | | | 1 | | | 1 |
| Colombia | | 2 | | | | 1 | 3 |
| Ecuador | | 5 | | 2 | | 2 | 9 |
| Guinea Bissau | | | | 6 | 1 | | 7 |
| India | | | | 1 | | | 1 |
| Italia | 7 | 3 | 1 | 1 | 6 | 1 | 19 |
| Kenya | | 1 | | 2 | | | 3 |
| Libano | | | | 2 | | 4 | 6 |
| Mali | | | | 4 | | 2 | 6 |
| Messico | | 1 | | | | | 1 |
| Senegal | | 1 | | 2 | | | 3 |
| Sierra Leone | | | | 6 | | | 6 |
| TOTALE | 7 | 20 | 1 | 32 | 7 | 11 | 78 |

Sostegno a distanza di minori e giovani

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

Commercio equo e solidale

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

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

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

La Bottega del Mondo

Anche per la Bottega del Mondo (Roma, via degli Etruschi 9) il 2020 è stato un anno molto particolare, all'insegna sia dell'incertezza e del disorientamento sia della rinnovata sensazione che la solidarietà può fare la differenza. Soprattutto in momenti critici come quello che stiamo vivendo.

L'esplosione dell'emergenza sanitaria ci ha portato a dover sospendere tutte le nostre attività, la campagna promozionale per la Pasqua, il tirocinio con i rifugiati, l'appuntamento con lo Street Food etnico di *Baobab*.

Ogni settimana, da marzo a maggio, abbiamo inviato ai nostri clienti un listino aggiornato dei nostri prodotti, dandogli la possibilità di fare la spesa comodamente da casa. Abbiamo tenuto aperto la bottega per il ritiro della spesa e per continuare ad essere un luogo di riferimento per *Gaslò*, il gruppo di acquisto solidale di San Lorenzo e Gasper.

Da maggio, grazie all'impegno di due volontari, Ibrahima e Marta, ci siamo attivati per realizzare delle mascherine con stoffe africane. Il ricavato delle vendite è stato devoluto all'emergenza Covid in *Colombia*. La produzione si è poi ampliata ad altri articoli in tessuto, come borse, shopper, pochette, astucci porta-mascherine.

L'anno si è concluso con la sensazione che in qualche modo ce l'avessimo fatta, che nonostante le forti difficoltà la Bottega del Mondo rimanga un punto di riferimento per il quartiere, luogo di scambio e di acquisti consapevoli, di condivisione di pensieri e di emozioni.

I nostri sono spazi destinati al commercio equo e solidale e alla sensibilizzazione sulle tematiche che riguardano i Paesi in via di sviluppo e il consumo critico. Si caratterizzano per il pagamento di **un prezzo equo ai produttori**, l'investimento di una parte degli utili in attività sociali, le relazioni commerciali libere e trasparenti in cui i lavoratori sono coinvolti nelle decisioni che li riguardano, il rigetto del lavoro minorile.

Oltre all'attività commerciale, svolgiamo un'opera di formazione e informazione sul territorio, collaborando con altre associazioni ed enti locali per la crescita del commercio equo, la finanza etica, il consumo critico, lo sviluppo sostenibile e la sensibilizzazione delle comunità locali.



Le campagne

Abbiamo riso per una cosa seria

I numeri: 550 chili di riso distribuito, 15 volontari coinvolti nei “banchetti” e 3.313 euro raccolti. I fondi raccolti sono stati utilizzati in **Sierra Leone** per sostenere la comunità di **Ropollon nel distretto di Port Loko**, una delle sei destinatarie degli interventi del progetto SRI.

Risultati ottenuti: 840 contadini formati, 5.000 contadini destinatari diretti, 215 per cento di incremento della produzione di riso, 50 per cento di riduzione delle perdite post raccolto.

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

- I colleghi ENGIM in Sicilia
- le associazioni “Ama il tuo tempo” di Cefalù, Selineh, Nina Aps, Casa della Mamma
- APD San Paolo Ostiense
- Azione Cattolica (adulti e ragazzi) di Roma e di Tusa
- Chiesa Madre di San Nicola di Bari-Isnello

SIERRA LEONE

→ 840
contadini formati

→ 550
chili di riso venduti in Italia

→ 15
volontari impegnati

COLOMBIA

→ 350
pasti caldi distribuiti alle famiglie ogni giorno

→ 300
bambini coinvolti

→ 50
anziani assistiti

Dacci il nostro pane quotidiano

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

Alla vigilia della **Giornata internazionale del Mediterraneo** (8 luglio), che ci ricorda siamo davvero «tutti sulla stessa barca», tanto più oggi, *Dacci il nostro pane quotidiano* è stata un’occasione di impegno e mobilitazione. In primo luogo, per sensibilizzare le comunità cristiane e l’opinione pubblica a preparare insieme un futuro senza scartare nessuno, riflettendo e agendo sui temi cruciali: fame, povertà, lavoro, educazione, disuguaglianze.

Sono **62 gli interventi realizzati** in Africa, Medio Oriente, Asia, America Centrale, America Latina, Europa dell’Est e Balcani, con l’ispirazione «Condividi il pane. Moltiplica la speranza».

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

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

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

www.insiemepergliultimi.it.



La nostra rete

ENGIM crede nella necessità di fare rete e collabora alla realizzazione di un sistema integrato promuovendo una rete di partenariato stabile, per interventi più incisivi e sostenibili al fine di favorire un coordinamento e una condivisione tra il lavoro svolto dai diversi attori interessati nella cooperazione e pervenire ad un più coerente e durevole sviluppo.

Associazioni a cui aderisce ENGIM

- COP - Consorzio delle ONG piemontesi
- Coordinamento delle ONG - Lazio
- CONGASS - Coordinamento ONG e Associazioni di Solidarietà Siciliane
- Comitato Cittadino per la Cooperazione Decentrata della Città di Roma
- Coordinamento Non solo asilo
- Forum SAD
- FOCSIV - Volontari nel mondo
- AOI - Assemblea Italiana delle ONG
- Concord ITALIA - Piattaforma Italiana delle ONG europee
- ASVIS - Alleanza per lo Sviluppo Sostenibile in qualità di associato
- Euroguidance
- Assobotteghe
- SLANGO - Associazione delle ONG della Sierra Leone

Sostenitori e finanziatori

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

I finanziamenti e il supporto degli enti pubblici sono in grado di assicurare lo start-up dei progetti e il loro mantenimento sul lungo periodo, garantendo ai beneficiari un miglioramento della loro qualità di vita. L'apporto di una ONG è l'opportuno complemento e un sostegno sempre più decisivo alla solidarietà internazionale, grazie al coinvolgimento della società civile e degli attori "non statali" come le imprese, non solo nella risposta alle emergenze, ma soprattutto nella costruzione di un mondo più giusto.

finanziatori pubblici

Unione Europea, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero Affari Esteri e Cooperazione Internazionale, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, Agenzia Nazionale per i Giovani, Regioni, Province, Comuni, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni.

donatori privati

Fondazioni, aziende, Conferenza Episcopale Italiana, Caritas Italiana, Unione Buddhisti Italiani, persone fisiche. Nella realizzazione dei progetti è presente un approccio sinergico con diversi soggetti per una partnership quale strumento strategico di attuazione delle politiche di responsabilità sociale (RSI) attraverso progetti di cooperazione o il sostegno concreto all'azione svolta dalla nostra ONG.

Percorsi formativi per volontari e cooperanti

Nel corso del 2020 si sono svolti 3 percorsi formativi rivolti ai nostri volontari e ai cooperanti. Eccoli, in rapida sintesi, per titolo, tema, partecipanti e durata.

Formazione generale per volontari • SCU

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

Formazione specifica per volontari • SCU

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

Formazione progettazione • SCU

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

Prossimi traguardi

L'epidemia Covid-19 ha avuto un grande impatto sulla nostra organizzazione, sia sul piano interno sia con riferimento ai diversi ambiti di impegno in Italia e nel mondo. La pandemia ci ha mostrato le nostre vulnerabilità e ha fatto emergere ancora di più le disuguaglianze tra persone e territori.

Come far sì, allora, che la nostra vulnerabilità non si trasformi in fragilità? Quali scelte fare affinché l'equità e la dignità delle persone non vengano messe a rischio dalle disparità e dalle ingiustizie? Il nostro obiettivo è duplice:

- agire subito, guardando al futuro e alla fine della crisi, con la convinzione che superata l'emergenza, occorre trasformare la ripartenza in un'occasione di sviluppo sostenibile
- reagire a un trauma trasformandolo in opportunità di rigenerazione contribuendo a rendere il nostro lavoro meno vulnerabile a shock futuri

Dobbiamo puntare sul rafforzamento delle nostre competenze e della nostra struttura organizzativa e sul consolidamento delle nostre attività in tutti gli ambiti tematici e geografici in cui siamo impegnati, fronteggiando la crisi da Covid-19, riorientando e perseguendo con determinazione l'attuazione dell'Agenda 2030, nello spirito e con l'approccio integrale della *Laudato si'* e della *Fratelli tutti* di Papa Francesco.





→ Testimonianza

Jurkid Katiu
pasticciere

Anisa Xaka
ENGIM Albania



Si collegano in videocall dalla KeBuono Pasticceria & Gelateria Sociale inaugurata il 25 ottobre 2018 a Fier, terzo centro abitato dell'Albania, centoventimila anime alle prese con indici lavorativi in affanno e un tessuto civile ancora alla ricerca di un pieno riscatto. Jurkid Katiu, ventitré anni di determinazione e sorrisi, è la prova della serietà di una sfida formativa dall'alto valore simbolico. Proprio in questi spazi oggi restituiti alla luminosità e alla legalità, primo bene confiscato alla criminalità organizzata albanese, ha frequentato il corso che gli sta permettendo di costruirsi un futuro investendo su una sua passione: fare il pasticciere. Anisa Xaka era arrivata invece in Italia con i famigliari durante l'ondata migratoria del 1997 ma di recente, conservando con orgoglio l'accento preso nei Castelli Romani dove è cresciuta e ha studiato, ha compiuto il tragitto opposto: all'inizio è ritornata in patria per operare nella locale comunità Rom dal forte tasso di analfabetismo minorile, poi ha deciso di restar. È responsabile dei volontari presenti in servizio civile e coordina le attività sociali di ENGIM in Albania. Il ruolo svolto dalla nostra ong a Fier offre così, ad entrambi, una verifica delle proprie inclinazioni e un'occasione di crescita professionale. Ascoltiamoli.



Jurkid · «Fare dolci è una passione e io l'ho respirata nell'aria di casa, ci sono cresciuto. I miei genitori hanno un mini market a conduzione familiare a Pojan, il nostro paese poco distante da Fier, in cui vendono ogni genere di prodotti alimentari. Compreso le torte che mia madre ha sempre personalmente preparato per la gioia dei clienti più affezionati. Ma solo con la mia scelta professionale adesso c'è un vero bancone dedicato. Dopo aver completato i miei studi universitari a Valona in economia e marketing, infatti, sulla mia strada ho incontrato ENGIM. Ho scoperto su un volantino che da KeBuono si tengono corsi di formazione per pasticciere. Era proprio ciò che cercavo. Per quattro mesi, ogni settimana, abbiamo fatto 12 ore di pratica nel laboratorio in via Jakov Mile e 6 ore di teoria in un'aula del Centro Murialdo aperto in città nel 1997. Nel programma: ricette della vostra tradizione dolciaria e conoscenza degli ingredienti, più informatica ed elementi di lingua e cultura italiana. Il corso è stato per me una grande spinta per esplorare e apprendere le competenze basilari e lo stimolo giusto per alimentare la fantasia e provare a realizzare un mio progetto. Fare un salto di qualità, ampliare e perfezionare i prodotti offerti, elaborarli, decorarli e confezionarli meglio. Mi pare che la clientela abbia gradito: è aumentata, spero non di peso...

«Il corso di ENGIM per pasticciere mi ha dato la spinta e le competenze. Ora so come realizzare il mio progetto»

«La nuova sfida di KeBuono a Fier è sostenersi finanziariamente. Oggi dà lavoro a quattro persone»

La mia giornata tipo comincia alle dieci con la verifica e i rifornimenti delle materie prime, prosegue nel contatto con il pubblico alla vendita e riprende nel pomeriggio alle sei con la produzione diretta. In base alle ordinazioni ricevute, vado avanti fino alle dieci di solito, a volte fino a mezzanotte. I più richiesti sono i gelati e una torta che noi chiamiamo “classica italiana”. Ogni tanto sperimento nuovi dolcetti e biscotti. Mi dà una mano mio fratello, anche se a lui i dolci non piacciono. Ormai siamo abbastanza famosi nel villaggio, forniamo un servizio che mancava. Ma non intendiamo fermarci qui. Il piano superiore al nostro mini market è vuoto: prima o poi aprirò lì una vera pasticceria-bar. È sicuro. Impegnarsi, progettare, realizzare i sogni. Come ENGIM insegna».

Anisa - «Quando ho deciso di trasferirmi di nuovo stabilmente a Fier, i miei genitori non sono stati contenti: “Ma come? Abbiamo fatto tanti sacrifici per emigrare, darvi un futuro in Italia, e ora tu riparti...”. Li capisco, però nel periodo trascorso come volontaria per la rete ENGIM e Murialdo ho sentito che il mio posto era qui, innanzi tutto nella bella avventura di KeBuono. Dopo lo stanziamento iniziale europeo di centocinquantamila euro la pasticceria si finanzia grazie a programmi della Fondazione San Zeno e dell’Agenzia italiana per cooperazione e sviluppo. La prossima sfida sarà raggiungere la sostenibilità finanziaria a lungo termine. KeBuono deve sostenersi con le sue gambe. In ogni voce: materie prime, costi di gestione, stipendi, corsi. Jurkid è uno dei 40 allievi e allieve preparati in un paio d’anni. In ventiquattro hanno poi usufruito di una borsa di lavoro per cinque mesi o hanno ottenuto un tirocinio in una pasticceria o in un forno attrezzato. Alcuni hanno potuto avviare startup o, come Jurkid, potenziare un’impresa esistente. Li abbiamo aiutati, per esempio, nell’acquisto di macchinari. Attualmente a KeBuono lavorano una pasticciere, un’aiutante e un manager a tempo pieno e una venditrice al pomeriggio. Periodicamente prendiamo ragazzi e ragazze a fare pratica. In linea di massima, KeBuono coinvolge persone svantaggiate, donne che non hanno un’occupazione da tanto tempo o hanno patito discriminazioni. Il cliente tipo? Sono i giovani e le famiglie con figli piccoli che vengono a fare merenda con le nostre bontà. Per lo più ricette italiane ma da poco abbiamo inserito il *trileçe*, tradizionale dolce di queste parti. Teniamo anche attività creative e ricreative per bambini e adolescenti e portiamo nelle scuole esperienze e riflessioni sulla violenza di genere e sui diritti calpestat. Perché a KeBuono cuciniamo gli ingredienti giusti non solo per la tavola».





→ Testimonianza

David Mosna

ENGIM Guinea Bissau



*«Il nostro è un liceo
agricolo e insieme
un'impresa didattica
sperimentale.
Abbiamo varato
nove startup,
ognuna viene seguita
da un tutor»*

È la Guinea Bissau, nazione tra le più povere del mondo, la frontiera dove ha scelto di portare la sua solida preparazione universitaria e il bisogno nel suo lavoro di sentirsi «utile» a una comunità. Dalla piccola città di Bula, nella regione settentrionale dell'ex colonia portoghese chiamata Cacheu, il trentaduenne David Mosna racconta un'esperienza professionale che ha il sapore di un'intensa stagione di vita, realizzata con il sostegno di ENGIM. Fin da ragazzo si dà da fare come stagionale in estate per la raccolta della frutta. La natia Rovereto, Trento, Parma l'hanno visto formarsi: il diploma di perito agrario (con un biennio sul campo nella viticoltura), la laurea triennale in ingegneria delle industrie alimentari, la specialistica in meccanica nel medesimo ramo e infine il dottorato di ricerca. La svolta è venuta dall'Africa e la scintilla l'ha accesa ENGIM ancora una volta.

«Tutto è cominciato nel 2016 con i dodici mesi di servizio civile svolto in Africa. Di cooperazione allo sviluppo non sapevo nulla. Me ne stavo seduto a una scrivania a Parma, a preparare bibliografie e scrivere articoli scientifici, attività abbastanza monotona. Mi sono guardato in giro perché sentivo il bisogno di scoprire se quanto avevo studiato potesse essere anche minimamente utile da un'altra parte. Un po' giramondo lo sono sempre stato, a partire dall'Erasmus in Turchia e Bulgaria. Così sul mio cammino ho incrociato ENGIM ong e sono andato in Kenia. Nel villaggio di Siongiroi il mio compito era di coordinare la costruzione di quattro aule scolastiche, creare un ettaro di orto autosostenibile, migliorare i servizi idrici con una nuova cisterna. Passato quell'anno di aspettativa, all'offerta di trasferirmi in Egitto per un programma di ingegneria meccanica ho preferito il progetto triennale di sviluppo della formazione professionale in agricoltura nella Guinea Bissau, finanziato da Commissione Europea e Conferenza episcopale italiana e gestito sempre da ENGIM. Bula è in in una zona abbastanza povera, però tutti hanno accesso al cibo e all'acqua, a differenza del Mali. Il suolo è fertilissimo, l'occupazione manca e la scolarità è piuttosto critica. Mi trovo nella missione dei padri giuseppini nata nell'84 a una quarantina di chilometri dalla capitale: fornisce un'istruzione liceale o professionale in agraria, falegnameria, meccanica ed è dotata di un'area coltivata, un laboratorio, un'officina. Insomma, è una scuola e un'impresa didattico-sperimentale. Io sono capo progetto dei corsi di agricoltura. Ho rinnovato il piano didattico, personalmente approvato dal

«Non sapevo nulla di cooperazione, però volevo lavorare sentendomi davvero utile agli altri. In Africa ho scoperto un mondo, ho aperto la mente»

ministro, che adesso dà accesso all'università. Abbiamo 35 allievi in prima classe, 24 in seconda e 21 in terza. In maggioranza maschi, pochi in età scolare, i più tra i venti e ventott'anni. Grazie a specifiche borse di studio, il numero delle ragazze sta crescendo. In totale svolgiamo 500 ore di lezioni e pratica. La retta è la più bassa del Paese: otto euro al mese (il salario medio è 150). Oltre alla gestione operativa e amministrativa, seguo con cura le nove micro startup che abbiamo impiantato: 30 ettari di coltivazioni, dieci dipendenti. Per ogni nuova impresa eroghiamo un massimo di quattromila euro e allestiamo le pagine social per aiutarle a crearsi mercato. Come responsabile dei tutor assegnati per ciascuna startup, una volta al mese verifico sul posto l'andamento: allevamenti di maiali e galline, trasformazione degli alimenti, coltivazione di ortaggi. Spostarsi non è agevole perché lo stato delle strade è pessimo: per fare trenta chilometri magari un'ora non basta. Gli effetti della pandemia sul piano sanitario sono stati circoscritti: un numero assai basso di contagi e vittime. Indicano molto di più la malaria, la diarrea, una mortalità infantile tra le più alte in assoluto. Ma la Guinea Bissau importa tutto e perciò i danni peggiori sono all'economia. In Africa ho scoperto un mondo, ho aperto la mente. In Italia avrei potuto prendere tremila euro lavorando solo per il profitto, il mio e quello di un'azienda. Qui ho comunque un buon compenso e soprattutto mi sento utile ad altri. Ho imparato il creolo e il portoghese, ho conosciuto una cultura diversa. Dell'Italia mi mancano cibo, montagne, fiumi del Trentino, non lo stress che c'è dalle nostre parti. ENGIM non mi ha abbandonato a me stesso. Sfortunatamente, sennò chissà cosa avrei potuto fare... Scherzo. Con il responsabile a Torino per la Guinea Bissau mi sento tutti i giorni e quando serve con l'amministrazione e il direttore della sede ong. Ogni due-tre mesi con la mia fidanzata ce ne andiamo nel magnifico arcipelago delle isole Bijagos, a pescare, o in un parco nazionale tra gli scimpanzè. Tornerò a casa a gennaio prossimo. Si avvicina il momento di guardare avanti, mutare scenario. Mi concederò una lunga pausa, minimo di sei mesi, per viaggiare nell'Est Europa e nell'ex Unione Sovietica. Guai si è già messa a studiare il russo. Nel 2023 sarò pronto per un'altra esperienza professionale di cooperazione. Dove? Forse in Sudamerica o di nuovo con ENGIM in Albania. Chissà».





→ Intervista

Francesco Farnesi

Direttore ENGIM ONG



Romano, 54 anni, da trenta indaffarato ai remi nella flottiglia ENGIM, regge dal tempo il timone della ong, oltre ad essere il responsabile della nostra sede nazionale. Lo intercettiamo alla vigilia di una missione in Sierra Leone, dove quand'era ragazzo andò come volontario murialdino e dove si accese la sua passione per la cooperazione internazionale. Formazione in informatica e amministrazione, studi di sociologia, sposato, abituato a viaggiare nel mondo, avrà patito più di altri le condizioni di lavoro più sedentarie imposte dal virus. Ma non sembra aver perso motivazioni e curiosità.

Qual è l'impatto della pandemia sul complesso delle attività internazionali ENGIM?

Il 2020 è stato un anno di crisi globale e sistemica (sanitaria, economica, finanziaria, sociale) ma anche un anno di svolta. Dopo lo shock iniziale, abbiamo saputo reagire a un fenomeno così totalizzante, senza farci demoralizzare, cercando soluzioni innovative nelle azioni mirate di contrasto e di ripartenza nei luoghi dove operiamo. Per la nostra storia e le nostre caratteristiche, come altre organizzazioni del terzo settore, possiamo intervenire e incidere soprattutto a favore dei soggetti più deboli, in un'epoca che li rende ancor più numerosi e fragili. La pandemia ha accresciuto le disuguaglianze tra i Paesi e nelle popolazioni.

Su quali aspetti si è concentrato il vostro lavoro a Roma e Torino, le sedi di coordinamento, e nel mondo?

Il primo obiettivo era contenere i problemi fronteggiando le esigenze più urgenti: la limitazione di iniziative in Italia e all'estero, il rientro del personale e dei volontari espatriati, la tutela del personale locale e la cura dei rapporti con partner e donatori, le attività non derogabili da riorganizzare. Nessun disimpegno ma una strategia articolata, a seconda delle situazioni pandemiche e dello sviluppo dei progetti, i cui risultati sono positivi. I donatori (AICS, CEI, UE) ci hanno sostenuto concedendo contributi aggiuntivi o modificando i budget in funzione della lotta alla pandemia. Ovunque abbiamo ridefinito i protocolli di sicurezza con le autorità, impiantato attrezzature per il lavoro e la formazione a distanza, incrementato spazi e azioni di solidarietà e inclusione nella stessa sede romana. Abbiamo ripreso i tirocini per rifugiati e richiedenti asilo, riavviato l'educazione alla cittadinanza globale, riaperto la bottega del commercio equo e solidale.

«Così la pandemia ha inciso sulle nostre attività. Dobbiamo portare nel mondo tutta la ricchezza del modello formativo costruito in Italia»

L'impatto è stato diverso nelle diverse latitudini in cui opera ENGIM?

Senza dubbio. In America Latina l'impatto della pandemia è stato molto rilevante, come noto, e continua ad essere uno scenario di grave emergenza, perché il trend di vaccinazioni non è paragonabile a quello dei Paesi nordamericani ed europei e spesso vi si aggiungono laceranti crisi socio-politiche. Come nei casi di Brasile e Colombia, dove siamo presenti. In Africa occidentale i numeri di contagi e vittime sono molto bassi, però influiscono le condizioni endemiche di povertà e marginalità. In Medio Oriente conflitti storici pesano sia in Libano dove operiamo da tempo, sia in Siria dove stiamo per avviare un nuovo progetto. I nostri sforzi, in generale, sono rivolti a rimodulare la nostra presenza in funzione dei bisogni delle popolazioni, rafforzare le strutture sanitarie locali, sostenere le famiglie più in difficoltà. Dall'Albania all'Ecuador, dalla Sierra Leone al Mali, alla Colombia, abbiamo contribuito con un sostegno tangibile anche grazie a donazioni raccolte in Italia e all'estero. A Roma, Torino, Cefalù, il nostro supporto alimentare ed economico è stato destinato a persone e nuclei più vulnerabili.

Come sono i rapporti tra ENGIM come soggetto della formazione professionale in Italia e la ong?

Presentano punti critici, ma alcuni sono inevitabili e altri si possono affrontare e risolvere, per esempio migliorando i canali di comunicazione. Non bisogna dare per scontate le divergenze e reciprocamente bisogna comprendere appieno che i contesti in cui interveniamo sono assai diversi. Per sommi capi: la ong agisce in Paesi con assetti politico-culturali i più vari, si muove in uno scenario internazionale con donatori nazionali che sempre più stabiliscono loro priorità sia tematiche sia geografiche, i progetti durano di norma due-tre anni senza avvalersi di strutture permanenti, confrontandosi con una molteplicità di interlocutori e stakeholder e trasferendo via via alle realtà territoriali la prosecuzione degli interventi. In Italia ENGIM gestisce una rete stabile di centri formativi e di sedi, i suoi interlocutori istituzionali (dalle Regioni fino alla Commissione Europea) determinano percorsi ben definiti, i donatori sono principalmente nazionali e i partner espressione del territorio. Insomma, possono esserci più similitudine con i nostri partner all'estero che con le attività

svolte da ENGIM in Italia. Ma ormai è in atto un processo di ridefinizione identitaria ed operativa – con la fondazione nazionale e quelle regionali – che sta valorizzando le rispettive conoscenze e competenze in tutti gli ambiti e sta rafforzando ENGIM come soggetto articolato, coordinato e unitario. C'è un passaggio su dobbiamo concentrarci maggiormente come ong: rielaborare e configurare tutta la ricchezza dell'esperienza formativa costruita da ENGIM in Italia e “spenderla” nelle attività sparse per il mondo.

La ong di ENGIM è in linea con il profilo oggi prevalente in Italia nella cooperazione allo sviluppo?

Nel mondo siamo e dobbiamo sempre più essere come un agente di promozione, per cui è essenziale un legame fecondo, più continuativo, con le realtà territoriali cercando nuove modalità di intervento. La cooperazione italiana fissa priorità e mette a disposizione risorse specifiche per determinate aree, che magari non coincidono con le nostre “tradizionali” zone di presenza. Questo per noi diventa uno stimolo ad aprirci a nuove realtà e a nuove esperienze. Il modello, l'esperienza costruita da ENGIM in tanti anni, non è immobile. Possiamo avere più flessibilità. Ma il punto non è adeguarsi e accettare, è mantenere e affinare la nostra strategia originale, partecipando ad un percorso condiviso, senza cambiare missione e profilo.

Il servizio civile è ancora una buona carta per un giovane?

I sondaggi dicono: chi fa un anno di servizio civile trova più facilmente lavoro. Certo, è un'esperienza utile ad acquisire competenze trasversali e un'opportunità per maturare, crescere integralmente come persona. Ma i numeri rimangono bassi. All'estero sono circa 800 i volontari in partenza ogni anno. Complessivamente tra Estero e Italia nel 2021 partiranno poco più di 50.000 giovani. Ci aspettiamo però che, anche grazie al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), questa esperienza straordinaria possa essere opportunamente sostenuta e realmente considerata un servizio universale e quindi rivolto a tutti i giovani interessati. Come ENGIM contiamo che con le nuove partenze del prossimo anno possano arrivare i primi volontari presso i nostri centri formativi in Italia.

→ 3.5 Le filiere

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



Lavorazioni

92 corsi in Italia

Emilia Romagna 12 · Lazio 3 · Lombardia 13
Piemonte 38 · Veneto 26

settori

- agricolo e agroalimentare
- edile e materiali da costruzione
- legno, arredo, restauro
- tessile e sistema moda
- altre lavorazioni artigianali tipiche

È questa l'area in cui i nostri ragazzi hanno spazio per esprimere la loro "intelligenza nelle mani". Confezionare abiti, costruire un patio o creare armonia tra ingredienti genuini e saporiti: tutto è guidato dai valori della bellezza, del rispetto dell'ambiente, dell'etica e dell'onestà.

In questa filiera sono nostri fiori all'occhiello la scuola impresa **Facciamo Quello Che Potiamo FQCP di ENGIM Lombardia**, l'impresa formativa **Officina Ubuntu di ENGIM Emilia Romagna** che opera all'interno dell'orto botanico di Ravenna e la **scuola di restauro di ENGIM Veneto**.

attività nel mondo

agricolo e agroalimentare

- Albania (Fier)
- Brasile (Juazeiro)
- Ecuador (provincia di Napo)
- Guinea Bissau (Bula)
- Libano (Valle della Bekaa)
- Mali (distretto di Bamako, regioni di Kayes, Koulikoro, Mopti)
- Senegal (Ronkh)
- Sierra Leone (Moyamba, Port Loko e Falaba District)

altre lavorazioni artigianali tipiche

- Guinea Bissau (Bissau)



Impiantistica

94 corsi in Italia

Lazio 4 · Lombardia 15 · Piemonte 44 · Veneto 31

settori

- termoidraulica
- energetica
- elettrico/elettronico
- sistemi automatizzati

L'installazione, la trasformazione, l'ampliamento e la manutenzione degli impianti idrosanitari, termici e di condizionamento, secondo modalità e procedure che permettono di minimizzare i fattori di rischio: sono queste le competenze che gli operatori d'impianti devono acquisire al termine dei corsi che prevedono molte ore di pratica in laboratorio e tirocinio in azienda. In ENGIM insegniamo anche il valore del riuso di elettrodomestici, sistemi e impianti con l'obiettivo di limitare la generazione di rifiuti e accrescere la consapevolezza nei ragazzi dell'importanza della sostenibilità ambientale e sociale delle nostre scelte, anche sul lavoro.

attività nel mondo

termoidraulico, energetico, elettrico/elettronico

- Albania (Fier)
- Guinea Bissau (Bissau)
- Mali (Bamako, Kayes)



Meccanica, produzione, manutenzione

116 corsi in Italia

Emilia Romagna 12 · Lombardia 5 · Piemonte 55
Veneto 44

settori

- manutenzione aeromobili e veicoli a motore
- mecatronica
- produzione con sistemi a controllo numerico e progettazione CAD/CAM
- montaggio componenti e manutenzione
- saldo-carpenteria

Ormai non si tratta solo di assemblare componenti meccanici e assicurarsi che tutto funzioni correttamente. Oggi il tecnico nel settore meccanico, in seguito allo sviluppo tecnologico degli ultimi anni, ha allargato la sua sfera di competenza a dispositivi e macchinari sempre più complessi: la gestione, manutenzione e riparazione di macchinari industriali o a motore richiede una preparazione nell'utilizzo di software complessi che, pur fornendo velocemente e in automatico la segnalazione di guasti o anomalie, necessitano di un'elevata conoscenza tecnica e funzionale della macchina.

attività nel mondo

manutenzione veicoli a motore

- Albania (Fier)
- Guinea Bissau (Bissau)
- Mali (Bamako, Kayes)



Servizi tecnici

144 corsi in Italia

Emilia Romagna 27 · Lazio 1 · Lombardia 1
Piemonte 85 · Veneto 30

settori

- segreteria - amministrazione - organizzazione
- marketing - vendita - commerciale
- editoria e grafica
- informatica e telecomunicazioni
- trasporti e logistica
- servizi per lo spettacolo

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 è probabilmente quello che più di altri sta vivendo una veloce crescita in ENGIM, grazie all'avvio di corsi per sviluppo software, cyber security, big data, gestione reti e server.

attività nel mondo

segreteria - amministrazione - organizzazione

- Albania (Fier)
- Guinea Bissau (Bissau, Bula)
- Ecuador (provincia di Napo)

marketing - vendita - commerciale

- Albania (Fier)

Informatica e telecomunicazioni

- Albania (Fier)
- Guinea Bissau (Bissau)



Turistico-alberghiero

73 corsi in Italia

Emilia Romagna 1 · Lazio 5 · Lombardia 4
Piemonte 46 · Veneto 17

settori

- promozione e accoglienza alberghiera
- ristorazione e sala bar

Ai ragazzi che hanno sempre il sorriso sulle labbra quando stanno a contatto con le altre persone, calzano a pennello i corsi del settore di promozione e accoglienza, ristorazione e sala bar.

Spigliatezza, cortesia, dinamismo e prontezza nel rispondere alle esigenze del cliente sono le competenze che gli studenti devono valorizzare per entrare nel mondo del lavoro nel settore turistico-alberghiero.

La pandemia ha fortemente colpito questa filiera, ma siamo certi che gli operatori del settore sapranno risollevarsi perché l'Italia è meta di turismo da tutto il mondo e patria del buon cibo.

In ENGIM le imprese formative **Sanga-BAR di ENGIM Veneto**, **Officina Ubuntu** e anche la scuola-impresa di ristorazione e catering **Food Culture & Love Truck FCLT di ENGIM Lombardia**, operano in questa filiera.

attività nel mondo

promozione e accoglienza alberghiera

- Guinea Bissau (Bissau)

ristorazione e sala bar

- Albania (Fier)
- Mali (Bamako)



Servizi alla persona

111 corsi in Italia

Emilia Romagna 10 · Lazio 14 · Piemonte 41 · Veneto 46

settori

- socio-sanitario/OSS
- benessere (acconciature ed estetica)

Formiamo il personale socio-sanitario che si prenderà cura dei nostri cari, dei più deboli e malati; così come le future operatrici nei settori delle cure estetiche e dell'acconciatura sono formate per farsi carico del benessere del cliente a cui prestare attenzione sotto l'aspetto fisico ma anche psicologico.

Sicuramente la pandemia ancora in corso ha dato una forte accelerata alla richiesta di personale socio-sanitario e la programmazione futura dei corsi ENGIM non potrà non tenerne conto.

attività nel mondo

socio-sanitario/OSS

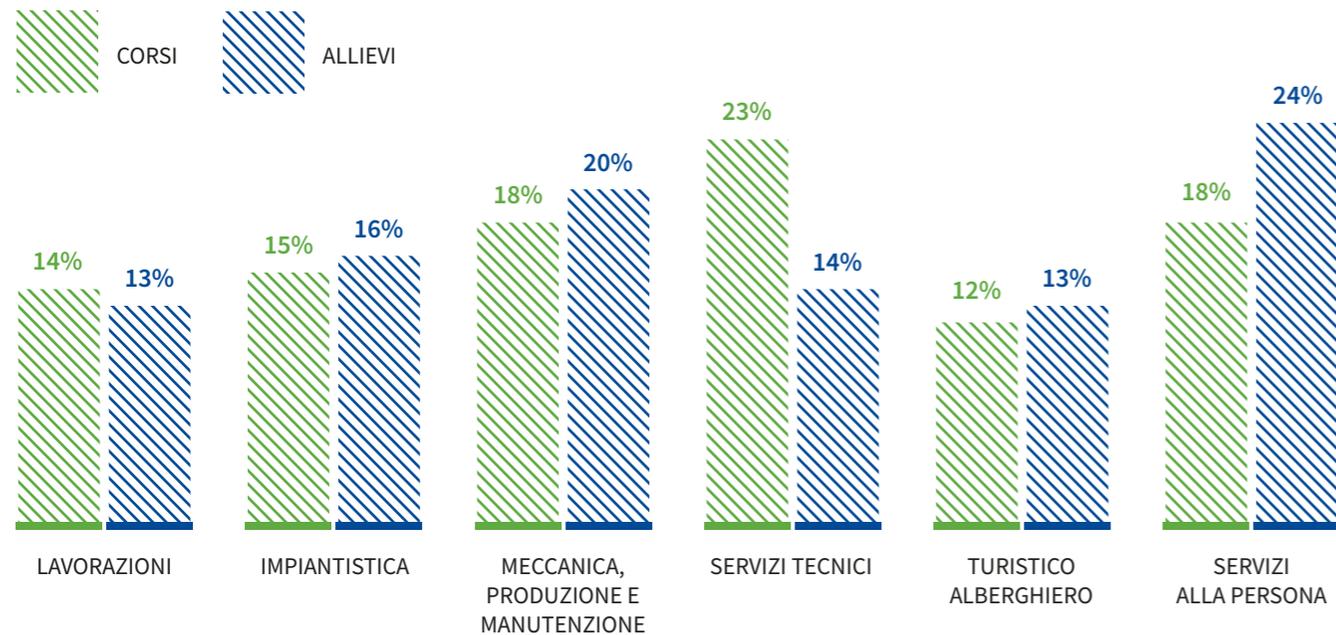
- Brasile (Juazeiro)
- Guinea Bissau (Bissau, Bula)

sanitario

- Sierra Leone

Filiere 2020: alunni e corsi in Italia

| | numero corsi | numero allievi | ore corso |
|--------------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Lavorazioni | 92 | 1.000 | 48.915 |
| Impiantistica | 94 | 1.298 | 64.270 |
| Meccanica, produzione e manutenzione | 116 | 1.626 | 68.075 |
| Servizi tecnici | 144 | 1.155 | 30.072 |
| Turistico-alberghiera | 73 | 1.003 | 39.042 |
| Servizi alla persona | 111 | 1.948 | 79.446 |
| Totale | 630 | 8.030 | 329.820 |





→ 3.6 Le eccellenze

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.

Piattaforma per il sistema duale

In una società che richiede continui riadattamenti, è necessario un "allargamento" della visione delle competenze: oltre alle direttrici *sapere, saper fare, saper essere*, è necessario aggiungere il **saper diventare**, che contempla non solo le potenzialità che ciascuno può esprimere ma anche la disponibilità e la predisposizione al cambiamento. ENGIM intende "mappare" le competenze trasversali utili in tal senso, valorizzando le diverse esperienze delle regioni in cui opera nel sistema duale attraverso l'apprendistato di primo livello, le imprese formative e le academy. Il risultato è condiviso in una *Piattaforma per il sistema duale* messa a disposizione di tutto il mondo della formazione professionale, in grado di inquadrare le competenze trasversali in uno strumento di riflessione partecipata in cui gli stessi allievi sono protagonisti del costante aggiornamento.

Impresa formativa

ENGIM Impresa formativa srl Impresa sociale nasce il 28 luglio 2020, non ha scopo di lucro e si propone di realizzare finalità di interesse generale in coerenza con i principi della dottrina sociale della Chiesa cattolica e secondo il carisma di san Leonardo Murialdo, attraverso l'esercizio imprenditoriale di attività economiche organizzate al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi di utilità sociale. Prende forma così e si organizza la rete delle imprese formative ENGIM "storiche" e di quelle che a mano a mano stanno nascendo in Italia.

Ne fanno parte **Sanga-Bar di ENGIM Veneto** (il bistrof dell'inclusione aperto al Patronato San Gaetano di Thiene), **BARTigianelli di ENGIM Piemonte** (lo storico laboratorio-bar della sede interna al Collegio Artigianelli di Torino), **Saperi & Sapori di ENGIM San Paolo** (bistrof formativo avviato nell'oratorio San Paolo di Roma). Si aggiungono le scuole impresa **Facciamo Quello Che Potiamo** e **Food Culture & Love Truck di ENGIM Lombardia** e **Officina Ubuntu di ENGIM Emilia Romagna**.

Laboratorio aumentato

Nel novembre 2020 i Centri di formazione ENGIM si sono trovati chi in zona rossa e chi in zona gialla per le restrizioni Covid. In alcuni le lezioni erano online, in altri gli studenti partecipavano ai laboratori. Come unire le forze per garantire a tutti le stesse opportunità? Come condividere le competenze? Il problema è stato risolto grazie al digitale. Con **una piattaforma di streaming e qualche webcam**, è stato creato il **laboratorio aumentato**: un ambiente reale condiviso e vissuto “virtualmente” da studenti fisicamente lontani. Si è scelto di usare il modello del **docu-reality** (documentary + reality), il format televisivo che trasmette contenuti informativi ed educativi, come un classico documentario, tramite scene filmate di vita reale. Occorre dotare il laboratorio di una **buona connessione** e di **webcam fisse e mobili** per riprendere l'attività del docente dall'angolazione più opportuna.

Solo creando un **effetto immersivo** con l'alternarsi di diverse inquadrature, grazie a una piattaforma streaming che consenta la visualizzazione contemporanea di più video e la scelta tra webcam differenti, il “regista” gestirà il flusso video per gli allievi. È indispensabile la mediazione di un **moderatore** che ne solleciti l'attenzione e accompagni l'esecuzione del lavoro in laboratorio con domande semplici. Il docente da un monitor seguirà gli allievi, il cui apporto è fondamentale per le attività collaterali e preparatorie. Uno o più allievi possono essere coinvolti come cameraman di dispositivi mobili.

Ecco che con il docu-reality siamo in **grado di rompere i limiti dell'aula**. La connessione contemporanea da più punti di Italia fa uscire dai propri confini e permette agli studenti un maggiore coinvolgimento e un confronto con i coetanei che frequentano altri Centri di formazione professionale ENGIM.

Progetto Inserire

Il progetto di inserimento sociale e lavorativo (formazione e avviamento professionale, corso di lingua e cultura italiana) per giovani **titolari di protezione internazionale** vuole accelerare e rendere più efficace il processo di autonomia e integrazione dei ragazzi nel territorio, riducendone la permanenza in strutture di accoglienza.

Diverse esperienze e conoscenze maturate nelle iniziative dei nostri CSI (Centro Solidarietà e Inclusion) convergono così nell'ottimizzare sia la rete locale di collaborazione stretta tra ENGIM, **Istituto Fernando Santi** e **Unisco**, sia quella di carattere nazionale e internazionale tessuta dalla **Fondazione San Paolo a Roma** (per quanto riguarda la formazione tecnica) e dalla **Fondazione Piemonte** (per il modello condiviso di orientamento e valorizzazione delle competenze FETI/ESPoR).

Con il progetto *Inserire* prepariamo giovani operatori di pasticceria, panificazione e pastificio e garantiamo loro anche un **tirocinio formativo** presso aziende del settore, oltre a specifiche attività di ricerca attiva del lavoro. Il progetto prevede un costante impegno di mediazione interculturale per la rimozione di barriere linguistiche e culturali.



La rete ENGIM

Comunità di riferimento

Aziende partner

SDGs.

4



8



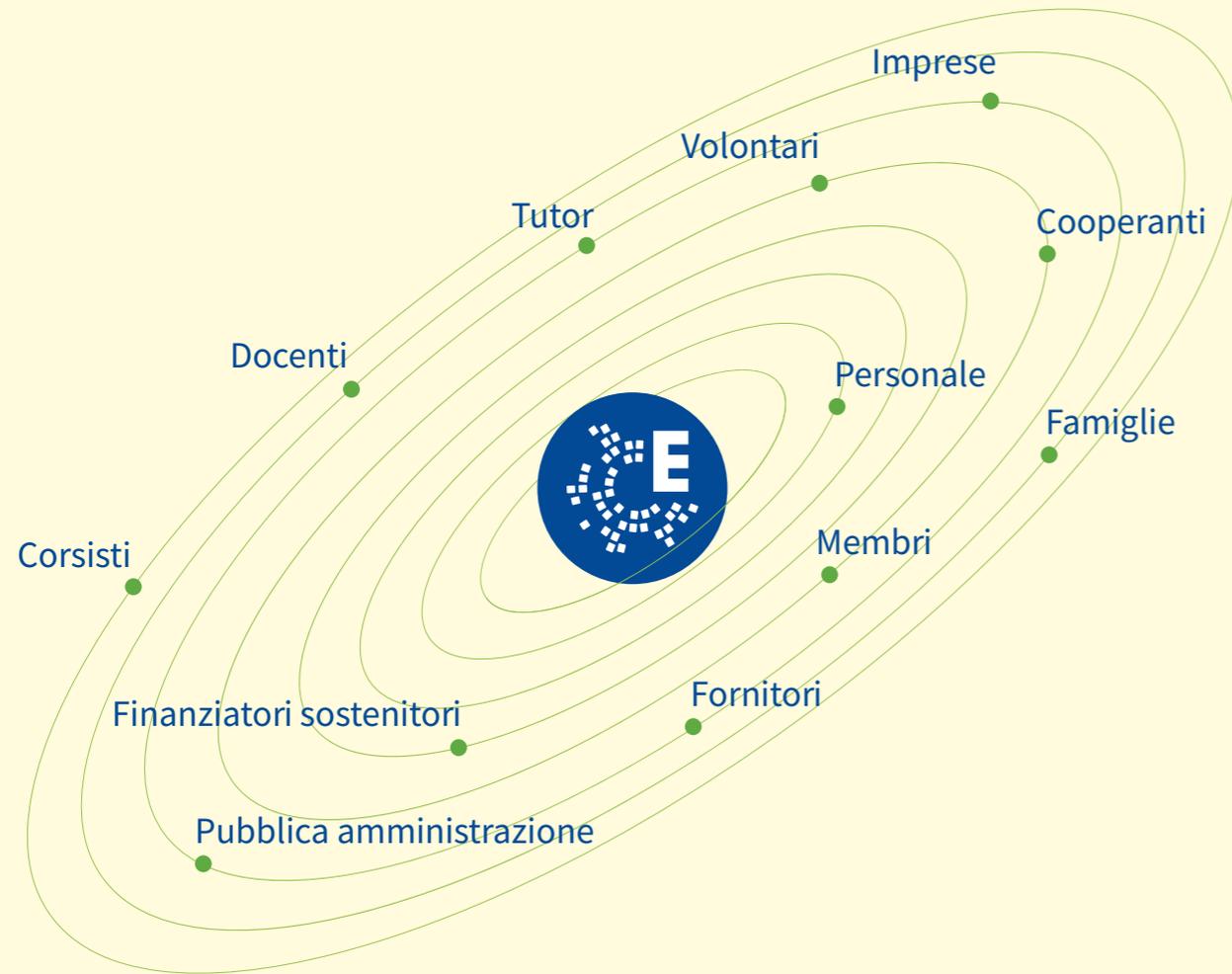
11



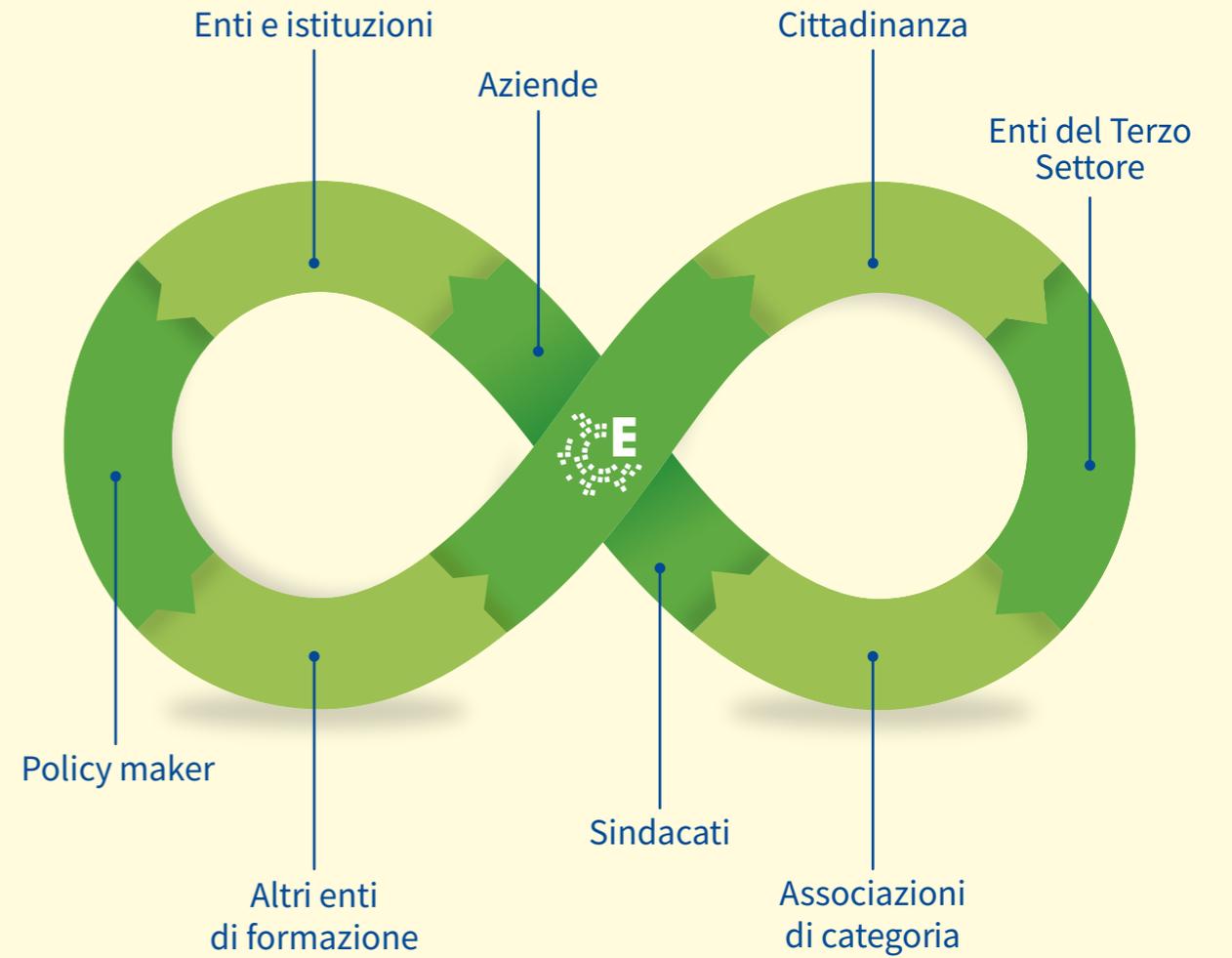
17



→ 4.1 Comunità di riferimento



Network



→ 4.2 Aziende partner

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

Si concretizza in:

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

Di seguito alcune delle nostre aziende partner:

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Aruba | Kiabi |
| Autocolor | Lavazza |
| Baobab Street Food | L'Oasi del Benessere |
| Barichello | Lorenzin |
| Bricoman | Macchine Agricole Gugole |
| Caffarel | Mantovana |
| Cantor Air Tech | Martin Racing Technology |
| CGM Gruppi Elettrogeni | MEC3 |
| Conad | Mulino Benini |
| Dal Ben Abbigliamento | NG Group |
| Despar | Officine Gandelli |
| Ducati Verona | Palombini Eur |
| Eataly | Parco Avventura Bergamo |
| Experim | Revolution Team Fashion |
| F.B. | Righetto&Guanti |
| Fimel Impianti | Sigma |
| Freudenberg Sealing Technologies | Statec |
| Game 7 Athletics | Taliani |
| Gemmo Livio & Figli | Tecnoforniture Group |
| Gerla 1927 | Texa |
| Giambellini Life Technology | Consorzio TOP-IX |
| Gruppo 5 | Transmec Group |
| Gruppo A Informatica | Tsatsayaku |
| I.D.L. Elever | Vicentini Siro & Figli |
| Impresa Verde Torino | VNT Parrucchieri |
| Jatary | Waylla Kuri |
| Kallari | |



I numeri della Fondazione ENGIM

Progetti e iniziative nel mondo

Dipendenti e collaboratori

Bilancio consuntivo

Composizione dei ricavi

Raccolta fondi

Indice dei contenuti GRI

SDGs.

8



10



16



→ 5.1 Progetti e iniziative nel mondo



ITALIA

Piemonte, Lombardia
Veneto, Emilia Romagna
Lazio, Calabria, Sicilia

AFRICA

Guinea Bissau
Kenya, Mali, Senegal
Sierra Leone, Ciad

ASIA

Libano, India

CENTRO E SUD AMERICA

Bolivia, Brasile
Colombia, Ecuador
Messico

EST EUROPA

Albania

Attività per settore di intervento

| | Italia | Africa | Asia | Centro e Sud America | Est Europa | Totale |
|--|-----------|-----------|----------|----------------------|------------|-----------|
| Educazione alla cittadinanza globale | 7 | | | | | 7 |
| Mobilità e volontariato internazionale | 3 | 2 | | 11 | 4 | 20 |
| Comercio equo solidale | 1 | | | | | 1 |
| Sviluppo socio-economico | 1 | 21 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| Inclusione migranti e rifugiati | 6 | 1 | | | | 7 |
| Emergenza umanitaria | 1 | 2 | 4 | 4 | | 11 |
| Totale | 19 | 26 | 7 | 18 | 8 | 78 |

→ 5.2 Dipendenti e collaboratori

| | Donne | % | Uomini | % | Totale |
|-------------------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Dipendenti | 6 | 30,00% | 14 | 70,00% | 20 |
| Lavoratori parasubordinati | 1 | 25,00% | 3 | 75,00% | 4 |
| Lavoratori autonomi con partita iva | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 |
| Totale | 8 | 30,77% | 18 | 69,23% | 26 |

Dipendenti per tipologia contrattuale

| | Donne | % | Uomini | % | Totale |
|---------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Tempo indeterminato | 6 | 30,00% | 14 | 70,00% | 20 |
| Tempo determinato | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Totale | 6 | 30,00% | 14 | 70,00% | 20 |

Dipendenti per tipologia di impiego

| | Donne | % | Uomini | % | Totale |
|---------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Full -Time | 4 | 28,57% | 10 | 71,43% | 14 |
| Part - Time | 2 | 33,33% | 4 | 66,67% | 6 |
| Totale | 6 | 30,00% | 14 | 70,00% | 20 |

Dipendenti per area funzionale

| | Donne | % | Uomini | % | Totale |
|--|-------|---------|--------|---------|-----------|
| 1. Segreteria, logistica e servizi di supporto | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| 2. Amministrazione | 4 | 23,53% | 13 | 76,47% | 17 |
| 3. Erogazione* | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| 4. Direzione | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 |

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

Dipendenti per fasce d'età

| | Donne | % | Uomini | % | Totale |
|--------------|-------|--------|--------|---------|----------|
| 60 ≤ | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 |
| 50-59 | 2 | 25,00% | 6 | 75,00% | 8 |
| 40-49 | 3 | 42,86% | 4 | 57,14% | 7 |
| 30-39 | 1 | 25,00% | 3 | 75,00% | 4 |
| Minore di 30 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |

Livello inquadramento contrattuale

| | Donne | Uomini | Totale |
|--------------|-------|--------|--------|
| Livello I | 0 | 0 | 0 |
| Livello II | 0 | 8 | 8 |
| Livello III | 1 | 2 | 3 |
| Livello IV | 2 | 1 | 3 |
| Livello V | 2 | 0 | 2 |
| Livello VI | 1 | 2 | 3 |
| Livello VII | 0 | 0 | 0 |
| Livello VIII | 0 | 0 | 0 |
| Livello IX | 0 | 1 | 1 |

Cooperanti e volontari per area geografica

| | Volontari Servizio Civile Universale | Volontari Corpi Civili di Pace | Cooperanti |
|---------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------|
| Albania | 15 | 4 | 3 |
| Bolivia | 6 | 4 | 0 |
| Brasile | 0 | 4 | 0 |
| Colombia | 3 | 2 | 0 |
| Ecuador | 29 | 8 | 1 |
| Italia | 20 | 0 | 0 |
| Kenya | 2 | 0 | 0 |
| Messico | 6 | 0 | 0 |
| Senegal | 0 | 2 | 0 |
| Totale | 81 | 24 | 4 |

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

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

| COMPENSI DEI DIRIGENTI | | |
|------------------------|----------------|--------------------------|
| LIVELLO | NUMERO PERSONE | RETRIBUZIONE LORDA ANNUA |
| IX | 1 | 52.802,08 € |

| COMPENSI ORGANO DI CONTROLLO | |
|------------------------------|------------|
| Presidente | 7.000,00 € |

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

| DIFFERENZA RETRIBUTIVA LAVORATORI DIPENDENTI | | |
|--|--------------------------|----------|
| LIVELLO | RETRIBUZIONE LORDA ANNUA | RAPPORTO |
| IX | 52.802,08 € | 2,7 |
| II | 19.506,51 € | |

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

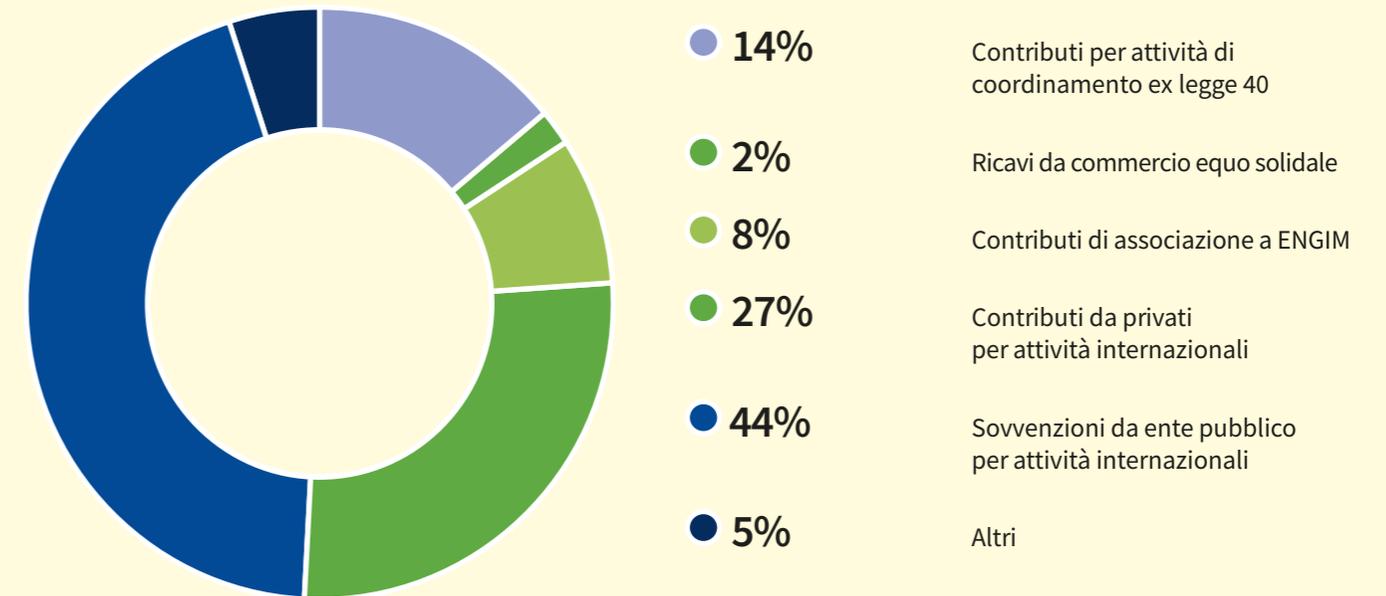
→ 5.3 Bilancio consuntivo

Conto economico

| VALORE DELLA PRODUZIONE | 2020 | 2019 |
|--|------------------|------------------|
| ricavi delle vendite e delle prestazioni | 64.703 | 83.254 |
| altri ricavi e proventi | 4.143.781 | 3.557.785 |
| Totale valore della produzione | 4.208.484 | 3.641.039 |
| COSTI DELLA PRODUZIONE | | |
| per progetti di cooperazione internazionale e missioni | 2.339.052 | 1.854.357 |
| per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci | 46.334 | 89.892 |
| per servizi | 644.778 | 545.885 |
| per godimento beni di terzi | 65.070 | 66.002 |
| per il personale | 757.547 | 906.181 |
| ammortamenti e svalutazioni | 224.991 | 8.060 |
| variazione rimanenze materie prime, sussidiarie, di di consumo e merci | 16.801 | (1.011) |
| oneri diversi di gestione | 39.124 | 193.558 |
| Totale costi della produzione | 4.133.697 | 3.662.924 |
| Differenza tra valore e costi della produzione | 74.787 | (21.885) |
| PROVENTI E ONERI FINANZIARI | | |
| altri proventi finanziari | 2.552 | 72.832 |
| interessi e altri oneri finanziari | 59 | 28.169 |
| Totale proventi e oneri finanziari | 2.493 | 44.663 |
| RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE | 77.280 | 22.778 |
| imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate | 71.986 | 19.429 |
| Utile (perdita) dell'esercizio | 5.294 | 3.349 |

→ 5.4 Composizione dei ricavi

| LA COMPOSIZIONE DEI RICAVI | |
|--|------------------|
| Contributi per attività di coordinamento ex legge 40 | 591.680 |
| Ricavi da commercio equo solidale | 84.554 |
| Contributi di associazione a ENGIM | 353.000 |
| Contributi da privati per attività internazionali | 1.133.178 |
| Sovvenzioni da ente pubblico per attività internazionali | 1.857.270 |
| Altri | 188.802 |
| Totale | 4.208.484 |



Dettaglio contributi pubblici

Adempimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità. Legge 4 agosto 2017, n.124 - articolo 1, commi 125-129.

| Soggetto erogante | Somma incassata | Progetto finanziato |
|---|-----------------|---|
| Agenzia delle Entrate | 33.837,15 | Contributo 5X1000 anno 2017/2018 |
| Agenzia delle Entrate | 32.909,15 | Contributo 5X1000 anno 2018/2019 |
| Agenzia Nazionale Giovani | 4.370,00 | Progetto RISE Albania |
| AICS - Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo | 549.604,50 | Progetto GOT Senegal - Mali |
| AICS - Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo | 100.281,00 | Progetto migliorare lo stato nutrizionale e rafforzare la sicurezza alimentare delle popolazioni più vulnerabili nelle aree di Ségou e Koulikoro COOP/REG/11659/2 |
| AICS - Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo | 39.987,80 | Progetto Bara Sira – projet pour les jeunes maliens ENGIM/REG/11274/ |
| AICS - Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo | 80.225,00 | Progetto migliorare lo stato nutrizionale e rafforzare la sicurezza alimentare delle popolazioni più vulnerabili nelle aree di Ségou e Koulikoro COOP/REG/11659/2 |
| Comune di Besenello | 470,00 | Emergenza Covid 19 Ecuador |
| European Commission | 259.158,29 | Project FED/2019/411-427 |
| European Commission | 90.251,60 | Progetto Labradur de no futuro: fortalecimento da formação profissional e da produção agropecuária na região de Cacheu CSO-LA/2017/389-166 |
| European Commission | 17.675,47 | Progetto Geracao de talentos CSO-LA/2017/394-053 |
| European Commission | 8.800,00 | Progetto MPME et Centres Professionnels ensemble pour promouvoir un emploi vert et décent au Tchad 796-APL-1/2019-82 |
| European Commission | 30.164,14 | Progetto No na cuida de no vida, mindjer EIDHR/2017/390-017 |

| | | |
|---|------------|---|
| European Commission | 291,66 | Progetto "SDGs and Migration – Multipliers and Journalists Addressing Decision Makers and Citizens in the EU" |
| Ministero del lavoro e politiche sociali | 591.680,00 | LEGGE 40/87 - ANNO 2020 |
| OIM - Organizzazione internazionale per le migrazioni | 20.000,00 | Progetto Protection et réintégration de 50 migrants en Guinée-Bissau dans le cadre du projet FFEU-OIM pour la protection et la réintégration des migrants GNB/IMPL/IV0260/2019 |
| OIM - Organizzazione internazionale per le migrazioni | 27.087,18 | Progetto Protection et réintégration de 50 migrants en Guinée-Bissau dans le cadre du projet FFEU-OIM pour la protection et la réintégration des migrants GNB/IMPL/IV0260/2019 |
| Presidenza Consiglio dei Ministri | 167.208,25 | Progetto INSERIRE- inserimento socio-lavorativo di giovani titolari della protezione internazionale attraverso la formazione professionale, corsi di lingua e cultura italiana, l'orientamento, l'accompagnamento e l'avvio al lavoro nella città metropolitana di Roma |
| Regione Lazio | 33.718,00 | Progetto Percorsi di orientamento e formazione professionale per donne e giovani in condizioni di svantaggio |
| Regione Lazio | 2.000,00 | Emergenza COVID 19 |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 60.058,49 | Servizio Civile all'estero |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 53.379,00 | Servizio Civile all'estero |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 45.333,56 | Servizio Civile all'estero |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 14.576,60 | CORPI CIVILI DI PACE |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 93.043,19 | CORPI CIVILI DI PACE |
| Ufficio Nazionale per il Servizio Civile Presidenza Consiglio dei Ministri | 36.835,45 | CORPI CIVILI DI PACE |
| Università Roma 3 | 18.300,00 | Progetti LAB Enogastronomia |

→ 5.5 Raccolta fondi

Utilizzo dei fondi raccolti per l'emergenza coronavirus

| Tipologia di intervento | Importi |
|---|-------------------|
| Acquisto attrezzature mediche e materiale sanitario | 71.025,36 |
| Formazione e sensibilizzazione | 29.985,41 |
| Sostegno alimentare ed economico | 41.458,00 |
| Totale raccolto | 142.468,77 |

Grazie al contributo e alla generosità di molti donatori abbiamo fornito supporto alle fasce più fragili della popolazione in Brasile, Colombia, Ecuador, Italia, Libano, Mali e Sierra Leone.

Campagna 5x1000

Destinare il 5x1000 alla Fondazione ENGIM significa contribuire a **creare concrete e qualificate opportunità** attraverso la **formazione e il lavoro**, in Italia e nel mondo.

Significa prendersi a cuore la vita dei giovani e garantire loro un futuro diverso.

Nel mese di luglio 2020 abbiamo ricevuto **33.837,15** euro relativi alla dichiarazione dei redditi 2018/2017 e nel mese di ottobre abbiamo ricevuto la somma di **32.909,15** euro relativi alla dichiarazione dei redditi 2018/2019.

L'utilizzo dei fondi 5 per mille è oggetto di apposita rendicontazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro un anno dalla ricezione degli importi e pertanto non si allinea in termini temporali con l'esercizio annuale oggetto del presente Annual Report.

Grazie a questo speciale strumento di raccolta fondi offriamo, opportunità di apprendimento in contesti lavorativi e realizziamo progetti di cooperazione internazionale.



Con il tuo 5x1000 creiamo **OPPORTUNITÀ**
attraverso **FORMAZIONE e LAVORO** in Italia e nel mondo

A te non costa nulla, per molti significa **FUTURO**
C.F. 80354630586




→ 5.6 Indice dei contenuti GRI Standard

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

| GRI 102 - INFORMATIVA GENERALE | | |
|--------------------------------|--|--|
| PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE | | |
| 102-1 | Nome dell'Organizzazione | E.N.G.I.M - Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo ETS |
| 102-2 | Attività, prodotti e servizi | 1.1 - 1.4 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.6 |
| 102-3 | Luogo della sede principale | Via degli Etruschi 7, 00100 Roma, Italia |
| 102-4 | Paesi di operatività | 15 paesi: Albania, Bolivia, Brasile, Ciad, Colombia, Ecuador, Guinea Bissau, India, Italia, Kenya, Libano, Mali, Messico, Senegal, Sierra Leone |
| 102-5 | Forma giuridica | Fondazione |
| 102-6 | Mercati serviti | 1.1 - 1.4 - 3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 4.1 - 5.1 |
| 102-7 | Dimensione dell'Organizzazione | 1.5 - 5.1 - 5.2 - 5.3 - 5.4 - 5.5 |
| 102-8 | Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori | 1.5 - 5.2 |
| 102-9 | Descrizione della catena di fornitura | Al fine di formalizzare le modalità di gestione dei rapporti con i fornitori, la Fondazione ha scelto di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Il Modello Organizzativo 231 sarà approvato e produttivo di effetti entro il prossimo anno. |

| 102-10 | Cambiamenti significativi | In data 22 luglio 2019, i soci Engim riuniti in assemblea straordinaria hanno discusso e deliberato la trasformazione dell'Associazione in Fondazione, mediante approvazione del verbale di assemblea straordinaria, redatto ai sensi dell'art. 2375 del codice civile (Registrato all'Agenzia delle Entrate di Albano Laziale il 26 luglio 2019 al n. 12313 Serie 1T), con adeguamento dello statuto alle norme del Codice del Terzo Settore. La delibera di trasformazione era sottoposta alla condicio iuris dell'iscrizione nel relativo Registro tenuto presso la Prefettura di Roma per l'acquisto della personalità giuridica, ai sensi del D.P.R. 361/2000. In data 13.07.2020 la Prefettura di Roma ha comunicato che la Fondazione è stata iscritta al Registro delle Persone giuridiche al nr. 1409/2020 e che gli effetti di tale iscrizione sarebbero avvenuti trascorsi 60 giorni. In data 20.10.2020, gli effetti dell'iscrizione al Registro delle Persone giuridiche sono stati iscritti al Registro delle Imprese di Roma con le modifiche previste nell'atto di trasformazione del 22.07.2019 (denominazione, natura giuridica da associazione a fondazione, sede legale e nomina del Consiglio Direttivo e del Revisore Unico). |
|-------------------|---|---|
| 102-11 | Applicazione del principio o approccio prudenziale | Lettera Presidente - Nota metodologica - 1.3 |
| 102-12 | Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale | Nota metodologica - 2.4 - 3.4 - 6.1 |
| 102-13 | Adesione ad associazioni | 3.4 |
| 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 | 1.3 |
| GOVERNANCE | | |
| 102-18 | Struttura di governo | 1.5 |

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

| | | |
|--------|--|--|
| 102-40 | Elenco dei gruppi di stakeholder | 1.1 - 1.3 - 4.1 - 4.2 |
| 102-41 | Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro | 100% |
| 102-42 | Individuazione e selezione degli stakeholder | 1.1 - 1.3 - 4.1 - 4.2 |
| 102-43 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholders | Nota metodologica - Lettera Presidente - 1.3 - 2.2 |
| 102-44 | Temi e criticità chiave sollevati | Nota metodologica - Lettera Presidente - 2.2 |

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 - 2.1 - 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 | 2019 |
| 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 | 5.6 |
| 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 Nazionale. |

GRI 200 - ECONOMICO**PERFORMANCE ECONOMICHE**

| | | |
|-------|--|--|
| 103 | Informazioni sulla modalità di gestione | 1.1 - 1.3 - 1.5 - 2.1 |
| 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | 5.3 - 5.4 - 5.5 |
| 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 PA | 5.4 - 5.5 |

PRESENZA SUL MERCATO

| | | |
|-------|--|--|
| 103 | Informazioni sulla modalità di gestione | 1.1 - 1.3 - 1.5 - 2.1 |
| 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 | 1.1 - 1.3 - 1.5 |
| 205-1 | Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione | Tutte le attività sono monitorate in relazione al rischio di corruzione. Nella gestione dei fondi pubblici la Fondazione adotta le procedure richieste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La Fondazione inoltre è attiva in progetti di contrasto alla criminalità organizzata e di valorizzazione di beni confiscati alla mafia. |
| 205-2 | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | Il 17 settembre 2020 il Consiglio Direttivo Nazionale ha approvato il Codice Etico della Fondazione. Il Codice fissa i principi e orienta i comportamenti di tutti coloro che operano per l'organizzazione. Al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nel D.Lgs 231/2001, la Fondazione ha inoltre operato la scelta di dotarsi entro il 2021 di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 saranno affidati ad un Organismo di Vigilanza. |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | Nel corso del 2020 non si sono registrati episodi di corruzione |

COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE

| | | |
|-------|---|--|
| 206-1 | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | Nel corso dell'anno non sono state registrate azioni legali riferite a comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust 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 |
| 302-1 | Consumi di energia all'interno dell'organizzazione | Informazioni non ancora disponibili |
| 302-2 | Consumi di energia al di fuori dell'organizzazione | Informazioni non ancora disponibili |
| 302-3 | Intensità energetica | Informazioni non ancora disponibili |
| 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 | 1.3 - 1.5 - 5.2 |
| 401-3 | Congedo parentale | Tutti i dipendenti della Fondazione hanno diritto al congedo parentale retribuito. Nel 2020 nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale. |
| 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 | 1.3 - 1.5 - 3.4 - 5.2 |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | Informazione ancora non disponibile |
| 404-2 | Programmi di aggiornamento delle competenze e per l'apprendimento continuo | 1.5 - 3.4 - 5.2 |

| DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ | | |
|--|---|---|
| 103 | Informazioni sulla modalità di gestione | 1.1 - 1.3 - 1.5 - 6.1 - da pag. 100 a 107 |
| 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 | 1.5 - 5.2 |
| 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 - 1.5 - 2.4 - 6.1 - da pag. 100 a 107 |
| 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 - 1.3 |
| 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 - 1.3 - 3.4 - 6.1 |
| 412-2 | "Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani" | 1.5 - 3.4 |
| COMUNITÀ LOCALI | | |
| 103 | Informazioni sulla modalità di gestione | 1.1 - 1.3 - 3.4 - 6.1 |
| 413-1 | Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali | 1.4 - 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 - 1.3 - 3.1 - 3.4 |
| 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 | In conformità con la 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 - 1.3 |
| 419-1 | Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica | La Fondazione opera in conformità alle leggi e alle normative di riferimento |



Sostenibilità nei Centri Pilota ENGIM

→ 6.1 Centri Pilota ENGIM

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

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

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

Bilancio di energia

Energia

| | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---|---|
| Individuazione forniture da fonti rinnovabili | 0-1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Partecipazione a comunità energetiche | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Efficientamento energetico delle strutture | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |

Mobilità

| | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---|---|
| Promuovere modalità di trasporto sostenibile per raggiungere i centri | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Installazione colonnine ricarica per auto, ebike e monopattini | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoziare con le aziende di TPL in modo da incrementarne l'utilizzo | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Introdurre un mobility manager, incentivare il car pooling e car sharing per raggiungere il posto di lavoro | 0-1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Comunità sostenibile

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

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Equità di accesso alle risorse e opportunità

La povertà economica non deve trasformarsi in povertà educativa

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Disponibilità supporti informatici per gli allievi per il superamento del digital divide | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Promozione borse di studio | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Inserimento di allievi bisognosi nell'apprendistato di primo livello | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 |

Prevenzione dispersione scolastica

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Orientamento in continuità con le scuole medie | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| Percorsi specifici per soggetti a rischio dispersione | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 |
| Inclusione di soggetti fragili con adeguati progetti formativi e operatori specializzati | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 |
| Superamento barriere architettoniche | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 |

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

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

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

| Promuovere biodiversità | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Partecipare ad iniziative, locali e non, volte alla riforestazione e alla riqualifica del territorio | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 |
| Treedom.net | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Motore di ricerca ecosia | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Promuovere attività a contatto con altre specie viventi (pet therapy) | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| Conoscere, tutelare e promuovere la biodiversità del proprio territorio | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Promozione di partecipazione democratica, giustizia, legalità e pace | | | | | | |
| Partecipazione ad eventi civili nella propria comunità | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Stabilire partnership con 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** **Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo**

Presidente Fondazione ENGIM

Antonio Teodoro Lucente, CSJ

Direttore nazionale Fondazione ENGIM

Marco Muzzarelli

Consiglio Direttivo

Antonio Teodoro Lucente

Marco Muzzarelli

Raffaello Fortuna (*vicepresidente*)

Antonio Fabris

Luigi Bobba

Organismo di controllo

Salvatore Calcagno

Osservatorio sul Codice Etico

Giovanni Artuso

Giuseppe Cavallaro

Francesco Farnesi

Antonio Teodoro Lucente

Maria Grazia Marinò

Marco Muzzarelli

Andrea Patassini

Simona Pepoli

Marta Rigo

DPO Data Protection Officer

Domenico Repetto

RSPP Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Danilo Moschetti

Centro Risorse | Ricerca e Sviluppo

Giovanni Artuso

Giuseppe Cavallaro

Daniele Marini

Marco Muzzarelli

Antonio Sansone

Orazio Zenorini

Responsabile sede ENGIM nazionale e Direttore ONG

Francesco Farnesi

Segreteria e amministrazione

Massimiliano Cafarotti

Paola Di Gioia

Manuela Di Venanzio

Controllo di gestione

Antonino Gligora

Comunicazione

Simona Aquilano

Progetti Speciali

Giorgio Agostinelli

Mariangela Ciriello

Paolo Failla

Valter Giacomini

Alessia Riccio

Roberta Richiero

Giuseppe Scozzaro

Alberto Sorrentino

Fundraising

Fabiana Delle Noci

Servizi alle regioni

Luca Faccenda

Giovanna Marini

Maria Grazia Marinò

Alberto Pessa

Direttori Generali delle Fondazioni regionali

Emilia Romagna - Rina Giorgetti

Lazio - Roberto Sebastiani

Lombardia - Giuseppe Cavallaro

Piemonte - Agostino Miranti

Veneto - Orazio Zenorini

→ 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 regionali

PIEMONTE

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



LOMBARDIA

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



VENETO

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



EMILIA ROMAGNA

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



LAZIO

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



CALABRIA

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



ENGIM in Italia

PIEMONTE

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

San Luca

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

Carmagnola (TO)

viale Giuseppe Garibaldi 27/29
011 9725723
info.carmagnola@engim.it

Chieri (TO)

strada Pecetto 34
011 9477090
info.chieri@engim.it

Nichelino (TO)

via San Matteo 2
011 6809488
info.nichelino@engim.it

Pinerolo (TO)

via Regis 34
0121 76675
info.pinerolo@engim.it

Sommariva del Bosco (CN)

viale Scuole 15
011 9477090
info.sommariva@engim.it

Settore Internazionale

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

LOMBARDIA

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

Brembate di Sopra (BG) Centro

via IV Novembre 23
035 332615

Valbrembo (BG) Colli

via Sombreno 2
0355 27853

VENETO

S.F.P. Alberghiera E. Reffo

Tonezza del Cimone (VI)
viale degli Alpini 26
0445 749266
info@engimtonezza.it

S.F.P. Patronato Leone XIII

Vicenza, Contrà Vittorio Veneto 1
0444 322.903
segret@engimvi.it

S.F.P. Istituto Turazza

Treviso, via Francesco da Milano 7
0422 412267
segreteria@engim.tv.it

S.F.P. Istituto G. Costantino

Mirano (VE), via Murialdo 1
041 430.800
amministrazione@engimve.it

S.F.P. Istituto Brandolini Rota

Oderzo (TV), via Brandolini 6
0422 718430
segreteria@oderzo.engim.tv.it

S.F.P. CIF Venezia

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

S.F.P. Patronato San Gaetano

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

Laboratorio professioni del Restauro

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

Scaligera Formazione ENGIM - Verona

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

San Michele (VR) Sede "S. Tubini"

via Belluzzo 2
045 8952039
sanmichele@engimvr.it

Villafranca (VR) Sede "L. Tosoni"

via Novara, 3
045 7900644
villafranca@engimvr.it

I.T.T. Marinelli Fonte

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

EMILIA ROMAGNA**Ravenna**

via Punta Stilo 59
0544 407189
segreteria@engimravenna.it

Cesena

via Canonico Lugaresi 202
0547 335328
segreteria@engimcesena.it

LAZIO**ENGIM San Paolo - Roma**

via Temistocle Calzecchi Onesti 5
06 5534031

ENGIM San Paolo - Roma 2

via degli Etruschi 38
seg.presidenza@engimsanpaolo.it

ENGIM San Paolo - Viterbo

via Armando Diaz 25
0761 1871057

Istituto Leonardo Murialdo

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

CALABRIA**Formazione Orientamento Cooperazione**

Corigliano-Rossano (CS), via A Manzoni, 29
0983 511338
engimcalabria@engim.org

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

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

Settore Internazionale

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

ENGIM nel mondo**ALBANIA**

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

BOLIVIA

Ciudad de Montero, Calle Cañoto 388
bolivia@engiminternazionale.org

COLOMBIA

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

ECUADOR

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

GUINEA BISSAU

Bissau, Cifap - Alto de Bandim C.P. 20

LIBANO

Beirut, Jisr el Bacha, Sin el Fil
engim.liban@engiminternazionale.org
(+245) 6241314

MALI

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

SIERRA LEONE

(+232) 076 622941
sierraleone@engiminternazionale.org



ENGIM 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

